

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ И ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

А. М. Тиньгаев, студент 5 курса экономического факультета ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В. И. Чугунов, канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и кредита ГОУВПО «Мордовский государственный университет имени Н.П. Огарева»

В статье рассмотрены теоретические аспекты понятия человеческий капитал, а также изучено его влияние на развитие экономики. Проанализирована текущая ситуация с инвестициями в человеческий капитал в российской экономике, рассмотрены возможные пути улучшения. Изучены практические методы оценки эффективности вложений в человеческий капитал

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, эффективность вложений

Развитие ведущих стран мира привело к формированию новой экономики - экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества. Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития, привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран) [8].

Одним из факторов, способных придать процессу развития человеческого капитала более эффективный характер, является фактор инновационного развития, который предполагает взаимосвязанное становление научно-технической, производственной, финансовой и социальной деятельности в условиях новой среды. Сегодня существует достаточно четкое определение инновации, под которой понимается конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или

усовершенствованного продукта, а также усовершенствованного технологического или организационного процесса, используемого в практической деятельности. Инновация представляет собой материализованный результат, полученный от вложения капитала в новую технику или технологию, в новые формы организации производства, труда, обслуживания и управления, включая новые формы контроля, учета, методы планирования, приемы анализа и т.д.

А что же принято понимать под человеческим капиталом? «Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [1].

Современные авторы предлагают следующую классификацию видов человеческого капитала (рис.1):

1. Индивидуальный человеческий капитал
2. Человеческий капитал фирмы
3. Национальный человеческий капитал

В индивидуальном плане, человеческий капитал включает запас здоровья, способностей, знаний и навыков. Так называемая «личная стоимость» человека растет по фазам его жизнедеятельности, используются с целью повышения производительности труда, приводит к увеличению доходов и мотивирует его производить личные инвестиции в развитие собственных компетенций.

В структуре капитала фирмы, в последнее время, особую роль играют такие нематериальные активы, как бренд, персонал и новые технологии. К ним также можно отнести активы индивидуального человеческого капитала (лицензии, патенты и авторские свидетельства), фирменные нематериальные активы (товарные марки и товарные знаки), организационный капитал, структурный капитал, бренд-капитал и социальный капитал.

Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации [6].

Влияние национального человеческого капитала на развитие экономики представлено на рис.1:



Р и с у н о к 1 Влияние человеческого капитала на развитие экономики

Исследования международных и российских аналитиков привели к пессимистическому выводу: Россия быстро теряет свой человеческий капитал. Этому способствуют миграционные и демографические процессы, снижение уровня и качества систем образования, культуры и здравоохранения, а также низкие темпы модернизации производства. В качестве общего негативного фактора отмечена потеря стратегических целей у населения, депрессивный психологический фон и усиление стрессовых нагрузок. Согласно

демографическим прогнозам, население России к 2050 г. сократится на 40 млн. человек. По информации Центра миграционных исследований, к 2020 г. трудоспособное население России сократится на 18–19 миллионов. Подобная демографическая ситуация вызвана, в первую очередь, сокращением совокупного капитала здоровья нации.

Сокращение численности населения не позволяет обеспечить формирование квалифицированных трудовых ресурсов, необходимых для развития материального и интеллектуального потенциала РФ, и способствуют усилению технологической зависимости России от иностранных государств.

Состояние рынков труда, особенно региональных, плачевно. Все эксперты фиксируют чудовищный дефицит качественных кадров. Причем это касается не только высшего управленческого звена, но и среднего звена, и рабочих. Многие компании жалуются на то, что они не могут наращивать производство, потому что у них не хватает качественной рабочей силы.

Ухудшение таких составляющих человеческого капитала, как здоровье, снижение ожидаемой продолжительности жизни и низкий уровень образования в значительной степени снижают эффективность человеческого капитала в России. Это, в свою очередь, обуславливает необходимость разработки и реализации комплекса мер, направленных на улучшение формирования и использования человеческого капитала.

