

УДК 331

Инвестиции в человеческий капитал как основа экономического развития

Костыря Юрий Степанович

Академия управления МВД России; Россия, 125993, г. Москва, ул. Зои и
Александра Космодемьянских, д. 8.

к.э.н., доцент, kos.mos@bk.ru

Аннотация. В статье рассмотрены понятие человеческого капитала и людских ресурсов, а также их структура, обоснована необходимость изучения людских ресурсов государства на современном этапе. Предложено авторское определение инвестиций в людские ресурсы, рассмотрены субъекты инвестиций и основные стадии инвестирования в людские ресурсы. В статье приводится авторская классификация инвестиций в человеческие ресурсы, рассматривается вопрос об их целесообразности и об оценке отдачи от инвестиций. Кратко освещаются возможные социальные и экономические эффекты от инвестиций в людские ресурсы.

Ключевые слова: человеческий капитал, людские ресурсы, человеческие ресурсы, структура людских ресурсов, инвестиции в людские ресурсы, стадии инвестирования в людские ресурсы, классификация инвестиций в людские ресурсы, доходность, отдача от инвестирования в людские ресурсы.

Investment in human capital as a basis for economic development

Yuri Kostyrya

Management Academy of the Ministry of the Interior of Russia; Russia, 125993,
Moskva, ul. Zoi i Aleksandra Kosmodem'yanskikh, d. 8.

PhD in Economics, docent, kos.mos@bk.ru

Abstract. The article considers the concept of human capital and human resources and their structure, justifies the need to study the human resources of the state at the present stage. The author's definition of investments in human resources is offered, subjects of investments and the main stages of investment in human

resources are considered. The article presents the author's classification of investments in human resources, considers the question of their feasibility and evaluation of the return on investment. The possible social and economic effects of investments in human resources are briefly highlighted.

Keywords: human capital, human resources, human resources, structure of human resources, investment in human resources, stages of investment in human resources, classification of investment in human resources, profitability, return on investment in human resources.

Эффективная деятельность, конкурентоспособность и рост доходности любой организации в условиях рыночной экономики напрямую зависит от рационального использования ее стратегически важных ресурсов. Важнейшим и ключевым из стратегических ресурсов который напрямую связан с успешной деятельностью любой организации в современных условиях является человеческий капитал. Характерной чертой трудовых ресурсов является то, что творческие и креативные способности людей позволяют любой организации динамично развиваться, предлагать новые решения и конечные продукты, а также быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям конкурентной среды. Поэтому инвестиции в людские ресурсы является базовым условием эффективного функционирования и развития не только отдельных хозяйствующих субъектов, но и экономики в целом.

Совершенно не случайно и на экономические, и на социальные, и на политические проблемы президент В.В. Путин призвал элиту смотреть сквозь призму "человеческого капитала". Новый "человеческий капитал" позволит выстроить качественно иную стратегию экономического развития.

«В основе деятельности государства лежит сбережение народа России и благополучие граждан. Решение этих задач - ключевой фактор прорывного развития. Человек, его настоящее и будущее - главный смысл, цель нашего развития", - сказал В.В. Путин, обращаясь к Федеральному Собранию.

Поэтому развитию человеческого потенциала уделяется важное внимание. В принятом Распоряжении Правительства «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» охватываются среднесрочные и долгосрочные цели, приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирования эффективных рынков труда и жилья¹. Концепцией предусмотрено развитие человеческого потенциала, которое включает системные преобразования двух типов:

- направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики;
- улучшающие качество социальной среды и условий жизни людей.

Людские ресурсы или человеческий капитал – это важнейшие понятия современной экономики, отражающие совокупность врожденных или приобретенных качеств, компетенций, навыков, опыта, способностей, мотиваций и культурного развития людей, накопленных за определенный период времени и определяющих возможности человека к производству материальных и духовных благ в процессе общественного производства.

