

УДК 331.101.262:330.322

ББК 65.240-56

Ч 51

А.А. Чесебиев

Аспирант кафедры информационных технологий Кубанского государственного университета, г. Краснодар. Тел.: (918) 331-60-34, e-mail: asker-business@mail.ru.

ВИДЫ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

(Рецензирована)

Аннотация. Роль человеческого капитала как главного фактора экономического, социального и политического развития государства непрерывно росла и продолжает расти. После того, как человечество в своем развитии совершило переход от индустриальной к постиндустриальной стадии, интеллектуальные ресурсы стали одним из ключевых факторов развития и процветания общества. Именно высокий удельный вес человеческого капитала в национальном богатстве США и ведущих европейских государств и объясняет высокий уровень их социально-экономического развития. В данной работе рассматривается определение понятия «человеческий капитал» и его важная роль в развитии любой страны. Основной упор данной статьи сделан на инвестициях в человеческий капитал как важнейшей составляющей его существования и развития. Рассматриваются формы и виды инвестиций в человеческий капитал, а также их особенности и отличия от других видов инвестиций.

Ключевые слова: постиндустриальная стадия, интеллектуальный капитал, национальное богатство, инвестиции, производительность труда, природные ресурсы, методы оценки, социально-экономическое развитие, физический капитал, знания и навыки.

A.A. Chesebiev

Post-Graduate Student of Information Technologies Department, Kuban State University, Krasnodar. Ph: (918) 331-60-34, e-mail: asker-business@mail.ru.

TYPES OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL AND METHODS FOR EFFECTIVENESS EVALUATION

Abstract. The role of human capital as a priority factor of economic, social and political development of the state has been growing over time. After the mankind had made the transition from industrial to postindustrial stage of its development, intellectual resources have become one of the key factors of society's development and prosperity. It is high proportion of human capital in national wealth of the USA and leading European countries that explains high levels of their socio-economic development. This paper considers the definition of the human and its importance for the development of any country. The main emphasis paper focuses on the investments in human capital as the most important element of its existence and further developing. The author reveals forms and types of investments in human capital and their features and differences from other types of investments.

Keywords: post-industrial stage, intellectual capital, national wealth, investments, labour productivity, natural resources, methods of evaluation, socio-economic development, physical capital, knowledges and skills.

Развитие человеческого капитала является важнейшим условием повышения конкурентоспособности отечественной экономики [1]. В современных, постоянно меняющихся экономических условиях знания и навыки приобретают первостепенное

значение в достижении экономического успеха, причем как для отдельных личностей, так и для целых стран и народов.

Первоначально под понятием «человеческий капитал» понималась лишь совокупность инвестиций в человека, по-

вышающая его способность к труду [2]. В дальнейшем понятие «человеческого капитала» существенно расширилось, и сегодня, помимо расходов на образование, подготовку и переподготовку кадров, в него включают и все другие затраты на воспроизводство рабочей силы. Например, исходя из последних расчетов экспертов Всемирного банка, в него включают значительную часть потребительских расходов, таких, как текущие затраты семей на питание, одежду, жилище, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели [2].

В России человеческому капиталу как фактору инновационного развития должно уделяться гораздо больше внимания, поскольку имеет место занижение стоимости рабочей силы высокой квалификации и недооценка человеческого потенциала как главного элемента национального богатства [3]. Проведенные сравнительные анализы показывают, что по сравнению с другими развитыми странами в России человеческий капитал имеет на сегодня минимальную практическую ценность [1]. Это довольно распространенная ситуация в экономиках, богатых природными ресурсами. Дело в том, что ресурсоинтенсивные сектора экономики в таких странах как раз и привлекают основную часть инвестиций, что, в свою очередь, снижает стимул государственного и частного секторов инвестировать в образование. Однако такие инвестиции не создают новых высококвалифицированных рабочих мест. Что гораздо важнее, такая стратегия может в перспективе привести к губительным последствиям для страны, таким, например, как утрата Россией как государством экономической самостоятельности и способности к исторической инициативе, а также превращение страны в простой объект сырьевой дележки. Между тем, человеческий капитал является более ценным и важным элементом национального богатства, нежели природные ресурсы. Именно человеческий капитал как основа конкурентоспособности, эффективности и экономического роста может стать реальной альтернативой сырьевой специализации нашей страны со всеми вытекающими отрицательными последствиями. Именно адекватным развитием человеческого капитала как раз и обусловлен высокий уро-

вень национального богатства в передовых странах даже при их низком уровне обеспеченности природными ресурсами [1].

