

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ

СУЛАЙМАНОВА Б.Ж.

к.э.н., доцент,

Инвестирование в человеческий капитал является необходимым элементом построения эффективной управленческой модели. Теоретики менеджмента занимались подробным изучением данного вопроса на протяжении семидесяти лет, результатом чего стала принятая в мировой практике теория человеческого капитала, где основным механизмом ее осуществления является глобальная политика инвестирования. Данная теория нашла свое применение в ряде сфер деятельности, а фундаментальные положения приняты во внимание и реализуются представителями различных уровней власти. Соблюдение основных направлений данной теории позволяет улучшить навыки и знания, повысить их интеллектуальный потенциал, и как следствие улучшить качество жизни людей.

Ключевые слова: инвестирование, человеческий капитал, теория человеческого капитала, физический потенциал, образование, здравоохранение, качество жизни, доход, интеллектуальный потенциал.

Investments in human capital is a necessary element of the building to efficient management model. The Theorists of management concerned with the detailed study given question on length seventy years, result what became receiving a visit at world practical person theory human capital, where main mechanism of its realization is a global investment policy. Given theory has found its using in row of the spheres to activity, but fundamental positions are accepted in attention and are realized representative different level authorities. Observance of the main trends given theories allows to perfect the skills and knowledges, raise their intellectual potential, and as effect to perfect the quality to lifes of the people.

Keywords: invest, human capital, theory of the human capital, physical potential, formation, public health, quality to lifes, incom, intellectual potential.

Для развития любой современной компании первостепенное значение имеют ее сотрудники, «человеческий капитал». Одной из важных особенностей «человеческого капитала» является его динамический характер: состав, структура «человеческого капитала» и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина «человеческого капитала». Разумеется, компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного «человеческого капитала» была как можно больше.

В последнее время ситуация коренным образом изменилась. Мировой и отечественный опыт показали, что для экономического подъема страны, наряду инвестициями в вещественный капитал, необходимы крупномасштабные инвестиции в образование, здоровье и миграцию - как в основные элементы человеческого капитала. И внимание многих исследователей обратилось к изучению проблем, связанных с анализом производственных способностей человека, его интеллектуальных возможностей, мотиваций и потребностей - поскольку на пороге нового тысячелетия перспективы роста экономики, условия ее модернизации во многом определяются процессами формирования человеческого капитала и степенью его реализации в общественном производстве.

Таким образом, основным путем увеличения (накопления, производства, воспроизводства) «человеческого капитала» является инвестирование в него. Существует дискуссия о том, каковы инвестиции в «человеческий капитал», насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями. Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его «результативности», другая — любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик «человеческого капитала».

Принципиальной может считаться также проблема состава источников увеличения «человеческого капитала». На этот счет существует мнение, что увеличение «человеческого капитала» может быть достигнуто только инвестициями. Однако инвестиции являются необходимым, но далеко не единственным условием для формирования «человеческого капитала». Группа исследователей придерживается мнения, что «человеческий капитал» может формироваться параллельно и сам по себе без каких-либо инвестиций (так называемое самовозрастание).

На особом месте стоит проблема приоритетности инвестиций в «человеческий капитал», которая заключается в том, что исследователями провозглашается приоритетность инвестиций в «человеческий капитал» по отношению к инвестициям в физический капитал либо в какой-либо из элементов или блоков «человеческого капитала» (как правило, здоровье или образование). Исследователями рассматривается только положительная динамика «человеческого капитала», хотя

неблагоприятные факторы могут оказать на него не менее существенное влияние [2].

Для понимания процесса инвестирования в «человеческий капитал» рассмотрим основные причины изменений в «человеческом капитале» на корпоративном уровне. Чаще всего корпоративный «человеческий капитал» увеличивается за счет присоединения к нему индивидуальных «человеческих капиталов» вновь принимаемых работников (основной, экстенсивный способ).

За счет инвестиций как со стороны работника, так и со стороны фирмы «человеческий капитал» изменяет величину и структуру, причем изменение индивидуальных «человеческих капиталов» является первичным. Как следствие увеличивается (изменяет структуру) и корпоративный «человеческий капитал» (интенсивный фактор).