Людской ресурс можно представить, как комплекс различных активов, которые характеризуют различные стороны индивида или группы людей. К основным активам людских ресурсов можно отнести:

- 1) Образовательный актив – включает в себя те знания, умения и навыки, которые человек приобретает в процессе получения общего и специального образования и которые могут быть использованы им в процессе общественного производства;

¹ Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 N 1662-р (ред. от 28.09.2018) <О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года> (вместе с "Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года")

2) Интеллектуальный актив – проявляет себя не просто при получении образования, а в ходе развития навыков применения этих знаний, при более сложных интеллектуальных действиях в практической деятельности человека. Интеллектуальный актив обнаруживает себя при создании ноу-хау различного уровня, когда индивиду необходимо прибегать к методам анализа, синтеза, индукции, дедукции, абстракции, моделированию и др.;

3) Трудовой актив – объединяет профессиональные знания, умения и навыки, которые определяют квалификацию индивида, его профессиональное мастерство, способность к эффективной производственной деятельности, его профессионализм. Формирование и развитие трудового актива возможно только в ходе профессиональной деятельности, при получении индивидом трудового опыта;

4) Культурный актив – это актив человеческого ресурса, который включает мотивы поведения человека, степень принятия им социальных норм, ценностные ориентиры, этические нормы, коммуникационные навыки и нормы общения, которые влияют на возможность и эффективность его социальной, трудовой активности и экономической деятельности человека.

5) Актив здоровья – то есть состояние здоровья конкретного человека, семьи, группы лиц, населения территории, нации или человечества в целом. Иными словами, это физические способности к выполнению трудовых операций;

Академик Л.И. Абалкин утверждал: «Глобальные изменения, которые происходили и происходят в мире, состоят в том, что сейчас главным фактором общественного развития становится не НТП и многое другое, а качество человека. Все остальное, в частности культура производства, уровень производительности труда – вторичны по отношению к этому фактору. Тут предстоит большое переосмысление» [1].

Именно люди, а не деньги, здания, техника, являются решающим отличительным признаком успешного мероприятия, выступая важнейшим

источником экономического роста. В развивающейся экономике знаний невозможно переоценить их роль. Необходимым условием конкурентоспособности во многих отраслях, регионах, и даже между странами становится именно обеспеченность квалифицированной рабочей силой, с достаточным уровнем современных компетенций, здоровья, мотивации и пр.

Подходы, связанные с минимизацией затрат на персонал, на современном этапе развития экономики показал свою неэффективность. Поэтому передовые в экономическом аспекте страны отказались от подобной политики в области управления персоналом в пользу концепции человеческих ресурсов. Так, например, по некоторым оценкам общие затраты частного бизнеса на все виды обучения в США превышают 30 млрд. долл. в год. Исследования показали, что при 10% повышении уровня образования работника его производительность возрастает на 8,6% [2]. Достаточно высокий уровень людских ресурсов позволяет работникам успешнее адаптироваться к технологическим, институциональным, социальным сдвигам, активнее включаться в процесс освоения новых навыков, быстрее реагировать на достижения НТР.

Инвестиции в людские ресурсы представляют собой любые расходы на получение необходимых знаний, умений и навыков, на поддержание и укрепление здоровья носителя ресурса, поддержание и развитие его умственных и творческих способностей, формирование его ценностных ориентиров и моральных установок, на культурное развитие личности и т.д. Другими словами, инвестиции в людские ресурсы представляют собой такие затраты, которые формируют и развивают любой из активов этого ресурса.

В качестве затрат, связанных с формированием и развитием людских ресурсов, могут выступать:

- Прямые затраты – то есть финансовые расходы самого работника, общества или государства на поддержание здоровья, оплаты обучения,

повышение квалификации, расходы на смену места жительства и поиска работы и т.д.;

- Упущенный заработок – то есть те выгоды, которые были потеряны, не использованы индивидом в связи с поиском работы, воспитанием детей, сменой места жительства и т.д.;
- Моральный ущерб – обоснован тем, что поиск работы или смена места жительства чаще всего сопряжены с определенным психологическим дискомфортом для индивида; смена круга знакомых, привычной обстановки может вызывать стресс.

Осуществление затрат на человеческий ресурс может осуществляться на разных уровнях и преследовать различные цели. Инвестиции в людские ресурсы целесообразны:

- Со стороны самого носителя людского ресурса – поскольку от качества этого ресурса зависит его конкурентоспособность на рынке труда, размер его дохода, уровень жизни;
- Со стороны предприятия – поскольку людские ресурсы могут выступать конкурентным преимуществом для фирмы, оказывая влияние на ее прибыль;
- Со стороны государства. Выгоды от осуществления затрат на формирование и развитие человеческих ресурсов со стороны государства могут носить как экономический характер (рост ВВП, повышение конкурентоспособности страны, возрастание влияния на мировые рынки товаров и услуг и др.), так и социальный (улучшение здоровья нации, демографической ситуации, развитие гражданского общества и пр.).