Таким образом, человеческий капитал в современных экономических системах является необходимым самостоятельным ресурсом и имеет важное значение для обеспечения национальной конкурентоспособности. Центром приложения главных усилий государства должен быть человек. Чем больше образовательных, интеллектуальных, информационных возможностей будет иметь каждый член общества, тем выше интеллектуальный ресурс всей нации и государства, тем динамичнее темпы роста экономики, тем значительнее возможности общества.

Человеческий капитал является важнейшей составляющей современного производительного капитала и представлен свойственным человеку запасом знаний, навыков и способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом. Он подразделяется на [4]:

1) физический (биологический) человеческий капитал — ценностный уровень физических способностей к осуществлению трудовой деятельности, состояние здоровья. Состоит, в свою очередь, из двух частей: одна часть — наследственная, другая — та, что накапливается в процессе физического воспитания;

2) интеллектуальный (культурный) человеческий капитал — совокупность интеллектуальных способностей, знаний, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности. Характеризуется такими показателями, как интеллектуальная культура, образовательная культура, морально-нравственная культура, символическая культура, социальная культура.

Основой существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в него. Инвестиции в человеческий капитал — это вложения денег или других ресурсов в образование, воспитание, здравоохранение, научные исследования и разработки, культуру, осуществляемые с целью роста интеллектуального потенциала и увеличения доходов путем совершенствования людей и повышения уровня их профессионализма.

К инвестициям в человеческий капитал относят любые действия, которые повышают профессиональную квалификацию и производительные способности человека и, тем самым, производительность труда работников. Затраты, которые способствуют повышению человеческой производительности, можно рассматривать как инвестиции, поскольку текущие расходы осуществляются с тем расчетом, что они будут компенсированы растущим потоком доходов в будущем.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [5]:

1) отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода его носителя. Чем раньше осуществляются инвестиции в человека, тем быстрее они начинают приносить отдачу. При этом важно учитывать, что качественные инвестиции на протяжении более длительного периода времени приносят в результате и более долговременный полезный эффект;

2) помимо физического и морального устаревания, человеческий капитал также способен накапливаться и приумножаться. Под физическим износом подразумевается естественный износ человеческого организма и его психофизиологических функций, т.е., иными словами, старение человека. Под моральным износом подразумевается устаревание знаний и уменьшение ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения человека и накопления им производственного опыта;

3) в процессе накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела — верхней границы активного трудоспособного возраста человека, а затем резко падает;

4) при формировании человеческого капитала имеет место «эффект обоюдной выгоды», суть которого в том, что в процессе обучения повышаются характеристики не только у обучаемого, но и у того, кто его обучает, что приводит к росту доходов как первого, так и второго;

5) не все вложения могут считаться инвестициями в человеческий капитал, а лишь те из них, которые общественно целесообразны и экономически обоснованы;

6) характер и виды инвестиций в человека обусловлены различными историческими, национальными и культурными особенностями и традициями;

7) по сравнению с другими видами инвестиций, инвестиции в человеческий капитал являются заведомо более выгодными, причем как в плане отдельной личности, так и всего общества в целом.

Основными формами инвестиций в человеческий капитал выступают следующие виды деятельности [6]:

1) *образование*. Сюда относятся как инвестиции в получение формального среднего, высшего, специального образования, так и в неформальное образование, т.е. самообразование индивида. При повышении уровня образования повышается как следствие и эффективность труда человека. Инвестиции в образование в различных его видах являются главным направлением деятельности по инвестированию в человеческий капитал, поскольку требуют значительных затрат времени и средств;

2) *обучение*. Подразумевается как профессиональное обучение, направленное на приобретение знаний и навыков в какой-либо области профессиональной деятельности, так и специальное, направленное на формирование и развитие особых умений. Инвестиции в обучение также составляют большую часть инвестиций в человеческий капитал;

3) *миграция и поиск работы*. Переезд из мест с низкими заработками в места, где они более высокие, ведет к более высоким доходам и более грамотному использованию навыков и умений человека;

4) *здравоохранение и питание*. Услуги по охране здоровья и организации питания позволяют увеличить производительность труда, снизить заболеваемость и смертность, сохранить здоровье. Главное предназначение реализации инвестиций в здравоохранение — увеличение периода активной жизнедеятельности индивида.

