

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ИНВЕСТИЦИИ ИЛИ ИЗДЕРЖКИ?

Купцова Татьяна Владимировна

студентка 5 курса экономического факультета,

E-mail: lady.singles@yandex.ru

*Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева,
г.Саранск*

Научный руководитель: *кандидат экономических наук Челмакина
Лариса Александровна*

Рассматриваются дискуссионные вопросы развития человеческого капитала в условиях глобализации экономики. В статье анализируется: понятие человеческого капитала, его значение для экономики, а также зарубежный и российский опыт инвестирования в человеческий капитал. Проведено анкетирование среди студентов на тему человеческого капитала и их отношения к нему

Ключевые слова: инвестиции, образование, ресурсы, человеческий капитал

Чем сегодня может похвастаться развитое государство? Наличием богатых природных ресурсов или величиной золотовалютных резервов. До второй половины 20 века мы могли бы с этим согласиться, но социально-экономическое развитие показывает, что важную роль имеет развитие человеческого фактора.

В современном мире важнейшую роль играют именно человеческие ресурсы, образованное и здоровое население страны может стать той продуктивной силой, которая создает национальное богатство страны.

В XX в. научно-технический прогресс в индустриально-развитых странах стимулировал, с одной стороны, ускоренное развитие отраслей, связанных с развитием способностей человека и в первую очередь образования, профессиональной подготовки, а с другой - исследования эффективности капиталовложений в данные отрасли.

Формирование теории человеческого капитала и оценка эффективности инвестиций в него относится к 60-80-м гг. XX в., связано с работами Т. Шульца, Г. Беккера, Э. Денисона, Д. Минцера и др.

Г. Беккер рассматривал человеческий капитал как запас знаний, навыков и мотиваций, имеющийся у каждого трудоспособного человека. [1] С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи считают, что человеческий капитал есть мера воплощения в человеке способностей приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию.[5]

По нашему мнению, в этом определении есть очень важное дополнение, а именно «способность приносить доход». А человеческий капитал есть мера этой способности.

Дж. Гэлбрейт отмечал: «Доллар, вложенный в интеллект человека, часто приносит больший прирост национального дохода, чем доллар, вложенный в железные дороги, плотины, машины и другие капитальные блага. Образование становится высокопроизводительной формой капитальных вложений» [2].

Человеческий капитал в современном мире рассматривается как долговременный экономический ресурс, прибыльность использования которого с течением времени (по мере накопления знаний, опыта) возрастает. Было выявлено, что инвестиции в образование обеспечивают от 30% и более прироста национального дохода. Вложения в образование как на народно-хозяйственном уровне, так и на уровне отдельного человека значительно более прибыльны, чем вложения в основной капитал. Все это стимулировало резкое увеличение как государственных и частных инвестиций в развитие сфер, формирующих новые качества рабочей силы (особенно интеллектуальный потенциал, творческую активность), так и индивидуальных затрат человека в получении образования, повышении профессиональной подготовки, укреплении здоровья и др.

Гэри Беккер отмечал, что инвестиции в человеческий капитал - целенаправленное вложение средств в отрасли и сферы, обеспечивающие улучшение качественных параметров человека, в первую очередь его рабочей силы (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.).

Между тем, именно в это время в России проводились интересные исследования, касавшиеся влияния образования на экономическое развитие страны.

В результате опроса рабочих на механических заводах в 1895 году Л.Л. Гавришев сделал вывод о росте заработной платы с ростом числа лет обучения в школе. Тогда же П.М. Шестаков провел статистическое исследование грамотности и ее влияния на производительность труда на

ситценабивной мануфактуре. Общую идею этих разработок очень лаконично сформулировал академик Императорского Московского университета И.И. Янжул: «Будет Россия образованна, будет и богата». [Цит. по: 15, С. 31] Представляют интерес и разработки отечественного экономиста С.Г. Струмилина, который первым в экономической литературе оценил вклад различных уровней образования в бюджет государства и бюджет работника и осуществил расчет окупаемости образования и квалификации.

Он также отмечал: «Цена товара — рабочей силы — измеряется ценой необходимого для ее воспроизведения продукта, ценой средств существования рабочего... Цена рабочей силы, как и всякого другого товара, устанавливается в стихийном процессе непрерывной борьбы между продавцами и покупателями этого товара... Побуждаемые голодом рабочие, соперничая друг с другом, понижают заработную плату до уровня, ниже которого им не хватило бы уже и на существование». [16, С. 72–72]

Таким образом, можно констатировать, что отдельные элементы теории человеческого капитала были разработаны к началу 20 века, но исследователи занимали разные позиции по вопросу о содержании понятия «человеческий капитал». Отождествляли его и с самим человеком, и с определенными сторонами личности (мастерство, приобретенные способности).

