

## АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В НЕКОТОРЫХ ВУЗАХ РФ И ЧЕХИИ

© 2017 И. Кмецова\*

**Ключевые слова:** человеческий капитал, образование, здоровье.

Статья посвящена анализу инвестиций в человеческий капитал. Теоретическая часть обрисовывает понятие человеческого капитала, а также раскрывает аспекты измерения данного капитала. В практической части представлены результаты исследования в области анализа инвестиций в человеческий капитал, которое было осуществлено в Самарском государственном экономическом университете (СГЭУ) и Технико-экономическом институте (Чехия, г. Ческе-Будейовице).

В современном глобализированном мире наиболее существенную роль на предприятиях и в организациях играют человеческие ресурсы, которые являются носителем человеческого капитала. Времена, когда самым значительным и одновременно самым главным источником на предприятии был материальный капитал, давно прошли. Преимущественной силой перед конкурентами становятся качественные сотрудники и их знания, способности, так называемый человеческий капитал.

Поэтому сегодня на управлении человеческими ресурсами делается серьезный акцент со стороны предпринимателей, собственников и акционеров. Финансовые инвестиции в человеческие источники постоянно растут. Поэтому на специалистах по персоналу (кадровиках) при подборе сотрудников лежит крайне ответственная задача по различению мотивации отдельных кандидатов. Существуют люди, которые хотят инвестировать только в себя. Ежедневно заботятся о собственном теле, тренируются, занимаются спортом, путешествуют, активно пользуются свободным временем. Другие инвестируют в образование, изучают иностранные языки и обладают искусством успешно преподнести (“продать”) свои знания во время конкурса по подбору сотрудников. Это люди с другими целями, которых они хотят достичь в будущем. Специалисты по персоналу должны отличить таких индивидов во время конкурса, чтобы грамотно простимулировать мотивацию наиболее подходящих из них финан-

сами. Результатом стараний таких специалистов является укрепление трудовых рядов молодыми, амбициозными, образованными и очень флексибельными личностями.

Перед любым предприятием стоят такие цели, как удовлетворенность работников, выживание компании, ее адаптивность к изменениям и т.д. Таким образом, эффективная система управления персоналом - это не только высокая результативность производства, но и всесторонняя социальная защищенность человека, благоприятный морально-психологический климат, комфортные условия труда и широкие возможности для самореализации личности<sup>1</sup>.

Поэтому сегодня при создании финансовых резервов каждое предприятие должно прежде всего инвестировать в человеческие ресурсы, а не во все остальные составляющие его портфолио. Менеджмент компаний все больше осознает, что значение для всего предприятия имеют образованные сотрудники, способные успешно сотрудничать в коллективе и развивать собственные знания для улучшения качества своей производительности и достижения установленных корпоративных и личных целей.

### **Человеческий капитал: определение понятия**

Человеческий капитал можно обобщенно представить в виде знаний, способностей и навыков индивидов, которые имеют определенную экономическую ценность для организации. Сюда также включаются так назы-

\* Кмецова Ивета, доктор Технико-экономического института, г. Ческе-Будейовице (Чехия). E-mail: kmecova@mail.vstecb.cz.

ваемые ноу-хау и умение специалистов эффективно выполнять задания в различных, зачастую нетипичных ситуациях.

Самый авторитетный “отец” теории человеческого капитала Г. Беккер рассматривает человеческий капитал как способности, навыки и соответствующую мотивацию при применении таких способностей и навыков. Ученый упоминает о том, что индивидум принимает решение об участии в создании человеческого капитала как об инвестициях, т.е. на основании сравнения прибыли и расходов. В данной трактовке под прибылью подразумеваются, к примеру, более высокая зарплата, лучшее рабочее место, а также нематериальные доходы, такие как улучшение здоровья, развитие культуры, продвижение вверх по социальной лестнице. А под расходами можно понимать трату времени (стоимость упущенных возможностей), стоимость расходов на приобретение этих инвестиций. Г. Беккер придает большое значение знаниям и здоровью в рамках человеческого капитала<sup>2</sup>.