Стратегия развития России определяет восстановление человеческого капитала как одну из главных целей реформ. Сегодня качество национального человеческого капитала не только лежит в основе социально-экономического развития государства, но и выступает в качестве важнейшего фактора национальной безопасности. Демографическая ситуация в стране характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, не обеспечивающим простого воспроизводства населения, высоким уровнем смертности, неэффективным использованием миграционного потенциала, что не соответствует стратегическим интересам РФ и представляет угрозу национальной безопасности страны. Собственно стратегия развития

национального человеческого капитала сформулирована и представлена Правительством РФ в рамках приоритетных национальных проектов в области образования, здравоохранения, обеспечения жильём населения, а также развития агропромышленного комплекса. Целью реализации приоритетных национальных проектов объявлено развитие человеческого капитала и повышение качества жизни граждан РФ [8].

Журнал «Эксперт» провел круглый стол с участием Д.Медведева на тему «Человеческий капитал в стратегии национального развития». По словам Медведева, его вывела на проблему человеческого капитала работа с национальными проектами. Опыт реализации национальных проектов показал, что привычная «затратная» политика в социальной сфере зашла в тупик. Необходимо рассматривать социальные отрасли, как обычные отрасли производства. А это означает переход от понятия «кадры» к понятию «человеческий капитал», из чего следует необходимость разработки механизма роста этого капитала [9].

В целом из материалов обсуждений следуют выводы:

- рост человеческого капитала в стране должен быть целью и программой действий правительства;
 - необходимо применение современных методов изучения реального состояния человеческого потенциала (здоровье, жизнеспособность, обучаемость);
 - необходим региональный мониторинг состояния человеческого потенциала, в том числе применительно к задачам научно-технической и инновационной политики;
 - необходимы исследования по реформированию социальных отраслей.
- В этой области необходим пересмотр методологии школьного и профессионального образования, усиление мотивации людей к развитию собственного «человеческого капитала» и ответственности за его состояние.

По мнению большинства российских исследователей, долгосрочная стратегия развития национального человеческого капитала в России также должна осуществляться в соответствии со следующими концептуальными принципами:

- 1) Признание основополагающей роли государства в формировании и воспроизводстве национального человеческого капитала;
- 2) Комплексное решение задач формирования человеческого потенциала и нового качества жизни;
- 3) Опережающее развитие науки, образования, здравоохранения, культуры по сравнению с другими элементами, обеспечивающими позитивную динамику экономического роста.

При инвестировании финансовых ресурсов в человеческий капитал возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений:

–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.

Фитценц Як, проводя исследования, в качестве простейших подсчетов окупаемости инвестиций в человеческий капитал делил доход на число сотрудников. Это был первый показатель, появившийся в докладе об эффективности человеческих ресурсов. Им же предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал:

Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал = [Прибыль – (Расходы – [Зарплаты + Льготы]):Зарплаты + Льготы,

т.е. HCROI = Revenue – (Expenses – [Pay + Benefits]) / (Pay + Benefits)

Одним из показателей экономической эффективности человеческого капитала является уровень интеллектуальности производства или

квалификационной емкости производства (УИ). Он исчисляется как отношение фонда образования (интеллектуального капитала) к валовому национальному продукту и показывает, сколько денежных единиц, аккумулированных в образовательном фонде, приходится на каждую стоимостную единицу произведенной продукции:

$$УИ = \Phi О / ВВП,$$

где УИ – уровень интеллектуальности производства;

ВВП – валовой национальный продукт;

ФО – денежная оценка общего фонда образования.

По методологии Т. Шульца, величина общего фонда образования равна стоимости одного года обучения каждого уровня (с включением потерянных заработков), умноженной на число человеко-лет образования (с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года), накопленного населением страны к тому или иному моменту времени. Дж. Кендрик определял величину ФО с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков.