Инвестиции в людские ресурсы осуществляются на 2 основных стадиях:

1 стадия связана с обеспечением условий для саморазвития человека-носителя ресурса. Является первостепенной, базовой стадией, сопряженной с взрослением и становлением личности индивида, и может осуществляться следующими основными путями:

- Осуществление инвестиций в семейный бюджет; благодаря этому может происходить рост количества детей в одной семье, удовлетворение насущных потребностей членов семьи, развитие способностей внутри семьи всех ее членов. Такого рода инвестиции представляют собой базовые, необходимые вложение в формирование людских ресурсов, закладывают основу для дальнейшего их развития;
- Осуществление инвестиций в системе здравоохранения, благодаря которым возможно поддержание физической и психологической составляющей ресурса человека;
- Осуществление инвестиций в целях умственного, интеллектуального развития личности. На первой стадии эти инвестиции в большей мере относятся к начальному и среднему образованию, формированию базовых знаний, умений и навыков.

Таким образом, основное назначение инвестиций на первой стадии их осуществления – это первоначальное формирование человеческого ресурса, создание благоприятных условий для саморазвития индивида как субъекта экономической деятельности.

2 стадия осуществления инвестиций в человеческий ресурс предполагает более целенаправленный процесс, ориентированный на формирование и развитие производственно-ценных знаний, умений, навыков и качеств, необходимых для осуществления конкретного рода экономической деятельности носителя ресурса.

Рассматривая целесообразность инвестиций в человеческий ресурс, важно оценить текущую стоимость вложений и будущий доход от инвестиций. Наиболее наглядно это проявляется в отношении инвестиций в образовательный актив человеческого ресурса. Так, стимулом при принятии решения о получении высшего образования (второго высшего образования) для многих людей выступает возможность получения дополнительного заработка в дальнейшем. Однако, такие доходы, связанные с получением

образования, должны многократно превышать инвестиции, поскольку дисконтирование будущих доходов уменьшает их величину при приведении к настоящему моменту времени [3, стр. 17]. Иначе говоря, инвестиции в образования окажутся целесообразными, выгодными только в том случае, если приведенная стоимость будущих доходов окажется выше затрат на образование. Рассчитать это соотношение поможет следующая формула:

$$V_0 = \frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} \dots + \frac{B_n}{(1+r)^n} \geq C, (1)$$

где V_0 – текущая стоимость потока будущих денежных доходов;

B_n – ежегодная разница в заработках выпускников высших учебных заведений и общеобразовательных школ;

r – процентная ставка (ставка дисконтирования);

n – период;

C – общие затраты на высшее образование.

Аналогично, представленную формулу можно применять и для оценки целесообразности инвестиций в другие активы человеческого ресурса.

Ю.Г. Быченко предлагает другую формулу для оценки инвестиций в образование, имеющую следующий вид [4, стр. 178]:

$$D = \frac{(d_1 - d_2)}{1+H}, (2)$$

$$U = \frac{P}{1+H}, (3)$$

где D – оценка суммарного дохода в результате того или иного уровня образования индивида;

U – оценка суммарных издержек в результате того или иного уровня образования индивида;

d_1 – доход до получения образования;

d_2 – доход после получения образования;

H – дисконта (ценность сегодняшних выгод по отношению к выгодам будущих периодов);

P – прямые расходы на образование.

Разница между формулами (2) и (3) показывает, насколько оценка индивидом дохода от образования больше, чем издержки на его получение. Важно отметить, что норма дисконтирования определяется каждым индивидом самостоятельно, так как каждый человек определяет разную ценность сегодняшних выгод по сравнению с будущим доходом.

Стоит учитывать, что в реальной жизни далеко не всегда индивид при принятии решения обращается к математическим вычислениям. Несмотря на это, каждый человек использует те или иные оценки: советы родственников или коллег, отзывы, репутация организации и т.д. Возможность получения дополнительного дохода в большинстве случаев принимается во внимание, хотя эти оценки чаще всего и носят вероятностный, не строгий характер.

Смена места жительства или места работы также сопровождается определенными затратами, которые носят краткосрочный характер. В таком случае, также, как и при принятии решения о получении высшего образования, целесообразно провести оценки текущих издержек и будущих выгод от мобильности индивидуума. Для расчетов текущей стоимости чистых выгод возможно применить формулу, предложенную Л.А. Кормишкиной и В.А. Гориним [3, стр. 18]:

$$W_1 = \sum_{\tau=1}^T \frac{U_{j\tau} - U_{i\tau}}{(1+r)^\tau} - U, \quad (4)$$

где W_1 – текущая стоимость чистых выгод в году τ ;

$U_{j\tau}$ – полезность, полученная от j -той работы в году τ ;

$U_{i\tau}$ – полезность, полученная от i -той работы в году τ ;

U – выгода, потерянная при переезде и смене работы;

r – процентная ставка;

T – время в годах, в течение которого от мобильности появляется выгода.