Переоценка «человеческого капитала» отражает воздействие на корпоративный «человеческий капитал» внешних факторов, поскольку «человеческий капитал» не может рассматриваться независимо от внешних условий. Переоценка может быть как положительной, так и отрицательной. В последнем случае лучше подходит термин «износ». Помимо износа, факторами уменьшения корпоративного «человеческого капитала» становятся увольнение работников, смертность или иные причины, приведшие к выбытию.

Каким же образом осуществляется воздействие инвестиций на изменение элементов «человеческого капитала»? Представляется, что это изменение происходит при потреблении ранее созданной стоимости и рабочей силы, которой подкреплены инвестиции. Любое вложение в «человеческий капитал» связано с участием труда, будь то труд учителя, спортивного тренера или кондитера. Но, что более важно, обязательным условием достижения цели инвестирования является труд носителя «человеческого капитала». Таким образом, процесс преобразования элементов «человеческого капитала» является процессом потребления ранее созданной стоимости и рабочей силы, следовательно, имеет четкие аналогии с процессом производства и может с некоторыми допущениями считаться таковым. Существенное отличие в том, что для такого «производства» может оказаться достаточно рабочей силы, в то время как для обычного производственного процесса необходимы также другие факторы [1].

В качестве субъекта инвестиций выступает сам человек, фирма (корпорация) и государство в целом. Каждый из субъектов, осуществляя инвестиции в индивидуальный «человеческий капитал», преследует свои цели и по-своему видит грядущее изменение «человеческого капитала».

Согласно распространенному мнению, инвестиции в «человеческий капитал» имеют следующие особенности по сравнению с инвестициями в физический капитал: высокая степень риска при осуществлении, большая продолжительность инвестиционного периода, более высокая эффективность.

На основании последнего наблюдения часто делается вывод о приоритетности инвестиций в «человеческий капитал» по отношению ко всем другим видам инвестиций, что, по нашему мнению, не вполне верно. Рабочая сила в форме переменного капитала, сформированная из элементов «человеческого капитала», и физический капитал действуют вместе, в качестве общего производительного капитала, следовательно, одинаково важны. Даже самый квалифицированный рабочий без элементарных средств производства не в состоянии создать новую стоимость, следовательно, не в состоянии обеспечить себя и свою семью необходимыми жизненными средствами. Точно так же физический капитал сам по себе бесполезен, так как ни одно средство производства не может быть задействовано в полной автономии от человека. Развитие средств производства требует более квалифицированной рабочей силы. Рост квалификации работников рождает предпосылки для модернизации и увеличения количества средств производства.

Главными приоритетными направлениями, как правило, называются здоровье [4] и образование [6]. Особо стоит остановиться на проблеме гиперболизации роли образования. Разница в доходах, получаемых работником и приносимых работодателю, зачастую объясняется исключительно уровнем образования работника. Во многих современных работах образование называется едва ли не единственной формой накопления «человеческого капитала», а все инвестиции в «человеческий капитал» сводятся к расходам на образование. Эффект от инвестиций в «человеческий капитал» при этом оценивается исключительно через уровень образования, поскольку считается, что только рост образования способен привести к увеличению производительности труда. Но образование не является единственным детерминирующим фактором заработков. На предприятии в каждый отдельный момент наиболее низкую эффективность (и, соответственно, заработки) имеют лица, только что включившиеся в процесс производства, несмотря на то что нередко они имеют более высокий образовательный уровень [5]. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека или компании, так и для национальной экономики в целом [1]. Но рассматривать

образование как единственную составляющую «человеческого капитала» либо провозглашать ведущую роль образования по отношению к другим составляющим «человеческого капитала» неверно. При подобном подходе игнорируются многие свойства «человеческого капитала».

К сожалению, в системе образования современного Кыргызстана накопился целый ряд достаточно острых проблем как экономического, так и идеологического характера, многие из которых способны при неблагоприятном развитии событий привести не только к отсутствию какого бы то ни было прогресса и развития в системе образования, но и к ее разрушению.