Как уже было отмечено, основным фактором существования и развития человеческого капитала является инвестирование в интеллектуальный капитал. Ваганян О. Г. предлагает следующую методику оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций. В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов интеллектуального капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. В этом случае общий подход к оценке будет следующий. Соотносятся две величины: X (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов, за вычетом обязательств) и Y (инвестиции в нематериальные активы). Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал подсчитывается как отношение разности величины X в начале и в конце периода и величины инвестиций Y в течение этого периода. При этом все величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности

инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций (Z), т.е. рассчитывается следующая формула:

$$Z = X_2 - X_1 / Y,$$

где Z – коэффициент эффективности инвестиций;

X_2 – величина интеллектуального капитала в конце периода;

X_1 – величина интеллектуального капитала в начале периода;

Y – инвестиции в интеллектуальный капитал организации.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции; затраты на информационные технологии, информационное, техническое и программное обеспечение, на формирование и развитие бренда; на создание корпоративного портала, веб-сайта; на маркетинг; на приобретение, распространение, хранение информации; на развитие дистрибьюции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности.

$$Y_n = X_0 + RC_n,$$

где Y_n – заработки человека, имеющего n лет образования;

X_0 – заработки человека, имеющего нулевое образование;

R – текущая норма отдачи вложений в образование;

C_n – объем инвестиций в течение n лет обучения.

После процедуры определения издержек образования и выгод от его получения производят сравнение величин выгод с величиной издержек, приведенных к одному моменту времени путем дисконтирования. Разность между дисконтированными величинами выгод и издержек дает чистую приведенную стоимость приобретения образования.

Здесь необходимо учитывать то, что величина приведенной стоимости пожизненных заработков очень сильно зависит от выбранного коэффициента (нормы) дисконтирования. Подбор нужной нормы дисконтирования –

достаточно трудоемкий процесс. Существуют различные методы вычисления нормы отдачи от образования. Наиболее часто используется следующий метод: для каждого периода времени от 0 до n рассчитываются соответствующие чистые выгоды, а затем подбирается норма дисконта, при которой суммарные приведенные чистые выгоды становятся равны нулю. Такая норма дисконта получила название внутренней нормы отдачи. Другой метод приближенной оценки нормы отдачи основывается на анализе статистических зависимостей между уровнем заработков работника и уровнем его образования.

Внутренняя норма отдачи(r) представляет собой такую норму процента, при которой приведенная величина будущих выгод обучения равна приведенной величине его издержек. Чем выше внутренняя норма отдачи, тем прибыльнее инвестиции в образование. С учетом абсолютной величины чистого дохода и времени его получения.

В приближенном виде данный показатель можно рассчитать следующим образом:

$$r = (DB - Dc) / Co,$$

где r – внутренняя норма отдачи;

DB – пожизненные заработки лиц с высшим образованием;

Dc – пожизненные заработки лиц со средним образованием;

Co – разница в сумме затрат на высшее и среднее образование.

Таким образом, проблема качества человеческого капитала является важнейшим вызовом в области социально-экономического развития страны. И главным ответом на этот вызов является повышение роли науки и образования, профессиональной подготовки и переподготовки кадров, здоровья населения, качества и условий жизни.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. Добрынин А. Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования./ А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов СПб.: Наука, 1999.
2. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала./ Ю.А. Корчагин-Воронеж: ЦИРЭ, 2009.

3. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал – что это такое и почему капитал? / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ.
4. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации? / Ю.А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2005.
5. Корчагин Ю. А. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн. /Ю.А. Корчагин – Воронеж: ЦИРЭ, 2010.
6. Смирнов В. Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В. Т. Смирной, И. В. Скоблякова // Креативная экономика. – 2006.
7. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки./ В. Щетинин // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 42–49.
8. Шульгина Е. В. Развитие человеческого потенциала. Moscow Business School, Москва, Россия
9. Круглый стол с участием Д. Медведева [Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://www.expert.ru/printissues/expert/2007/14/medvedev_i_chelovecheskiy_kapital/