На значение и важность человеческого капитала, учитывая направление развития мировой экономики, обращает внимание М. Гораква<sup>3</sup>. Авторы П.М. Райт и Г.С. МакМэхэн<sup>4</sup> сконцентрировались, прежде всего, на принятии решений индивидами в отношении инвестиций в их собственный человеческий капитал, а именно таких инвестиций, как инструктаж, образовательные курсы, получение высшего образования или включение в свой график и физических упражнений. На основании других исследований<sup>5</sup> было установлено, что инвестиции в человеческий капитал способствуют экономическому росту. Точно так же Т.Р. Крук в своем труде<sup>6</sup> демонстрирует, что человеческий капитал тесно связан с показателем производительности. Результаты этой работы сигнализируют о неизбежности менеджерских инвестиций в программы, помогающие увеличению и сохранению человеческого капитала. Инвестиции в качественный человеческий капитал гарантируют лучшую производительность на уровне предприятия. Тем не менее, человеческий капитал требует времени и денежных средств на развитие, что, скорее всего, компенсируется его позитивным вкладом.

Р. Барна в соавторстве с другими именитыми учеными<sup>7</sup> представил исследование,

предметом которого послужили инвестиции в человеческий капитал, направленные на обучение и образование сотрудников с целью достижения большей эффективности и повышения производительности сотрудников. Данное исследование подтвердило, что сотрудники после обучения и повышения уровня своего образования достигли лучшей производительности. Инвестиции в образование вернулись в фирму и позитивно повлияли на будущий рост предприятия.

Инвестиции в человеческий капитал в значительной степени начинаются с вклада предприятия в собственное образование или в образование его сотрудников. Высшие учебные заведения представляют различные формы обучения. В отличие от других сфер экономики, сфера образования имеет наиболее широкие, устойчивые и сильные обратные связи со средой своего функционирования, так как формирует целые поколения политиков, специалистов в области правовой науки, ученых и других профессионалов в разных областях деятельности, которые, в свою очередь, в рамках собственной деятельности начинают определять изменения этой среды. Именно высшая школа является одной из главных частей социально-экономической системы общества. От устойчивого развития высшей школы, в первую очередь, зависит устойчивость развития социально-экономической системы государства. Система образования имеет двойную временную направленность: в прошлое и в будущее. В образовании, с одной стороны, осуществляется воспроизводство накопленных знаний и опыта, а с другой - закладывается и определяется облик будущей жизнедеятельности как отдельной личности, так и общества в целом<sup>8</sup>.

#### **Измерение человеческого капитала**

Измерением человеческого капитала занимались многие авторы. Результаты часто отличались. Однако все ученые, которые изучали измерение человеческого капитала, отстаивают мнение о необходимости такого измерения. Это связано с тем, что его результаты могут предоставить важные базовые данные для стратегии развития человеческих источников. Без измерения человеческого капитала предприятиям сложно рассчитать реальный потенциал своих сотрудников и тяжело оценить эффективность их деятель-

ности, а именно имеет ли смысл вкладывать средства в их развитие<sup>9</sup>.

Ученый П. Штамфестова<sup>10</sup> представляет результаты исследования, целью которого стала проверка влияния эффекта человеческого капитала на производительность и качество деятельности в рамках избранных предприятий Чешской Республики с помощью факторного и корреляционного анализов. Для этого измерение человеческого капитала делят на четыре критических критерия:

- ◆ инновативность человеческого капитала;
- ◆ образование;
- ◆ мотивацию к производительности труда;
- ◆ удовлетворенность.

Перечислим методы измерения человеческого капитала<sup>11</sup>:

- ◆ проверка наличия высшего оконченного образования взрослого человека;
- ◆ прямое тестирование лиц и их навыков, знаний и способностей;
- ◆ оценка рыночной стоимости человеческого капитала;
- ◆ измерение расходов на развитие человеческого капитала.