Во-первых, это равноправие его элементов. Тесная взаимосвязь, совершенно очевидная для многих элементов «человеческого капитала», к примеру, элементов блока здоровья и блока знаний, также ясна. Здоровый человек легче учится и работает, а образованный человек внимательнее и бережнее относится к собственному здоровью. Ни один человек не будет нормально работать или учиться, если не будет считать, что работа или учеба действительно необходимы и приносят пользу [4].

Во-вторых, это способность «человеческого капитала» к самоопределению. Приоритетность инвестиций зависит от того, что необходимо человеку сейчас и какие цели он поставил перед собой. Хоккеист Павел Буре зарабатывает весьма большие деньги, однако для него значительно важнее постоянно поддерживать и улучшать собственное здоровье, так как именно оно позволяет ему продолжать работу. Кроме того, именно здоровье подвергается в процессе его работы наибольшим испытаниям.

В-третьих, это динамический характер «человеческого капитала». Постоянное изменение структуры и величины «человеческого капитала» автоматически создает потребности в различных видах инвестиций, и потребности эти никак не могут быть удовлетворены только лишь за счет инвестиций в образование.

Источниками инвестиций в «человеческий капитал» служат личные сбережения (на индивидуальном уровне) и прибыль (на корпоративном уровне). Основной предпосылкой возникновения у индивида источников инвестиций является склонность человека к сбережениям.

Заработная плата, получаемая работником, является ценой его рабочей силы и представляет собой жизненные средства, необходимые работнику для обеспечения потребностей, своих и своей семьи. «Человеческий капитал» является по своей сути запасом, поэтому качества, сформированные ранее, способны сохраняться при условии поддержания «человеческого капитала» в таком состоянии, при котором эти качества могут использоваться. Поддержание требует затрат.

Заработная плата представляет собой те средства, которые предназначаются для поддержания «человеческого капитала». Соответственно, для поддержания «человеческого капитала» большей величины необходимы большие затраты. Этим объясняется постоянный рост заработной платы по мере увеличения трудового стажа, отмечавшийся еще В.И. Марцинкевичем [3].

Использование доходов от применения рабочей силы и их распределение также контролируется с помощью «человеческого капитала», поэтому становится возможным сбережение части доходов и использование их для инвестирования в собственный «человеческий капитал».

Направление заработной платы на инвестиции в собственный «человеческий капитал» представляет собой в некотором роде «нецелевое использование» жалования, что можно сравнить с ускоренной амортизацией оборудования.

Инвестирование в «человеческий капитал» отличается высокой степенью риска. Связано это с несколькими причинами, некоторые из которых уже упоминались ранее. Это неликвидность «человеческого капитала», последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестированных средств). Представляется, что главный риск кроется, тем не менее, в ином. Капиталист (предприниматель) задействует в производстве не весь «человеческий капитал», а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Но капиталист вынужден инвестировать в весь «человеческий капитал» своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектуется рабочей силой. Капиталист не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно.

В основе эффективности человеческого капитала как основного экономического ресурса находится качество его элементов. Обществу для воспроизводства материальных благ и услуг необходим человеческий капитал, содержание которого обеспечивает максимальную производительность труда на макро и микро уровне экономики. Данная цель достигается посредством производства качественного человеческого капитала, отражающего способность индивидуумов осуществлять квалифицированный, интеллектуальный и творческий труд

в соответствии с производственными потребностями экономики.

Литература:

1. Бреслав Л.Б., Лисовик Б.С., Ломова И.Е. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. — СПб.: ПФП, 2002.
2. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004. — №
3. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики. — М.: Наука, 2001.
4. Молчанова О.М. Использование модели человеческого капитала в оценке потребностей в услугах здравоохранения // Человеческий капитал и экономико-демографическое развитие. — М., 2002.
5. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. — СПб.: СПб ГИЭА, 2000.
6. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. — М.: Советский спорт, 2001.