К ожидаемой отдаче от инвестиций в человеческий капитал относятся более высокий уровень заработков, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, а также более высокая оценка нерыночных видов деятельности.

Инвестирование — это важная предпосылка производства человеческого ка-

питала, но еще не само его производство, которое осуществляется в процессе активной человеческой деятельности, в которой будущий владелец этого капитала практически всегда выступает одновременно и объектом, и субъектом, и результатом влияния. Человеческий капитал создается как в общественном секторе экономики (например, в сфере образования) за счет государственных и частных инвестиций, так и на личностном уровне в том смысле, что затраты времени и труда на саморазвитие и самосовершенствование будущего владельца человеческого капитала совершенно необходимы для наращивания этого капитала. Эти частные расходы затем обязательно включаются в общественные затраты воспроизводственного процесса, поскольку накопленный запас знаний, умений и других продуктивных качеств человек может реализовать и быть оцененным только в обществе благодаря активной деятельности его владельца.

Вопросу оценки человеческого капитала предприятий посвящено достаточно большое число работ как зарубежных, так и отечественных ученых [7]. В экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала: метод расчета прямых затрат на персонал, метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала, оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса и др. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные), так и натуральные оценки.

Рассмотрим некоторые из них [7]. Прежде всего, отметим модель индивидуальной стоимости работника, которая была предложена учеными из Мичиганского университета. Согласно данной модели индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, который, как ожидается, работник предоставит или реализует, работая в организации. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость, которая, в свою очередь, состоит из ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения работы в организации.

Математически это выражается следующими уравнениями:

$$PC = UC \cdot P(O),$$

$$P(T) = 1 - P(O),$$

$$AIT = UC - PC = PC \cdot P(T),$$

где UC и PC — ожидаемые условная и реализуемая стоимости; $P(O)$ — вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени; $P(T)$ — вероятность ухода работника из организации или показатель текучести; AIT — альтернативные издержки текучести.

Другой подход к оценке человеческого капитала предложил И. Фишер [7]. По его мнению, использование капитала означает получение процента как универсальной формы любого вида дохода. Дисконтируемая сумма будущих доходов и является величиной капитала. Через дисконтирование будущий доход приводится к настоящему времени, т.е. к сегодняшней оценке:

$$1 / (1 + i)^t,$$

где i — текущая процентная ставка; t — число лет.

В общем виде дисконтирование осуществляется по формуле:

$$Dc = Dt / (1 + i)^t,$$

где Dc — сегодняшняя величина дохода; Dt — будущая величина дохода; i — текущая процентная ставка; t — число лет.

В отечественной экономической науке также существуют разные подходы к оценке человеческого капитала. Так, например, В. Алавердян в своей работе [8] предлагает методику расчета стоимости кадрового потенциала коммерческого предприятия, согласно которой стоимость кадрового потенциала предприятия — это совокупная оценочная стоимость всех работников предприятия. Оценочная стоимость работника же является расчетной величиной, определяемой как произведение выплачиваемой или предполагаемой заработной платы работника на коэффициент ГКП (Гудвилл кадрового потенциала):

$$S = ЗП \cdot ГКП,$$

где S — оценочная стоимость работника; $ЗП$ — предполагаемая или выплачиваемая заработная плата работнику; $ГКП$ — коэффициент, который отобража-

ет реальную, рыночную, индивидуальную стоимость работника как конкретного человека, способного выполнять определенные функции, решать определенные задачи. Данный коэффициент рассчитывается по каждому работнику отдельно.