Ключевые составляющие данных, используемых для измерения человеческого капитала, приводит М. Армстронг<sup>12</sup>:

- ◆ основные сведения о рабочей силе (демографические данные);
- ◆ данные о развитии людей и их производительности (планы образования, программы развития);
- ◆ данные о взглядах и позициях индивидов (собеседования, исследование позиций, дискуссионные группы);
- ◆ сведения о производительности компании (финансовые, клиентские и эксплуатационные) и нефинансовые переменные, например качество бизнес-стратегии, ее осуществление, доверительность и надежность менеджеров, инновации, проведение исследований, способность привлечь и удержать талантливых людей, профессионализм менеджеров, доля рынка, качество главных процессов на предприятии.

Человеческий капитал - это система образования, врожденных способностей и семейной, а также социальной среды<sup>13</sup>. Если же необходимо измерить человеческий капитал, то важно принимать во внимание все упомянутые влияния. Оценка врожденных

способностей, семейной и социальной среды крайне сложна, поскольку проблема, связанная с этим процессом, состоит в способе его репродукции, долгосрочного создания, развития и, прежде всего, в соединении человеческого капитала с конкретным индивидом.

Отметим, что формирование человеческого капитала происходит на протяжении всей жизни. Поэтому важной составляющей личности каждого человека должен стать вопрос непрерывности образования.

### **Мониторинг анализа инвестиций в человеческий капитал в Самарском государственном экономическом университете**

Исследование было реализовано автором статьи в рамках рабочей стажировки в СГЭУ (октябрь - ноябрь 2016 г.).

В тот же период параллельно осуществлялся мониторинг анализа инвестиций в человеческий капитал посредством электронной анкеты в Технико-экономическом институте в г. Ческе-Будейовице (Чешская Республика). Подробные результаты этого исследования являются предметом другой статьи, тем не менее, к достигнутым результатам анкетирования в ТЭИ автор коротко обратится в заключении.

#### **Цель исследования**

В ходе исследования были реализованы следующие цели:

- ◆ определить, каким инвестициям в человеческий капитал студенты отдают предпочтения (инвестиции в образование или инвестиции в собственное здоровье);
- ◆ выявить, сколько денег студенты хотели бы инвестировать в собственное образование за один семестр.

#### **Материал и методика**

Исследование осуществлялось методом анкетирования. Анкета распространялась в электронном виде, а также в печатной форме. Ответы подсчитывались и последовательно подвергались анализу. Величина исследовательской пробы составила 105 заполненных студенческих анкет.

Автором статьи в ноябре 2016 г. на территории Самарского национального исследовательского университета имени академи-

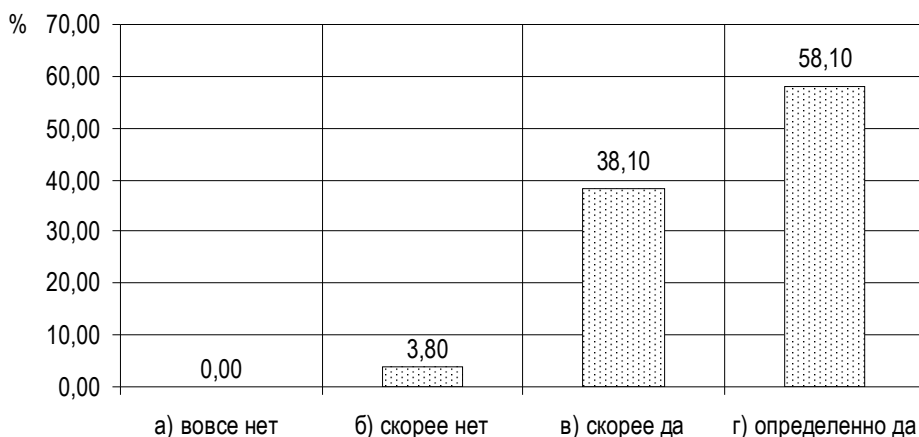
ка С.П. Королева также проводилось исследование анализа инвестиций в человеческий капитал. Исследовательская проба составила 67 респондентов. Ранее подобное исследование осуществлялось<sup>14</sup> с той же направленностью в четырех вузах Южночешского края, а именно в Технико-экономическом институте в г. Ческе-Будейовице (VŠTE v Českých Budějovicích), в Южночешском университете в г. Ческе-Будейовице (Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích), в Институте "CEVRO" в г. Чески-Крумлов (CEVRO Institut v Českém Krumlově) и на факультете менеджмента Пражского экономического университета в г. Йиндржихув-Градец (FM VŠE v Jindřichově Hradci). Предметное исследование автор статьи реализовал в декабре 2015-го - феврале