Как справедливо замечает Е.М. Самородова, вплоть до начала 60-х годов двадцатого века «проблематика формирования рабочей силы находилась на периферии интересов экономической науки». [1, С. 14]

Новый виток интереса к исследованию человеческого капитала был обусловлен как дефицитом квалифицированных кадров после Второй мировой войны, так и преобразованиями в производительных силах общества, вызванных научно-технической революцией, сделавшей квалификацию работников одним из важнейших факторов экономического роста.

Значительный вклад в становление общей теории развития и человеческого капитала, в частности, внес и выходец из России Саймон (Семен) Кузнец (Нобелевская премия 1971 года), который первым ввел в экономическую теорию и практику понятие ВВП. Среди всех необходимых и достаточных факторов развития Саймон Кузнец выделил в качестве первичного уровень накопленного национального человеческого капитала. И утверждал, что существует некое пороговое значение накопленного национального человеческого капитала, без достижения которого переход к следующему технологическому укладу экономики невозможен.

Отсутствие единого понятия «инвестиций в человеческий капитал» потребовало его авторской трактовки. Итак, человеческий капитал это вложения человека в самого себя, но это не финансовые вложения, а знания, умения и навыки, полученные человеком благодаря образовательным учреждениям и курсам повышения квалификации. Но не все вложения в развитие человека можно назвать человеческим капиталом, а только те, которые приносят владельцу доход. Если же знания не используются, то они называются человеческим потенциалом.

Немаловажным фактором влияющего на развитие человеческого капитала является самообразование, т.к именно оно помогает человеку получать знания на протяжении всей жизни.

По результатам исследования всемирного банка в области проблем экономического роста стран, было выявлено, что только 16 % роста стран в области экономики обусловлены физическим капиталом, 20% -природным, и 64% связаны именно с человеческим фактором. Именно вложения в развитие человеческого капитала является главным фактором развития страны. Образование является определяющим при устройстве на работу, и именно оно побуждает людей совершенствовать свои знания на протяжении всей жизни - это и является определяющим условием устойчивого экономического развития.

Исследования компаниит General Electric показали, что вложенные средства для создания условий для профессионального роста своих работников быстро окупаются, а именно 1 доллар вложенный в развитие персонала принесут 3-8 долларов дохода. Данная компании выделяет ежегодно 2-5% от общего бюджета организации на повышение квалификации персонала. [1]

Исследования в данной области показали, что по финансированию в развитие человеческого капитала лидирует Америка. Затраты на обучение сотрудников в год составляют больше 200 млрд. долларов, в среднем на одного сотрудника тратится 263 долларов. В США обычный работник добавляет к стоимости компании 63885 долларов благодаря вложениям в повышения квалификации своих сотрудников.[3]

Расходы на внутрифирменное обучение кадров составили:

- у IBM — 750 млн долл. (5% затрат на оплату труда);
- General Electric – 260 млн долл. (2%);
- Xerox – 257 млн долл. (4%);
- Motorola — 42 млн долл. (2,6%).

По нашему мнению такие меры способствуют увеличению производительности труда.

Размеры инвестиций в человеческий капитал в развитых странах и в России существенно отличаются. Мировой опыт показывает, что для подъема страны необходимо осуществлять крупномасштабные инвестиции в медицину, культурное развитие, образование и прочие направления человеческого совершенствования.

Стоимость национального человеческого капитала стран мира на базе затратного метода оценили специалисты Всемирного банка.

Использовались оценки составляющих ЧК по затратам государства, семей, предпринимателей и разных фондов, что позволило определить текущие ежегодные затраты общества на воспроизводство человеческого капитала.

В США стоимость человеческого капитала в конце XX века составляла 95 трлн долл или 77 % национального богатства (НБ), 26 % мирового итога стоимости ЧК.

Стоимость мирового ЧК составила 365 трлн долл или 66 % мирового богатства, 384 % к уровню США.

Для Китая эти показатели составляют: 25 трлн долл, 77 % от всего НБ, 7 % мирового итога ЧК и 26 % к уровню США. Для Бразилии соответственно: 9 трлн долл; 74 %, 2 % и 9 %. Для Индии: 7 трлн; 58 %, 2 %; 7 %.

Для России показатели равны: 30 трлн долл; 50 %; 8 %; 32 %.

На долю стран «семерки» и ЕЭС на расчетный период приходилось 59 % мирового ЧК, что составляет 78 % от их национального богатства.