Если текущая стоимость выгод, связанных с переездом или сменой места работы превышает текущие издержки, то такая мобильность является рациональной, оправданной. В том случае, если выгода не превышает затрат, то переезд не приносит прибыли и нерационален для индивида в таких условиях.

Обратим внимание, что в таком ракурсе данная формула может применяться только относительно к конкретному человеку, с ее помощью можно оценить целесообразность единичных примеров мобильности. Однако, оценивая процессы мобильности в большем масштабе, можно делать выводы о том, какие социальные слои, работники каких профессий и с каким средним доходом наиболее склонны к смене места жительства или места работы, какие отрасли являются наиболее привлекательными для населения и наоборот – какие отрасли и профессии не пользуются популярностью; это позволяет делать прогноз относительно потоков миграции и своевременно корректировать политику государства.

Отметим, что отдача от инвестиций не всегда может быть оценена математически, но обязательно будет проявляться в экономических или социальных эффектах от инвестиций. На микроуровне это может выражаться в росте заработной платы индивида, удовлетворенностью жизнью; на макроуровне – повышение уровня ВВП, устойчивое развитие территории, повышение уровня экономической безопасности и т.д.

М.П. Сергеев и другие авторы выделили ряд факторов, которые могут снижать отдачу от инвестиций в людские ресурсы [5, стр. 56]:

- Низкое качество образования, его несоответствие требованиям современной экономики;
- Низкий спрос на накопленный человеческий ресурс со стороны работодателей;

- Преднамеренное снижение разницы в доходах людей с высоким и низким уровнем образования со стороны государства в целях сглаживания социальной напряженности.

Существует потенциальная опасность отрицательных социальных и экономических эффектов, которые могут иметь место при недостаточном инвестировании в человеческие ресурсы, либо при нерациональном осуществлении таких инвестиций. Поэтому "Человеческий капитал" становится главным фактором развития и роста. Новое качество жизни, комфортная среда обитания, нормальная экология, инвестиции в образование и здравоохранение - все это "инвестиции в человека".

Список литературы

1. Османова А.М. Человеческий и интеллектуальный капитал: сущность и измерение. URL: <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1984.pdf>
2. Левин А.И. Институциональные и экономические основы формирования человеческих ресурсов – дисс. к.э.н., Саратов, 2005, 185 с.
3. Кормишкина Л.А., Горин В.А. Формирование новой инвестиционной парадигмы: инвестиции в человека (региональный аспект) – Саранск: Издательство Мордовского университета, 2002. – 68 с.
4. Быченко Ю.Г. Формирование человеческого капитала: социально-экономический аспект. Монография. – Саратов, Издательство Саратовского университета, 1999. 236 с.
5. Сергеев М.П. Цветкова А.А., Церцеил А.Г. Человеческий капитал и экономическая безопасность России: проблемы и перспективы. Монография. – Казань: ТГГПУ, 2008. 180 с.

References

1. Osmanova, A.M. Chelovecheskiy i intellektual'nyy kapital: sushchnost' i izmerenie [Human and intellectual capital: essence and dimension]. Available at: <http://www.rae.ru/forum2012/pdf/1984.pdf>.
2. Levin, A.I. (2005). Institutsional'nye i ekonomicheskie osnovy formirovaniya chelovecheskikh resursov – diss. k.e.n. [Institutional and economic bases of formation of human resources-Diss. Ph. D.]. Saratov.
3. Kormishkina L.A. & Gorin V.A. (2002). Formirovanie novoy investitsionnoy paradigmy: investitsii v cheloveka (regional'nyy aspekt) [Formation of a new investment paradigm: investments in human beings (regional aspect)] Saransk, Izdatel'stvo Mordovskogo universiteta.
4. Bychenko, Yu.G. (1999). *Formirovanie chelovecheskogo kapitala: sotsial'no-ekonomicheskiy aspekt. Monografiya*. [Formation of human capital: socio-economic aspect]. Saratov, Izdatel'stvo Saratovskogo universiteta.
5. Sergeev, M.P. Tsvetkova, A.A. & Tsertseil, A.G. (2008). *Chelovecheskiy kapital i ekonomicheskaya bezopasnost' Rossii: problemy i perspektivy. Monografiya*. [Human capital and economic security of Russia: problems and prospects]. Kazan, TGGPU.