2016 г. также посредством электронного опросника. Исследовательская проба составила 214 респондентов. Одновременно автором было проведено исследование в Северокитайском университете (NCUT) в Пекине (КНР). Исследовательская проба в Пекине составила 63 респондента. Результаты данного исследования были представлены в статье, отправленной в редакцию специализированного рецензируемого журнала.

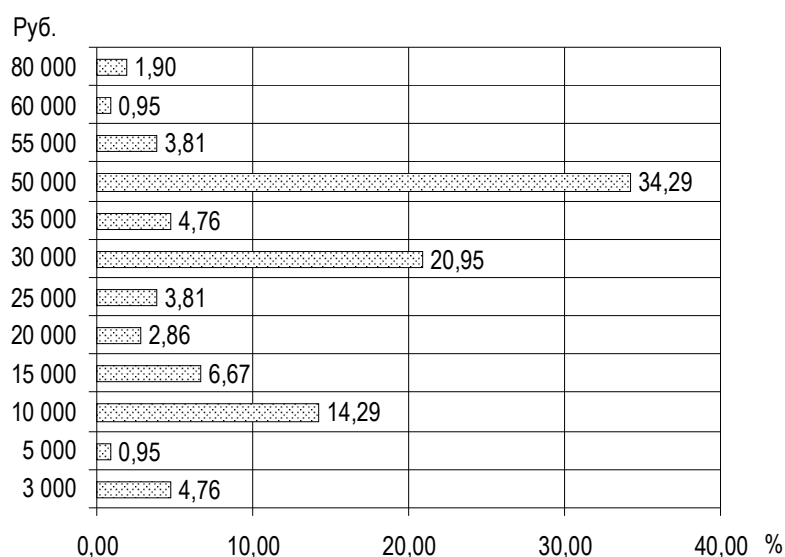
Результаты исследования представлены на рис. 1, 2, 3.

**Обсуждение результатов исследования**

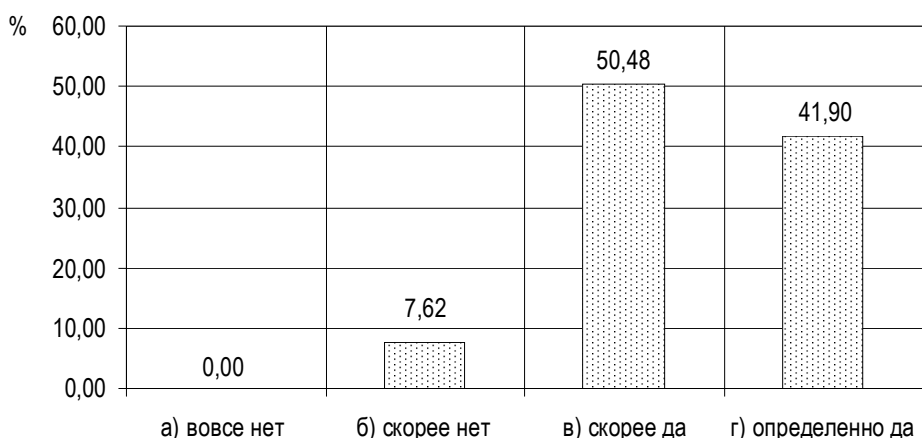
Предметное исследование анализа инвестиций в человеческий капитал, осуществленное в СГЭУ, подтвердило следующее.