Человеческий капитал в большинстве стран превышал половину накопленного национального богатства (исключение — страны ОПЕК). На процентную долю ЧК существенно влияет стоимость природных ресурсов. В частности, для России доля стоимости природных ресурсов сравнительно велика.

Основная часть мирового человеческого капитала сосредоточена в развитых странах мира. Это связано с тем, что инвестиции в ЧК в последние полвека в этих странах значительно опережают инвестиции в физический капитал.

Существуют определенные трудности при сравнительной оценке стран с неодинаковым уровнем развития. Стоимость человеческого капитала в них различается как производительности на единицу капитала, а также и по качеству (например, существенно различное качество образования и медицинского обслуживания). Стоимость российского национального человеческого капитала снижалась за последние 20 лет в связи с низкими инвестициями в него и деградацией образования, медицины, науки.

Так же, очень важно отношение компаний к развитию фундаментальных наук, новейших технологий и развитие НИОКР. Основным источником финансирования НИОКР в развитых странах являются малый бизнес (в США – 68,2%, Финляндии – 70,2%, Швеции – 67,8%, ЕС в целом –

55,5%, в Японии и Южной Корее – 72,4%, в России- 30%). Они в основном и осуществляют исследования и разработки новейших технологий (75,3% – в США, 75,1% – в Швеции, 74% – в Южной Корее, 71% – в Японии).[3]

В развивающихся странах, в том числе в России так же существуют и государственные инвестиции в новые технологии (Португалия – 69,7%, Мексика – 65,3%, Россия – 54,8%, Турция – 47,7%).[3] Причем расходы на НИОКР в России в 2011 году были меньше в 5 раз, чем в Китае, и в 25 раз, чем в США [3]. Все эти данные говорят о незаинтересованности российских компаний вкладывать средства в развитие человеческого капитала.

Из этого можно сделать вывод, что наши отечественные предприниматели считают инвестиции в человеческий капитал издержками. Исследования аналитиков ООН показали, что в России человеческий потенциал не имеет огромной значимости и это порождает жизнь за счет продажи природных ресурсов, не верховенства науки, культуры, что способствует медленному развитию отраслей промышленности.

Данные Мониторинга экономики образования (МЭО) совместно с Росстатом показали, что 72% работников имеют высшее или среднее специальное образование. Существуют серьезные проблемы связанные именно с этим. Большое число людей с высшим образованием образует дисбаланс, что училищах, колледжах и техникумах согласны учиться только 15%. По статистике 38% специалистов после училищ нуждаются в переобучении.

По исследованиям Росстата интерес к увеличению собственного капитала растет с каждым годом. Из этого исследования следует вывод о том, что численность студентов высших заведений постоянно растет, следовательно и увеличивается потенциал человеческого капитала.

Т а б л и ц а 1

Численность обучающихся в образовательных учреждениях профессионального образования (тыс.чел., на начало учебного года)

Показатели	1996 г	2004г	2010г	2013г
Численность обучающихся — всего	6474,6	8903,4	11311,9	10754,9
в том числе в:				
учреждениях НПО	1689,5	1679,3	1509,4	1035,2
учреждениях СПО	1929,9	2360,8	2590,7	2142,1
государственных и муниципальных	1923,3	2308,6	2473,0	2052,3
негосударственных	6,6	52,2	117,7	89,8

учреждениях ВПО	2790,7	4741,4	7064,6	7418,8
государственных и муниципальных	2655,2	4270,8	5985,3	6135,6
негосударственных	135,5	470,6	1079,3	1283,
аспирантуре и докторантуре	64,5	121,9	147,2	158,8

По данным таблицы 1 видно, что существует дефицит выпускников со средним специальным образованием.

Спрос на работников с высшим образованием всего 64% из 100% и из этого последует то, что на должности, где должны работать работники со средним образованием будут привлечены специалисты, окончившие высшие учебные заведения.

В результате введения системы двухуровневого образования, студенты обучившись в ВУЗе 4 года получает диплом бакалавра, и пройдя обучение еще 2 года в магистратуре будет выдан диплом магистра. Это мера позволит разграничить специалистов, т.к предложения работников с высшим образованием больше, чем спрос на них. В связи с этим существует неоправданность вложенных инвестиции.

