

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧАСТНЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ**

**О. Н. Якашева**, студентка 1 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

*В статье раскрыты понятие и сущность человеческого капитала, выделены направления инвестиций в человеческий капитал, дана характеристика основных методов оценки эффективности частных инвестиций в человеческий капитал.*

**Ключевые слова:** эффективность частных инвестиций, инвестиции в образование, отдача от инвестиций.

Несмотря на активное заимствование западных технологий управления, в экономике современной России до настоящего времени сохраняет свою актуальность проблема эффективности частных инвестиций в человеческий капитал – ключевой характеристики инновационного развития фирмы.

Человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Проблема развития человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Современное формирование теории человеческого капитала и выделение ее в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли происходило в 1960-х годах и стало известным благодаря нобелевским лауреатам по экономике Т. Шульцу и Г. Беккеру. В российской экономической науке следует отметить работы Р. И. Капелюшникова, В. И. Марцинкевича, В. С. Гойло, А. В. Дайновского. Оригинальные трактовки сущности, содержания и форм проявления человеческого капитала отражены в работах С. А. Дятлова, А. И. Добрынина, С.А. Курганского, М.М. Критского, Е.Д. Цыреновой.

С одной стороны, человеческий капитал определяют, как наиболее ценный ресурс фирмы, который является главным фактором экономического роста, показателем ее конкурентоспособности. Измеряя влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели фирмы, руководство может оценивать и развивать возможности своих сотрудников так, чтобы преобразовать их человеческие качества в весомые финансовые показатели компании. Измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения необычайно важен. Существенное значение имеет повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал фирмы в целях обеспечения постоянного профессионального роста и высокой работоспособности персонала.

С другой стороны, многие руководители и аналитики настаивают на том, что человеческий капитал отрицает какое бы то ни было измерение. Фирмы на самом деле девальвируют ценность сотрудников, когда пытаются подходить к их оценке как к оценке финансовых активов.

Как нам представляется, само существование этой дискуссии достаточно точно иллюстрирует неоднозначность подходов к оценке инвестиций в человеческий капитал.

Актуальность темы определяется следующими аспектами:

– в современных условиях человеческий капитал следует рассматривать как главную ценность фирмы и главный фактор ее развития;

– понятие «человеческий капитал» становится значимым для российских фирм. Компании начинают уделять большое внимание накоплению человеческого капитала.

– отсутствует универсальная общепринятая методика оценки отдачи от инвестиций фирм в человеческий капитал.

В этой связи, целью исследования является характеристика методов оценки частных инвестиций в человеческий капитал. На реализацию цели направлено решение следующих взаимосвязанных задач:

– раскрыть понятие и сущность человеческого капитала;

– охарактеризовать основные методы оценки эффективности частных инвестиций в человеческий капитал;

– выделить направления инвестирования человеческого капитала российскими фирмами.

Нужно отметить, что в последнее десятилетие в свет вышло достаточно большое число научных трудов, посвященных исследованию проблем эффективности инвестиций в человеческий капитал. Среди отечественных ученых, занимающихся данной проблематикой, можно выделить Ю. А. Корчагина [4], В. В. Лукашевича [5], Р. Капелюшникову [3], И. Майбурова [6], М. Нелюбину [7]. Названные исследователи рассматривают сущность, роль, методики оценки и количественные характеристики человеческого капитала. Также в рамках данного исследования анализировалась работа основоположника данной теории Г. Беккера [1].

Человеческий капитал определяется как особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт.

В расширенной трактовке человеческий капитал включает менталитет, воспитание, общее образование, добавку за счет повышенного общего образования, специальное углубленное образование, здоровье, способности, собственную среду, способствующую повышению эффективности его интеллектуальной деятельности (личные методологии работы, личные связи, собственная информация и система ее использования и др.), часть внешней среды, способствующей повышению эффективности его индивидуальной интеллектуальной деятельности.

Считаем возможным выделить следующие особенности человеческого капитала:

– человеческий капитал является одной из главных ценностей фирмы и главным фактором ее экономического роста;

- формирование человеческого капитала требует от фирмы определенных затрат;
- человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться;
- человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности;
- использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется как фирмой, так и самим человеком.