**Рис. 1. Мнения респондентов по вопросу: Считаете ли Вы школу/вуз (курсы иностранных языков, курсы повышения квалификации) выгодной инвестицией в человеческий капитал?**



**Рис. 2. Мнения респондентов по вопросу: Как много финансовых средств Вы готовы инвестировать в Ваше собственное обучение в течение семестра (при наличии средств и желании их инвестировать)?**



**Рис. 3. Мнения респондентов по вопросу: *Оцениваете ли Вы Ваше здоровье (внешность, занятия спортом, туризм, инвестиции в свободное время) как выгодную инвестицию в Ваш человеческий капитал?***

Рисунок 1 показывает, что 58,10% студентов СГЭУ, ответивших “определенно да”, предпочитают школу/вуз, образование в качестве инвестиции в человеческий капитал.

Рисунок 2 отображает то, что наибольший процент студентов исследовательской пробы 34,29% (от общего количества 105 студентов) готовы заплатить за семестр (инвестировать в образование) 50 000 руб.

Рисунок 3 представляет, что свыше половины респондентов (50,48%) выбрали вариант “скорее да”, означающий то, что здоровье и спорт они воспринимают как выгодную инвестицию в человеческий капитал. Довольно высокий процент опрошенных, а именно 41,90% студентов, привели ответ “определенно да”.

Что касается количества респондентов и сравнения в рамках ответов на вопросы 1 и 3, у вопроса об инвестициях в образование ответ “определенно да” привели в процентном соотношении наибольшее количество студентов СГЭУ, при том что касательно инвестиций в здоровье, спорт и так далее студенты университета предпочтительно выбрали вариант “скорее да”. После подсчета результатов ответов (сумма “в” и “г”) на вопрос 1 (инвестиции в образование) оказалось 96,20% положительных ответов, у вопроса 3 (инвестиции в здоровье, спорт) - 92,38%. На основании полученных данных можно констатировать, что студенты СГЭУ предпочитают в большей степени инвестировать в образование, нежели в здоровье и спорт.

Благодаря электронному опроснику автор обеспечил реализацию исследования в

то же самое время и в Технико-экономическом институте в г. Ческе-Будейовице, т.е. оба исследования проходили в октябре - ноябре 2016 г.

### Заключение

Осуществленные исследования подтверждают, что мнения студентов обоих вузов (СГЭУ и ТЭИ) по вопросу 1 (инвестиции в образование) были приблизительно схожими. Результаты исследования в СГЭУ показали, что большинство студентов воспринимают вуз (образование, курсы иностранных языков, другие формы образования) в качестве подходящих инвестиций в человеческий капитал. Реализованные исследования подтвердили наибольшие различия в ответах на вопрос 2. На основании сравнения ответов на этот вопрос (*Как много финансовых средств Вы готовы инвестировать в Ваше собственное обучение в течение семестра?*) в обоих вузах было обнаружено, что студенты Самарского государственного экономического университета готовы инвестировать больше финансовых средств в образование за один семестр, чем студенты ТЭИ. Анализ ответов на вопрос 3 (инвестиции в здоровье) позволяет констатировать, что студенты СГЭУ, так же как и студенты ТЭИ, готовы больше инвестировать в образование, чем в здоровье.

Исследование, реализованное в Пекине (КНР), подтвердило противоположные мнения студентов Северокитайского университета (NCUT), которые в большей степени отда-

ют предпочтения инвестициям в здоровье и спорт по сравнению с инвестициями в образование. Одной из причин таких ответов могут служить нездоровая окружающая среда, высокая концентрация смога на данной территории.