В.В. Царев и А.Ю. Евстратов [9] предлагают свой взгляд на методiku человеческого капитала коммерческого предприятия. В данном случае для комплексной оценки потенциала индивидуального работника рекомендуется следующая формула:

$$C = (K + K1) + D + \Pi + И,$$

где C — дисконтированная стоимостная оценка потенциала индивидуального работника за периоды получения профессионального образования и последующей работы на коммерческом предприятии; K — приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, которые израсходовал учащийся на получение профессионального образования за весь период его обучения; $K1$ — приравненные к капитальным дисконтированные затраты денежных средств, которые израсходовал учащийся на приобретение учебно-методической литературы, оплата при необходимости услуг общепита, канцелярских товаров и т.п. в период обучения; D — совокупные дисконтированные доходы, полученные работником в течение определенного периода времени работы на коммерческом

предприятии; Π — доля дисконтированной валовой прибыли, созданной специалистом в определенном году на предприятии; $И$ — инвестиции, вкладываемые в повышение квалификации специалиста, например, в системе послевузовского образования.

В результате анализа указанных методов можно сделать вывод о том, что, несмотря на существование большого количества методик, единой универсальной методики оценки человеческого капитала на сегодняшний день не существует. Таким образом, главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала [1, 2], реализация стратегий, побуждающих людей к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков посредством регулярного обучения и подготовки. Как показывает отечественная и международная практика, для экономического подъема в стране, наряду с инвестициями в физический капитал, необходимы крупномасштабные инвестиции в образование, здоровье, культуру и фундаментальные научные исследования и разработки [3]. Инвестиции в человека приносят ощутимую выгоду для всех. В условиях формирования глобального общества, основанного на знаниях, интеллектуальный человеческий капитал становится основой экономического процветания и фактором политической мощи государства.

Примечания:

1. Шумахов Р.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon8.html>.
2. Константинов И. Человеческий капитал и стратегия национальных проектов. URL: <http://forum-msk.org/material/economic/310895.html>
3. Чесебиев А.А. Человеческий капитал как особый фактор экономической и политической мощи государства // Политематический сетевой электронный научный журнал КубГАУ. 2016. № 119(05).
4. Быченко Ю.Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. 2001. № 3.
5. Гришнова О.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения. URL: http://uchebnikionline.com/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa/investitsiyi_lyudskiy_kapital.htm.
6. Селезнева Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // Управление современной организацией: опыт, проблемы и перспективы: материалы V Междунар. науч.-практ. конф. / под ред. В.И. Звонникова, О.В. Кожевиной. Абакан: Хакасский гос. ун-т им. Н.Ф. Катанова: Институт экономики и управления, 2012.
7. Тугускина Г.Н. Методики оценки человеческого капитала организаций // Управление персоналом. 2009. № 5.
8. Алавердян В.В. Оценка стоимости кадрового потенциала предприятия. URL: <http://www.i-con.ru/publications/marketing/d285/>

9. Царев В.В., Евстратов А.Ю. Оценка индивидуальной стоимости работника коммерческого предприятия // Управление персоналом. 2008. № 24.

References:

1. Shumakhov R.V. Human capital as a factor of economic growth. URL: <http://www.jurnal.org/articles/2009/ekon8.html>.
2. Konstantinov I. Human capital and the strategy of national projects. URL: <http://forum-msk.org/material/economic/310895.html>.
3. Chesebiev A.A. Human capital as a specific factor in the economic and political power of the state // Polythematic network electronic scientific journal of the Kuban State Agrarian University. № 119(05).
4. Bychenko Yu.G. The most Important indicator of human capital // Human resources. 2001. № 3.
5. Grishnova O.A. Labor Economics and socio-labor relations. URL: http://uchebnikion-line.com/ekonomika/ekonomika_pratsi_ta_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_grishnova_oa/investitsiyi_lyudskiy_kapital.htm.
6. Selezneva Ye.V. Investment in the human capital // Management of modern organization: experience, problems and prospects: materials of the V Int. scientific.-pract. Conf. / ed. by Zvonnikova, O.V. Kozhevina. Abakan: the Khakass state University. N.F. Katanova: Institute of Economics and management, 2012.
7. Tuguskina G.N. Methods for the assessment of human capital of the organization // Personnel Management. 2009. № 5.
8. Alaverdyan V.V. The cost estimating of personnel potential of the enterprise. URL: <http://www.i-con.ru/publications/marketing/d285>.
9. Tsarev V.V., Evstratov A.Yu. Assessment of the individual value of the employee commercials // Personnel Management. 2008. №24.