

**Е. А. Боровских**

### Эффективность инвестиций в человеческий капитал

В статье проанализированы вопросы, касающиеся понятия «человеческий капитал», исторического осознания необходимости инвестиций в человека, рассмотрены способы оценки эффективности таких инвестиций согласно теории человеческого капитала. Сформулированы факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, без которых невозможна реальная количественная оценка инвестиций.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, трудовые ресурсы, инвестиции, норма отдачи, критерии, заработная плата, образование, концепция развития.

**E. A. Borovskikh**

### Investment Efficiency into the Human Capital

In the article are analysed the questions concerning notions "the human capital", historical understanding the necessity of investments into the person, are regarded the ways of efficiency estimation of such investments according to the theory of the human capital. The factors are formulated influencing formation of the human capital without of which the real quantitative estimation of investments is impossible.

**Keywords:** the human capital, manpower resources, investments, a norm of return, criteria, a salary, education, the development concept.

Перспективный путь развития России на ближайшее десятилетие, согласно стратегии и концепции социально-экономического развития России до 2020 г., констатирует неэффективность инерционной роли России в мировой экономике в качестве энергосырьевой базы. В связи с этим властью определены актуальные направления государственной политики: инвестиции в человеческий капитал, подъем образования, науки, здравоохранения, построение национальной инновационной системы, развитие наших естественных преимуществ и модернизация экономики, развитие ее новых конкурентоспособных секторов в высокотехнологических сферах экономики знаний, реконструкция и расширение производственной, социальной и финансовой инфраструктуры.

Результатами реализации стратегии должны стать повышение уровня финансирования образования до 7 % от ВВП, здравоохранения – 6 %, науки – 3 % [2], следовательно, расходы государства на эти отрасли должны значительно возрасти.

Актуальность поставленного вопроса связана с растущей ролью человеческого фактора в экономике и пониманием того, что человек, как главная производительная сила, должен обладать средствами производства и знаниями. Все большую ценность приобретает интеллектуальный

труд, поэтому в современной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. В «Стратегии 2020» центральное место среди приоритетных направлений развития страны занимает необходимость увеличения инвестиций в человеческий капитал. В связи с этим возникает несколько вопросов о том, каким образом можно учитывать отдачу от инвестиций в человеческий капитал, когда инвестиции можно считать эффективными, можно ли инвестировать на уровне фирмы или это задача только государства? Для ответа на эти вопросы необходимо проанализировать сущность понятия человеческого капитал, понять, каким образом можно считать отдачу от инвестиций в трудовые ресурсы, для чего обратимся к теории человеческого капитала.

Во всемирной экономике многие ученые уже не одно столетие задаются вопросами о том, можно ли считать капиталом время, потраченное на образование, повышение квалификации, переподготовку. Например, как понимать расходы родителей на обучение и воспитание детей: как затраты, как инвестиции в будущее или как наращивание семейного капитала? Также нередко можно услышать фразы о том, что коммерческая

организация управляет человеческим капиталом, если проводит и оплачивает для своих сотрудников тренинги, лекции, создает корпоративную библиотеку и проч.

Появление теории человеческого капитала связано с научными трудами Уильяма Пэтти, Адама Смита, Альфреда Маршалла. Подтверждение важности данного вопроса для изучения можно найти в «Политической арифметике» У. Пэтти, в «Исследовании о природе и причинах богатства народов» А. Смита. Окончательное же формирование теории человеческого капитала относится к 50–60 гг. XX в. Теоретические основы были сформулированы американским экономистом Теодором Шульцем, а базовая модель – Гэри Беккером. Беккер первым осуществил статистически объективный подсчет экономической эффективности процесса образования, определив отдачу от вложений в учебу как отношение доходов к расходам. По оценкам Г. Беккера, эффективность составляет 12–14 % годовой прибыли. Его книга «Человеческий капитал» до сих пор считается основным научным трудом в этой области [1].

Современная трактовка вопроса об эффективности инвестиций в человеческий капитал представлена в книге Томаса Стюарта «Интеллектуальный капитал: Новый источник богатства организаций», в работе Б. М. Генкина «Эффективность труда и качество жизни», в статье Т. Астаховой и Е. Толкачевой «Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления?», опубликованной в журнале «Управление человеческим потенциалом» и многих других. Также вопрос об оценке чистой стоимости человеческого капитала был поднят нашим коллегой и земляком К. В. Курчидисом в статье, опубликованной в «Ярославском педагогическом вестнике» в 2011 г.

Итак, определимся с основными вопросами темы. Часто понятия «рабочая сила предприятия» или «трудовые ресурсы предприятия» рассматриваются как «человеческий капитал». Важно учесть, что эти понятия не являются синонимами.

Рабочая сила (англ. Labor power) в экономической теории – способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности. Иногда под рабочей силой понимают также работников какого-либо предприятия, зачастую, за исключением административного персонала. Практически рабочая сила характеризу-

ется показателями здоровья, образования и профессионализма.

