

ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

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.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, образование.

В современной инвестиционной среде 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.

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 яв-

ляется 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.

Изменение «человеческого капитала» с приобретением опыта под воздействием самообразования имеет под собой все ту же инвестиционную основу. Для приобретения любых навыков, пусть и без прямых затрат, необходимы в первую очередь усилия самого владельца «человеческого капитала», которые в данном случае играют роль инвестиционных ресурсов.

Усилия владельца «человеческого капитала» являются необходимым условием для его изменения и при инвестировании реальных средств. Например, если фирма приобрела работнику годовой абонемент в спорткомплекс, то для увеличения здоровья работника одного этого явно недостаточно. Непременным условием должны являться его самостоятельные тренировки.

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. 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.

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 «человече-

ский 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 [4]. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека или компании, так и для национальной экономики в целом. 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 современной России 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.

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. Человек должен быть сыт, иметь кров. Если поддержание «человеческого капитала» осуществляется недостаточно, то ряд его элементов постепенно утрачивается, и их воссоздание вновь потребует инвестиций.

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.

Перед человеком с большим «человеческим капиталом» открывается большее число потребностей, меняется и их характер, причем изменение это протекает в соответствии с известной пирамидой Маслоу. Большие потребности создают предпосылки для более высокой оплаты труда.

Использование доходов от применения рабочей силы и их распределение также контролируется с помощью «человеческого капитала», поэтому стано-

вится 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 комплектует рабочую силу. 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. Впрочем, эффективность инвестиций в «человеческий капитал» на порядок выше инвестиций в физический капитал. Закономерно, что выше и степень риска.

Человеческий капитал может принимать различные формы. В целом, любые приобретенные навыки, знания или даже информация, которые помогут человеку повысить производительность и таким образом больше заработать, могут рассматриваться как одна из форм человеческого капитала. Типичными формами инвестирования в человеческий капитал являются следующие виды деятельности:

1. Образование. Оно может состоять и в получении формального высшего образовании и в последующем продолжении его, и в посещении вечерних курсов по повышению, к примеру, компьютерной грамотности. Образование в различных его видах является главным из направлений деятельности по инвестированию в человеческий капитал, поскольку требует значительных затрат времени и средств.

2. Обучение. Оно может быть профессиональным, т. е. направленным на приобретение знаний и навыков в области профессиональной деятельности, или специальным, нацеленным на приобретение особых умений. Оно может проводиться как в процессе работы (ученичество), так и в отрыве от нее - на специальных курсах. Обучение также может подразделяться на общее (повышение уровня грамотности) и специальное (навыки для определенного вида работы или учреждения). Обучение также составляет большую часть инвестиций в человеческий капитал.

3. Миграция и поиск работы. Миграция рабочей силы рассматривается как инвестиция в человеческий капитал, поскольку переезд из места с низкими

заработками в тот район, где они высокие, ведет не только к повышению заработка, но и к лучшему использованию умений человека. Поиск работы считается вложением капитала, поскольку требует значительных усилий и определенных затрат на сбор информации о рынке труда.

4. Здравоохранение и питание. Различного рода услуги по охране здоровья и организации питания также представляют собой капиталовложение, поскольку они увеличивают отдачу от труда, снижая заболеваемость и смертность, и помогают сохранить здоровье и, соответственно, увеличить длительность продуктивного периода жизни.

Список литературы:

1. Бреслав, Л.Б. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда [Текст] / Л.Б. Бреслав, Б.С. Лисовик, И.Е. Ломова. — СПб.: ПФП, 2011. — 168с.
2. Сумарокова, Е.В. Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения [Текст] / Е.В. Сумарокова. — М.: Советский спорт, 2001. — 112 с.
3. Симкина, Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] /Л.Г. Симкина. — СПб.: СПб ГИЭА, 2011. -224 с.
4. Лысков, А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями [Текст] / А.Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. — 2010.- №2. — С 24-30.

Орлова Светлана Анатольевна

к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита

*Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: aspirantura_ogiet@mail.ru*

Булгакова Елена Владимировна

к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита

*Орловского государственного института экономики и торговли
e-mail: aspirantura_ogiet@mail.ru*

Потапова Виктория Спартаковна

*студентка 3 курса финансово-экономического факультета
Орловского государственного института экономики и торговли*

e-mail: aspirantura_ogiet@mail.ru