Согласно концепции социально-экономического развития России до 2020 г., констатирует неэффективность инерционной роли России в мировой экономике в качестве энергосырьевой базы. В связи с этим властью определены актуальные направления государственной политики: инвестиции в человеческий капитал, подъем образования, науки, здравоохранения, построение национальной инновационной системы, развитие наших естественных преимуществ и модернизация экономики, развитие ее новых конкурентоспособных секторов в высокотехнологических сферах экономики знаний, реконструкция и расширение производственной, социальной и финансовой инфраструктуры. Так же необходимо внедрить систему мониторинга чтобы спрогнозировать ситуацию на рынке труда, спрос и предложение на рынке труда.

Чтобы оценить мнение студентов к развитию человеческого капитала как объекта исследования, мы провели анкетирование в 2013 г. Нами были опрошены студенты Мордовского государственного университета им. Н.П.Огарева. В проведении исследования участвовало 100 человек.

Опросник студентов

№	Вопрос	Ответы (% опрошенных)
1	Как вы понимаете термин «Человеческий капитал»	А) совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом - 98 % Б) накопленный капитал (деньги) - 2 % В) накопленные материальные ценности (дом, машина, квартира)- 1 %
2	Оцените культуру руководства. Как вы считаете?»:	А) руководство ценит своих сотрудников на деле, а не на словах – 45% Б) руководство уважительно относится к персоналу – 35% В)руководство обращается с персоналом, как с лучшими своими клиентами – 20%
3	Развитие персонала. Как вы считаете,если после ВУЗа вы пришли на работу, то вам нужны....?»:	А) Нужны ли тренинги и другие обучающие программы – 50%; Б) Нужно ли обучение на внешних курсах – 25%; В) Нужны ли курсы по повышению квалификации(выездные и тд)– 15%; Г) Не нужно, достаточно образования в ВУЗе – 10%.
4	Сколько вы готовы вложить в свое образование за 1 год?»	А) менее 50 тыс.руб-50% Б) от 50-300 тыс. руб - 35% ; В) более 300тыс.руб- 15%.
5	Требуется ли знания полученные в вузе при устройстве на работу?	А) Да- 100% Б) Нет – 0 %
6	Пригодились ли вам ваши знания в рабочей деятельности? (Если вы подрабатываете)	А) Да – 70 % Б) Нет- 30 %
7	Стоимость вашего образования?»	А) до 50тыс.руб - 25% Б) от 50-150 тыс.руб - 25% - В) 150-300тыс.руб - 40%- Г) свыше 300тыс.руб - 10%-

8	Срок окупаемости вашего образования(если брать з/п 10тыс.руб)?	А) 1-5лет -45% Б) 5-10лет - 30% В) 10-15лет -20% Г) свыше 15лет - 5%
9	Согласны ли Вы с тем, что модернизация страны может быть проведена только при изменении отношения власти и общества к высококвалифицированному работнику?	А) Да – 80 % Б) Нет – 20%
10	Считаете ли Вы, что инновационный потенциал России определяется качеством человеческого капитала?	А) Да – 90 % Б) Нет – 10%
11	Как Вы считаете, какой период жизни человека является наиболее благоприятным для накопления человеческого капитала?	А) от 16 до 24 лет- 30% опрошенных Б) от 25 до 40- 40% В) на протяжении всей жизни- 30% опрошенных
12	Дайте, пожалуйста, оценку уровня Вашей человеческой капитала по пятибалльной шкале:	А) 1балл- 0% Б) 2 балла-0% В) 3балла-50% Г) 4 балла-50% Д) 5баллов-0%
13	Является ли для Вас лично возможной перспектива развития собственного человеческого капитала?	А) да,я постоянно пытаюсь совершенствовать свои знания -99% Б) нет-1%
14	Считаете ли Вы, что человеческий капитал является собственностью?	А) да- 70% Б) нет-30%
15	Кто, на Ваш взгляд, должен заботиться о накоплении и развитии человеческого капитала?	А) сам человек- 70% Б) государство- 10% В) все вышеперечисленные - 20%
16	Дайте оценку видам капитала, предпочтительным для Вас, по пятибалльной шкале?	А) финансовый капитал(это источник средств компании, полученных за счёт финансовых инструментов (акций, облигаций, кредитов)- 30% Б) человеческий капитал- 30% В) социальный (это отношения и нормы,

		<p>которые формируют, качественно и количественно, социальные взаимодействия в обществе) -30%</p> <p>Г)физический (это совокупность товаров, имущества, активов, используемых для получения прибыли) -20%</p>
--	--	---

Анализируя данные исследования, можно сделать вывод, что понятие человеческого капитала приравнивается к врожденным способностям и таланту человеку, а также и приобретенному образованию и квалификации. Каждый человек, приобретая знания ждет от них получения материального дохода. А получая высшее образование надеется что полученные знания помогут при устройстве на достойную работу. Можно с уверенностью говорить о том, что идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику государства, изменилось отношение общества к вложениям в человека. В затратах на персонал научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру эффект. Это обеспечило теоретическое обоснование для ускоренного развития системы образования и подготовки кадров во многих странах, в том числе и в России.