В понятие «человеческий капитал» можно включить интеллект, знания и опыт, то есть качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания и навыки. Но в широкой трактовке человеческий капитал выходит за рамки знаний и умений, включая в себя и другие качества, такие как лояльность, мотивация и умение работать в команде. Таким образом, этот 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 и др.).

Человеческий капитал может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Затраты времени и денежных средств, необходимые 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.

Трудовые ресурсы могут преобразоваться в капитал, но для этого необходимо создать условия, обеспечивающие возможность реализовать человеческий потенциал в результатах деятельности организации. Иными словами, если человек занят в общественном производстве, а трудовые ресурсы приносят реальный доход и создают богатство, то их можно назвать капиталом.

Эффективность развития предприятия и экономики государства в значительной степени зависит от количества средств, которые направляются на развитие человеческого капитала, а также своевременности направления этих средств. Такой вид вложений приносит значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономико-социальный эффект, поэтому является наиболее выгодным с точки зрения человека, предприятия и всего общества в целом.

Человеческий капитал приобретает не только в процессе получения образования в школе, институте, но и при последующей профессиональной подготовке (формальной или нефор-

мальной, иногда непосредственно на рабочем месте), поэтому его можно разделить на общий и специфический.

Общий человеческий капитал может быть реализован на различных рабочих местах, на различных фирмах. Специфический человеческий капитал может быть применен только на определенном рабочем месте, только в конкретной фирме.

Многие исследователи разрабатывали различные методические подходы к расчетам стоимости человеческого капитала, эти методы касаются подсчета его стоимости в масштабах страны.

При изучении курсов, касающихся экономики и социологии труда, можно проанализировать простую модель принятия решений об инвестициях в образование, или модель индивидуальной отдачи от инвестиций.

Приверженцы концепции управления человеческим капиталом уверяют, что при измерении широкого влияния сотрудников на финансовые показатели организации компании могут выбирать, управлять, оценивать и развивать возможности своих работников так, чтобы преобразовать их человеческие качества в высокие финансовые показатели компании, то есть получать прибыль. Этот подход определяет проблему поиска способов количественной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал для самого работника и на уровне организации.

Простая модель принятия решений об инвестициях в образование или модель индивидуальной отдачи от инвестиций предполагает, что процесс образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, так как образование – объект для инвестиций, а не потребительское благо, а потоки доходов, связанные с различными условиями образования, известны [1].

В микроэкономических исследованиях центральной проблемой стала оценка экономической эффективности образования. Сторонники теории человеческого капитала считают, что экономические выгоды образования могут быть самыми разнообразными по форме. Так как «неденежные» и косвенные выгоды образования с трудом поддаются количественному измерению, экономисты основное внимание сосредоточили на его прямом денежном эффекте. Поэтому возникла необходимость определить вклад образования в увеличение заработков.

Здесь, мы считаем, стоит обратиться к теории человеческого капитала, которая изучает процесс

качественного совершенствования людских ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвижением связан настоящий переворот в экономике труда. Наибольшее значение имели вопросы о выделении «капитальных», инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда; переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки); признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса [3].

Согласно этой теории, заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая часть – это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая – это доход на образовательные инвестиции:  $Y_n = X_0 + RC_n$ , где  $Y_n$  – заработки человека, имеющего  $n$  лет образования;  $X_0$  – заработки человека с нулевым образованием;  $C_n$  – объем инвестиций в течение  $n$  лет обучения, то есть накопленный человеческий капитал;  $R$  – текущая норма отдачи вложений в образование [1].

Сторонники данной теории исходят из представления о заработной плате как некоей слоистой структуре, где каждый слой связан с известным уровнем образования. Тот объем заработков, который соответствует данному уровню образования, и есть денежный доход от него. Так, например, экономический эффект от высшего образования будет равен разнице в пожизненных заработках двух лиц – одного, закончившего высшее учебное заведение, и другого, получившего среднее образование. Преобразовав эту формулу, можно рассчитать текущую норму отдачи вложений от дополнительного образования сотрудников организации или от переподготовки кадров, следовательно, понять, насколько эффективны инвестиции в человеческий капитал в организации. На наш взгляд, важно отметить, что, выделяя и рассчитывая коэффициент  $R$  за разные периоды времени работы сотрудников, мы можем говорить об эффективности инвестиций в их образование. Так, при коэффициенте, приближающемся к 1, можно говорить о полной окупаемости затрат на обучение за расчетный период, а при стремлении его к нулю – о неэффективности инвестиций в человеческий капитал, при прочих равных условиях.

Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с норма-

ми прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего в образование и производственную подготовку. Сторонники теории человеческого капитала исходят из представления, что при вложении средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно «обычным» предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским депозитам, дивидендами по ценным бумагам и т. д.). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие – о переинвестировании. Но на практике никто не занимается таким подсчетом, поэтому и можно говорить и переизбытке кадров в одних отраслях и недостатке в других.

Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые – с точки зрения всего общества.

Существует два основных подхода к расчету норм отдачи. Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Например, доход от высшего образования можно представить как разность в пожизненных заработках тех, кто окончил вуз, и тех, кто не пошел дальше средней школы. В состав издержек, помимо прямых расходов, включаются альтернативные издержки – потерянные заработки, недополученные учащимися за годы учебы. По существу, они измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование

человеческого капитала. На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны [4].

Второй подход исходит из оценки параметров так называемой «производственной функции заработков», которая описывает зависимость заработка человека (точнее их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Этот класс функций разработан Дж. Минцером, который доказал, что в рамках подобной модели коэффициент перед образовательной переменной будет эквивалентен показателю внутренней нормы отдачи. Это существенно упростило оценку эффективности вложений в образование.

Можно привести следующий пример: в США (согласно статистическим данным) оценки норм отдачи начального образования достигали 50–100 %, среднего 15–20 %, высшего 10–15 %. В 90-е гг. эффективность высшего образования упала до 7–8 %, что дало основания говорить о перепроизводстве дипломированной рабочей силы, однако в начале нового тысячелетия она вернулась на прежний, более высокий уровень [4]. Неравномерны нормы отдачи для различных категорий работников: у мужчин они выше, чем у женщин, у белого населения выше, чем у цветного. Международные сопоставления демонстрируют, что с ростом душевого дохода эффективность вложений в человека убывает, но в самых богатых странах вновь перемещается вверх. Большое внимание при оценке стоит уделить факторам, влияющим на формирование человеческого капитала (см. табл. 1). Без них качественная и количественная оценка будет соответствовать идеальной, а не реальной модели.

Таблица 1

<b>Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала</b>	
Социально-демографические	1. Численность занятого и безработного населения, его административно-территориальное деление. 2. Деление населения по отраслям и секторам экономики. 3. Продолжительность трудового периода жизни сотрудника
Институциональные	1. Законы и законодательные акты, регулирующие его социально-трудовую сферу. 2. Государственная политика в сфере человеческого и социального развития. 3. Устранение дискриминации
Интеграционные	1. Особенности государственной политики поддержки интеграционных процессов. 2. Уровень сотрудничества с другими странами мира. 3. Уровень распространения транснациональных компаний. 4. Поддержка населением страны глобализационных процессов
Социально-ментальные	1. Преобладающие нормы поведения.

<b>Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала</b>	
	2. Социальная ценность знания. 3. Направленность на самореализацию
Экологические	1. Общее экологическое состояние. 2. Качество питьевой воды и продуктов питания. 3. Природно-климатические условия. 4. Санитарно-гигиенические условия труда
Экономические	1. Номинальные и реальные доходы населения. 2. Деление доходов по группам. 3. Показатели бедности. 4. Доступность товаров и услуг. 5. Уровень инфляции. 6. Покупательская способность национальной валюты. 7. Чистый национальный доход в расчете на душу населения. 8. Кредитно-финансовый механизм. 9. Налоговая система. 10. Уровень специализации и кооперации производства. 11. Уровень развития внешнеэкономических связей страны
Социально-экономические	1. Общий уровень образования и профессиональная подготовка населения. 2. Состояние здоровья и культуры. 3. Система стимулирования труда. 4. Уровень развития социальной инфраструктуры предприятия. 5. Уровень технико-экономического развития предприятия
Демографические	1. Численность населения. 2. Половозрастная структура населения. 3. Темпы природного прироста населения. 4. Средняя продолжительность жизни. 5. Миграция населения
Производственные	1. Рынок труда; спрос на рабочую силу. 2. Условия использования рабочей силы. 3. Повышение квалификации. 4. Социальное развитие персонала

Можно с уверенностью говорить о том, что идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику государства, изменилось отношение общества к вложениям в человека. В затратах на персонал 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 том числе и в России.

Однако многие руководители компаний в настоящее время отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (например, обучение персонала в организации), поскольку осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций.

Подводя итог, можно отметить, что только благодаря эффективным инвестициям формируется человеческий капитал, и этим он подобен физическому капиталу. Инвестиции оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, их основными видами являются специальная подготовка, физи-

ческое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников. В формировании человеческого капитала участвуют различные факторы, которые нельзя упускать из внимания при расчете норм отдачи от инвестиций.

#### **Библиографический список**

1. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – № 11. – Ноябрь 1993 г. – С. 19–145.
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации / Проект МЭРТ РФ, 2007.
3. Корчагин, Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала [Текст] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж: ЦИРЭ, 2009.
4. Лысков, А. Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями [Текст] / А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. – № 6. – 2004. – С. 3–11.