Среди направлений инвестирования выделяется организация курсов профессиональной подготовки и переподготовки. Затем идут расходы на лечение работников и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений и другие социальные инвестиции; определенные расходы связаны с развитием корпоративной культуры

Рассматривая инвестиции фирмы в подготовку работников Г. Беккер выделял специальную и общую подготовку. Специальная подготовка наделяет знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены (например, ознакомление новичков со структурой и внутренним распорядком предприятия). В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм (обучение работе на ИБМ-совместимом компьютере). Беккер показал, что общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда, стремясь к повышению квалификации, они соглашаются на более низкую в период обучения заработную плату, и им же поэтому достается доход от нее. Ведь если бы ее финансирование шло за счет фирм, они всякий раз при увольнении таких работников лишались бы своих вложений, воплощенных в их личности. Наоборот, специальная подготовка оплачивается

фирмами, и им же достается доход от нее, так как в противном случае при увольнении по инициативе фирм потери несли бы работники [1, С. 103].

Директор Центра исследований региональной экономики, доктор физ.-мат. наук, профессор Корчагин Ю. А. справедливо разделяет инвестиции предприятия в человеческий капитал на инвестиции в образование и инвестиции в знания. Инвестиции предприятия в обучение персонала он считает инвестициями в образование, финансовые вложения на приглашение готовых специалистов со стороны, в науку и инновации относит к инвестициям в знания [4, С. 113].

По мнению М. Нелюбиной, процесс инвестирования в человеческий капитал можно подразделить на восемь этапов: затраты на получения образования, затраты на поиск и наем персонала, затраты на персонал в период обучения, затраты на персонал в период накопления потенциала роста, затраты на персонал в период достижения профессионализма, затраты на персонал в период обучения, повышение квалификации, затраты на персонал в период снижения и «морального старения» профессионализма [7, С. 92].

Многие российские компаний проводят постоянное обучение собственных сотрудников. Наиболее предпочтительными формами считаются: обучение персонала по индивидуальным программам и краткосрочные курсы подготовки без отрыва от производства. Процент работников, которые желают повысить квалификацию путем обучения в различных высших учебных заведениях, возрастает. Следует отметить, что крупные учебные заведения адекватно реагируют на сложившуюся ситуацию и создают Центры консалтинговых услуг. С другой стороны многие предприятия не могут осуществлять существенные инвестиции в человеческий капитал в силу недостатка денежных средств на повышения квалификации. Эти средства могли бы быть получены предприятиями и коммерческими организациями за счет целевых государственных образовательных программ, а также за счет средств муниципальных бюджетов.

В ряде случаев инвестиции в человеческий капитал не осуществляются из-за отсутствия у руководителей фирм и компаний осознания трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций.

В России приоритеты в инвестициях в человеческий капитал несколько отличаются от западных в силу низкой продолжительности жизни, которая автоматически включает в число важнейших затрат инвестиции на поддержание здоровья. В ближайшие годы Россию ждут последствия «демографической ямы». Это способно усилить конкуренцию фирм за потенциальных работников и соответственно большие финансовые вложения в человеческий капитал. Можно ожидать, что фирмы будут осуществлять обучение в учебных заведениях будущих специалистов и квалифицированных рабочих.

Заинтересованность в работнике прямо пропорциональна объему инвестирования в человеческий капитал. Закрепление работника на предприятии, эффективное и рациональное использование его профессионального потенциала может быть достигнуто за счет осуществления грамотной организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

На сегодняшний день определенного внимания заслуживает мотивация на основе системы «кафе». Реализация этой системы на практике осуществляется путем предоставления так называемого «меню» услуг. К таким можно отнести накопление отгулов, отработка дополнительных рабочих часов в целях последующего отдыха или отказ от части заработной платы в счет будущей учебы, предоставление ссуд для приобретения недвижимости, страхование и др. Работнику предоставляется право осуществлять выбор в зависимости от личных интересов и предпочтений. Все эти меры нацелены на закрепление персонала, так как при уходе работника предприятия несут определенные убытки, связанные с потерей части человеческого капитала.

Распространение системы «кафе» в России способствовало бы закреплению квалифицированных кадров и повышению экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что улучшение использования человеческих ресурсов организации справедливо рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал – как очень выгодные.

Предположим, какие вопросы могут возникнуть у руководства предприятия, желающего вложить финансы в человеческий капитал:

- окупятся ли вложенные средства (каковы виды эффекта от вложения средств в человеческий капитал);
- в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств;
- в каких объёмах потребуется вложить средства;
- каковы возможные варианты инвестиций;
- как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

Здесь важны оценки специалистов. Известно, что отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода) и чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается.

Большинство исследователей сходятся во мнении, что человеческий капитал является инерционным производительным фактором, инвестиции в него дают отдачу только через некоторое время [2, С. 84].