Таким образом, человеческая личность формируется на протяжении всей жизни. Автор придерживается мнения, что важно инвестировать в собственное образование, руководствуясь мыслью о нем на протяжении всей жизни, но такое же значение имеет и внимание к собственному здоровью, чтобы человек мог полностью посвятить себя своей профессии.

<sup>1</sup> Менеджмент : учебник / С.И. Ашмарина [и др.] ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.И. Ашариной. М. : Рид Групп, 2011. С. 466.

<sup>2</sup> См.: *Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* = Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ, со специальной ссылкой на образование. Chicago : The Univ. of Chicago Press, 1994; *Řehula M. Teorie lidského kapitálu a její dopady na strategické řízení lidských zdrojů v České republice* = Теория человеческого капитала и результаты ее применения в стратегическом управлении человеческими ресурсами в Чешской Республике. Brno : Masarykova univ., 2010.

<sup>3</sup> *Horáková M. Význam konceptu lidského kapitálu v ekonomické teorii v době ekonomické recese. FÓRUM sociální politiky* = Концепция человеческого капитала в экономической теории в период экономического спада. ФОРУМ социальной политики // *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*. 2010. № 4 (6). С. 3.

<sup>4</sup> *Wright P.M., McMahan G.C. Exploring human capital: putting 'human' back into strategic human resource management* = Исследование человеческого капитала: внедрение "человека" обратно в стратегическое управление человеческими ресурсами // *Human Resource Management Journal*. 2011. № 21 (2). Р. 93-104.

<sup>5</sup> *Biswajit M. Investment in Human Capital and Economic Growth in Singapore* = Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост в Синга-

пуре // *Global Business Review*. 2016. № 17 (2). Р. 425-437.

<sup>6</sup> Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance = Имеет ли значение человеческий капитал? Метаанализ взаимосвязи между человеческим капиталом и результатами работы фирмы / Crook T.R. [et al.] // *Journal of Applied Psychology*. 2011. № 96 (3). Р. 443-456.

<sup>7</sup> Human capital investments and employee performance: An analysis of IT services industry = Инвестиции в человеческий капитал и работу сотрудников: анализ отрасли ИТ-услуг / R. Barna [et al.] // *Management Science*. Vol. 59. Iss. 8. March 2013. Р. 641-658.

<sup>8</sup> *Grigoryants I.A. Methodological foundations of marketing management sustainable functioning of higher education institutions* = Методологические основы управления маркетингом устойчивого функционирования высших учебных заведений // *The Economics of education*. 2010. № 6. Р. 84-90.

<sup>9</sup> *Mazouch P., Fischer J. Lidský kapitál: měření, souvislosti, prognózy* = Человеческий капитал: измерение, связи, прогнозы. Praha : С.Н. Beck, 2011.

<sup>10</sup> *Štamfestová P. Lidský kapitál a vnímaná kvalita produkce podniku* = Человеческий капитал и воспринимаемое качество производственной компании // *Trendy ekonomiky a managementu*. 2013. № 8 (19). С. 52-62.

<sup>11</sup> *Vojtovč S. Koncepte personálního řízení a řízení lidských zdrojů* = Концепция управления персоналом и человеческими ресурсами. Praha : Grada Publishing, 2011.

<sup>12</sup> *Armstrong M. Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy* = Управление человеческими источниками: Новейшие тренды и методы. Praha : Grada Publishing, 2007.

<sup>13</sup> *Tolarová M. Investice do rozvoje lidského kapitálu* = Инвестиции в развитие человеческого капитала. Praha : Bakalářská práce : Karlova univerzita, 2014.

<sup>14</sup> *Kmecová I. Analýza investic do lidského kapitálu. // Jihočeský kraj v globální ekonomice* = Анализ инвестиций в человеческий капитал / J. Váchal [et al.]. Praha : Setoubooks. 2016. С. 123-125.

Поступила в редакцию 05.12.2016 г.