Однако многие руководители компаний в настоящее время отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (например, обучение персонала в организации), поскольку осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций.

Так же существуют следующие проблемы,:

– В России существует низкая территориальная мобильность рабочей силы. Если работник не может найти работу на своей территории по специальности, то он подстраивается под предложения и тем самым не может применить все свои знания сполна.

– В целях достижения сбалансированности спроса и предложения нужно обучать столько специалистов, сколько предприятия смогут принять на работу. Не достаточно сегодня в школах рассказывают о профессиях, в которых требуются работники.

При недостатке работников можно сделать училища при предприятиях.

– Как выше говорилось, что если у всех будет только высшее образование, то это приведет к серьезным последствиям. Массовость способствует снижению качества образования.

Еще одной мерой уменьшение людей с высшим образованием стало сокращение бюджетных мест. Так же образовательная реформа направлена на сокращение вузов, возможно это повлечет снижение избытка специалистов с высшим образованием.

– Вузы готовят специалистов развитых во всех сферах, а работодатели хотят видеть узкоспециализированного специалиста, «аса» только в своей области. В связи с этим возникает потребность сотрудничества учебных заведений и работодателей. Сегодняшняя ситуация показывает что большое количество людей работает не по специальности.

Важным фактором развития человеческого капитала является институт образования, который выходит за рамки традиционной образовательной системы, превращаясь в обучение в течение всей жизни. Так, в рамках проведения семинаров и конференций в кругу студентов и работодателей устанавливается связь образования с реальным производством, с реальными потребностями рынка труда.

В современном мире очень важно заниматься саморазвитием, т.к почти 90% молодежи имеют высшее образование, то сейчас ценятся знания, умения и навыки.

Подводя итог, можно отметить, что только благодаря эффективным инвестициям формируется человеческий капитал, и этим он подобен физическому капиталу. Инвестиции оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, их основными видами являются специальная подготовка, физическое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников. В формировании человеческого капитала участвуют различные факторы, которые нельзя упускать из внимания при расчете норм отдачи от инвестиций.

Если еще 20 лет назад большинство и не знали значение словам «человеческий капитал», то сегодня на его считают одним их главных в жизни человека.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1 Переверзева А.В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние // Сборник материалов по итогам Третьей международной научно-практической онлайн-конференции/ Переверзева А.В. – Москва: Креативная экономика, 2011. – [HTTP://WWW.CREATIVECONOMY.RU/ARTICLES/22152/](http://www.creativeconomy.ru/articles/22152/).

2 Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности. Материалы научного семинара «Человеческий капитал как

МЕЖДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОБЛАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЙ»./ Корчагин Ю.А. – РЕЖИМ ДОСТУПА: [HTTPS://WWW.HSE.RU/DATA/2011/04/29/1210692190/ДОКЛАД.ДОС](https://www.hse.ru/data/2011/04/29/1210692190/ДОКЛАД.ДОС).

3 Корицкий А.В. Истоки и основные положения теории человеческого капитала // КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА, 2007. – № 5. – 407 с.

4 Беккер Гэри С. ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ: ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОДХОД/ Беккер Гэри С – М: ГУ–ВШЭ, 2013.- 305с.

5 Доклад о человеческом развитии в Российской Федерации за 2013 г. / Под общей редакцией С.Н. Бобылева – М.: ООО «РА ИЛЬФ», 2013. – 202 с.

6 РОССИЙСКИЙ СТАТИСТИЧЕСКИЙ ЕЖЕГОДНИК 2013: СТАТ.СБ. – М. : РОССТАТ, 2013. – 717 с.

7 Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КОМПАНИИ. УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ./ Зинов В.Г., Лебедева Т.Я., Цыганов С.А. – М.: Изд-во Дело, 2010.-78с.

HUMAN CAPITAL - THE INVESTMENT OR THE COSTS?

Kuptcova T.V.

5th year student , Department of Economics

E-mail: lady.singles @ yandex.ru

Ogarev Mordovia State University,

Saransk

Scientific adviser: Chelmakina L. A.,

PhD in Economics

The debatable issues of human capital development in a globalized economy. The article analyzes: the concept of human capital, its importance to the economy, as well as foreign and Russian experience of investing in human capital. A survey among students on the topic of human capital and their relationship to it

Keywords: investment, education, resources, human capital