Инвестиции в человеческий капитал являются оправданными, когда прослеживается тенденция повышения эффективности деятельности компании и пролеживается вклад конкретного сотрудника в данной тенденции. Кандидат экономических наук, профессор В. В. Лукашевич результатом инвестиций в человеческий капитал считает повышение производительности труда. Зависимость между этими показателями он выражает следующей формулой:

$$\Theta = (B - B_n) \times C / Z,$$

где  $\Theta$  – эффективность инвестиций в человеческий капитал на  $i$ -м этапе;  $B_n$  – выработка работника до обучения;  $B$  – выработка работника после обучения;  $C$  – цена единицы продукции;  $Z$  – инвестиции в человеческий капитал [5, с. 31].

Еще в 2006 году было предложено создать бизнес-школу в Сколково, в попечительский совет которой входят президент Дмитрий Медведев, первый вице-премьер Игорь Шувалов, глава Сбербанка Герман Греф. Реализация этого проекта есть ничто иное, как инвестиции в человеческий капитал. Основатель инвесткомпания "Тройка Диалог" Рубен Варданян – сейчас является президентом школы. Господин Варданян, акционер водочного холдинга "Синергия", Валентин Завадников, совладелец газовой компании НОВАТЭК Леонид Михельсон выделили на строительство "Сколково" по \$10 млн. Роман Абрамович предоставил участок площадью около 26 га. Сейчас в состав кампуса "Сколково" помимо учебных аудиторий, входят рестораны на 370 мест, конгресс-холл на 650 мест, торговые площади, оздоровительный центр, комплекс для проживания слушателей на 125 мест, гостиница на 126 номеров и паркинг на 572 машино-места.

Если задаваться вопросом, превышает ли отдача от инвестиций в человеческий капитал в России сегодня рентабельность физического капитала в США во время исследования Беккера, то следует прислушаться к точке зрения Ю.А. Корчагина, который отмечает низкий уровень стартового российского человеческого капитала, особенно в части его рыночных составляющих [4, С. 53].

И. Майбуров приводит следующие данные: «Так в США, по некоторым оценкам, доля инвестиций в человеческий капитал составляет более 15 % ВВП, что превышает «чистые» валовые инвестиции частного капитала в заводы, оборудование и складские помещения» [6, С. 8].

Стандартным показателем, измеряющим объемы накопленного специфического человеческого капитала, является специальный стаж, т.е.



время, в течение которого человек работает на данном рабочем месте, в данной фирме. По оценке Р. Капелюшникова в России он составляет около 7 лет против 10-12 в странах Западной Европы или Японии. Обратная сторона этого явления – высокая текучесть. Пик заработка в процессе трудовой карьеры обычно приходится на возраст 50-55 лет. Именно в этом возрасте отдача от инвестиций в человеческий капитал достигает своего максимума. Однако в России пик заработка приходится на период между 35 и 40 годами, то есть на 10-15 лет раньше [3, С. 39].

Отсюда можно сделать вывод, что старшие поколения уже никогда не восполнят утерянный ими в процессе системной трансформации в России при переходе от плановой системы к рыночной специфический капитал и что российской экономике придется еще долгое время жить в условиях его явной недостаточности.

По сравнению с другими странами, в России насчитывается непропорционально много работников, с одной стороны, с самой высокой, и с другой – с самой низкой квалификацией. В то же время ей не хватает специалистов средней квалификации.

Рассмотрев вопрос об отношении российских фирм к инвестициям в человека и оценке частных инвестиций в человека, следует отметить, что российские компании в основном признают как широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, так и возможности фирмы по управлению и развитию способностей своих сотрудников. Такой подход предполагает поиск способов оценки того, что прежде считалось нематериальными активами. На российском рынке бизнеса аналогичные подходы уже используются. Однако, многие руководители компаний отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (такие как, к примеру, обучение персонала в организации), поскольку осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций. Им трудно признать, что по сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются

наиболее выгодными как с точки зрения сотрудника, так и с точки зрения фирмы. К тому же измерения человеческого капитала обычно неточны. Ясно, что предприятия с отсталыми технологиями и неконкурентоспособной продукцией оказываются не готовы к инвестициям в человеческий капитал.

#### Библиографические ссылки

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – № 11. – С. 101–132.
2. Исаенко А. Н. Человеческий капитал – определяющий фактор экономического роста / А. Н. Исаенко // Человек и труд. – 2002 – № 3. – С. 83–87.
3. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности / Р. Капелюшков // Вестник общественного мнения. – 2005. – № 4. – С. 37–44.
4. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?: Монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005. – 252 с.
5. Лукашевич В.В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал / В.В. Лукашевич // Полиграфист и Издатель.- № 6. – 2002. – С. 29–35.
6. Майбуров И. Эффективность инвестирования в человеческий капитал в США и России /И. Майбуров // Мировая экон. и междунар. отношения. – 2004. – № 4. – С. 3-13.
7. Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал/ М.Нелюбина // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 5. – С. 88–94.