

УДК 330.322.3

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОПРОСОВ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

А.С. Узакбаева

Рассмотрены теоретические аспекты инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: зарубежный опыт; инвестиции; человеческий капитал; образование; трудовые ресурсы; эффективность; рост.

THEORETICAL ASPECTS OF THE ISSUES OF INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

A.S. Uzakbaeva

The theoretical aspects of investments in the human capital are considered.

Keywords: foreign experience; investment; human capital; education; labor; efficiency; growth.

На сегодняшний день вопросы, касающиеся функционирования человеческого капитала, особенно актуальны. Человеческий капитал – это производительный фактор развития экономики и общества, включающий в себя трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности и другие, обеспечивающие эффективное функционирование человеческого капитала.

Само понятие «человеческий капитал», включает интеллект, знания и опыт, то есть качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания и навыки. В более широкой трактовке человеческий капитал выходит за рамки знаний и умений, включая в себя и такие качества, как лояльность, мотивация и умение работать в команде.

Разумеется, человеческий капитал складывается из качеств, которые человек привносит в свою работу (ум, энергия, позитивность, надежность, преданность и др.); способностей человека учиться (одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка) и побуждений человека делиться информацией и знаниями (командный дух, ориентация на цели).

Необходимо отметить, что эффективность развития экономики государства в значительной степени зависит от количества средств, которые направляются на развитие человеческого капитала, а также

своевременности направления этих средств. К тому же такой вид вложений приносит значительный экономико-социальный эффект, имеющий важнейшее значение для развития отечественной экономики и поэтому является наиболее выгодным.

Отметим, что в последнее время в Кыргызстане наблюдается определенный интерес экономической науки к человеческим способностям и способы их развития. Большинство отечественных предприятий стали придавать большое значение накоплению человеческого капитала как самого ценного из всех видов капитала. Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование.

В Кыргызстане все большую ценность приобретает интеллектуальный труд, поэтому в отечественной экономике человеческие ресурсы должны играть определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста экономики страны.

Однако необходимо отметить, что человеческий капитал может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимых для получения образования и профессиональной подготовки, можно рассматривать как инвестиции в человеческий капитал. Такие инвестиции будут экономически целесообразны только если принесут отдачу, окупятся, то есть если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат высокий уровень доходов.

Развертывание научно-технической революции в индустриально-развитых странах в середине XX в. поставило в центр данного процесса человека, от качественных параметров рабочей силы которого зависела эффективность реализации достижений НТР и ее дальнейшее развитие. Все это стимулировало, с одной стороны, ускоренное развитие отраслей, связанных с развитием способностей человека, в первую очередь образования, профессиональной подготовки, с другой – исследования эффективности капиталовложений в данные отрасли.

Формирование теории человеческого капитала и эффективности инвестиций в человеческий капитал широко рассматривалось многими учеными и в основном связано с работами Т. Шульца, Г. Беккера, Э. Денисона, Д. Минцера и др.

Например, К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [1, с. 215].

Понятие человеческого капитала рассматривают в широком и узком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали потому, что эта форма становится частью человека, а капиталом является вследствие того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого вместе».

В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

Кроме того, следует отметить, что из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

В этой связи человеческий капитал вуза может быть объектом инвестиционных процессов и проектов, реализуемых на национальном и международном уровне. Необходимо разработать проекты, направленные на разработку специального курса семинаров для студентов вузов, которая будет включать такие темы, как базовые ценности и лидерство, достоинство и роль профессионала в обществе и проекты, которые объединят экспертов из университетов Кыргызстана, молодых глобальных лидеров, способных управлять экономикой и интегрировать ее в мировое пространство [1, с. 222].

Все эти проекты должны быть направлены на создание и объединение людей, которые будут обсуждать конкретные проблемы и пытаться улучшить все, что происходит в стране. Для этого, на наш взгляд, необходимо решение следующих задач:

1. Создание условий для повышения квалификации работников высшей школы, для их мотивации к дальнейшему саморазвитию и созданию новых знаний, для формирования конкурентного преимущества вуза как обучающейся организации.

2. Обеспечение стратегической направленности, удовлетворенность заинтересованных сторон и их эффективность, реализация интегрированности в общую стратегию вуза.

3. Объединение в целостный процесс функции формирования, сохранения и развития человеческого капитала. Данная функция рассредоточена в процессах ответственности руководства, основных процессах производства, образовательных и консультационных услуг, исследовательской продукции, обеспечивающих процессах, процессах измерения, анализа и улучшения.

При решении поставленных задач источником вложений в человеческий капитал могут выступать государство, негосударственные общественные фонды и организации, отдельные фирмы, домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения. Выбор человеческого капитала в качестве главного фактора развития для развивающейся страны при этом должен быть в виде системного и комплексного подхода для разработки стратегии развития как самого человеческого капитала, так и общей стратегии развития страны. В развитых странах мира в человеческий капитал вкладывается около 70 % всех средств, а в физический капитал – только около 30 %, основную долю которых в виде инвестиций в человеческий капитал в передовых странах мира осуществляет государство. И именно в этом, на наш взгляд, состоит одна из его важнейших функций государственного регулирования экономики КР.

В создании активов человеческого капитала весома и роль отдельных фирм и компаний. Они зачастую выступают в качестве самых эффектив-

ных производителей этого капитала, поскольку владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход. Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений и т. д.

Отметим, что по масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров. Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгоды инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

В условиях свободного перелива любого капитала, включая человеческий капитал, из одной страны в другую в условиях острой международной конкуренции, ускоренного развития высоких технологий, человеческий капитал служит главным интенсивным конкурентным фактором развития тех стран мира, которые осуществляют опережающее инвестирование высококачественного человеческого капитала, организуют и финансируют его приток в страну, создают лучшие условия для труда и жизни ведущих специалистов мира и страны [2, с. 103].

Обобщая теоретические аспекты инвестиций в человеческий капитал, можно сформулировать следующие выводы:

- только благодаря инвестициям формируется человеческий капитал и этим он подобен физическому капиталу;
- инвестиции в человеческий капитал оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности;

- к основным видам инвестиций в человеческий капитал предприятия относятся специальная подготовка, физическое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников;
- в формировании человеческого капитала участвуют различные факторы (природные ресурсы, физический капитал и др.), но важнейшим фактором признается человеческое время, которое позволяет приобрести и накопить новые запасы активов человеческого капитала.

Можно с уверенностью говорить о том, что изменилось отношение общества к вложениям в человека. В затратах на персонал мы 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 заключение можно сказать, что современный мир характеризуется переходом к принципиально новому типу общественно экономического развития, основными факторами которого становятся знания, образование, морально-нравственные характеристики работника, полнота человеческой жизни. Кыргызстан встал на путь реформирования. Этот процесс затронул все сферы общественной жизни, и экономическую – в первую очередь. В современном быстро меняющемся мире, в котором продукты и производственные мощности устаревают все быстрее, важнейшим капиталом и ресурсом экономики являются именно люди – человеческий капитал. Поэтому именно на данном этапе экономического развития нашей страны актуальны вопросы инвестиций в человеческий капитал. И в связи с этим необходимо разработать реальные стратегии развития человеческого капитала, которые помогут создать условия перехода на новые принципы стратегического планирования, в основе которого лежат высокое качество жизни населения и высокое качество национального человеческого капитала.

Литература

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2013. 672 с.
2. Корчагин Ю.А. Широкое понятие человеческого капитала / Ю.А. Корчагин. Воронеж: ЦИРЭ, 2009.