

Анализ инвестиционной привлекательности вложений в человеческий капитал

Analysis of Investment Attractiveness of Investments in Human Capital

К. АПОКИНА

Апокина Кристина Валерьевна, канд. соц. наук, доцент кафедры экономики и регионального развития Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета. E-mail: k.apokina@bk.ru

Особую роль в современных экономических условиях стал играть человеческий капитал. В научных трудах многих экономистов анализу этого капитала и оценке его роли уделяется большое внимание, а инвестиции в человеческий капитал стали рассматриваться как важный фактор производственной составляющей организации. Для расчета экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал используют различные методы. Однако необходимо отметить, что, учитывая особенности анализируемых процессов, универсальных и объективных методов такого расчета нет.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, знания, навыки, экономика, конкурентоспособность, образование, экономическая эффективность, инновационная экономика.

Human capital has begun to play a special role in modern economic conditions. In many historical scientific works of economists, much attention is paid to its analysis and role. Investments in human capital began to be considered as an important factor of the production component of the organization. Various methods are used to calculate the economic efficiency of investments in human capital. Taking into account the peculiarities of the analyzed processes, it should be noted that there are no universal and objective methods.

Key words: human capital, investment, knowledge, skills, economy, competitiveness, education, economic efficiency, innovative economy.

Основные положения

1. Инновационная экономика напрямую зависит от человеческого капитала.
2. Человеческий капитал рассматривается как элемент повышения конкурентоспособности бизнес-структуры.
3. Расчет экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал должен учитывать субъективный фактор и рисковую составляющую.

Введение

В современных условиях мировой страновой открытости, глобальной интеграции и конкурентоспособности особое внимание при функционировании субъектов экономики на рынках всех уровней уделяется инновационной составляющей.

Инновационный характер экономики подразумевает постоянное научное и технологическое совершенствование производства, выпуск высокотехнологичной продукции, эффективное использование ресурсов, создание капитала, в том числе человеческого. Формирование и использование качественного человеческого капитала дает субъекту экономики возможность быть конкурентоспособным и эффективным. Расчет экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал позволит субъекту экономики четко поставить цель, сформулировать задачи и определить возможный результат от вложений.

Тема человеческого капитала междисциплинарна по своей сути, поскольку подразумевает предмет исследования, общий для многих наук – для социологии, философии, демографии, психологии и экономики [5; 10].

Методы

Методологической основой для исследования послужили труды ряда ученых-классиков. Лауреат Нобелевской премии Т. Шульц доказывал, что доход от человеческого капитала превышает доход от капитала физического, и на этом основании пропагандировал инвестиции в образование, здравоохранение и науку, что, по его мнению, важнее производства [11].

Одним из положений теории А. Смита является догма о том, что одной из частей постоянного капитала (совокупного запаса общества) является полезность талантов и умений, приобретенных членами общества в результате воспитания и обучения. Причем личное богатство, полученное в результате применения этих умений и навыков, составляет часть богатства всего общества.

Дальнейшее направление развития данного понятия сопряжено с идеями Г. Беккера, раскрытыми в книге «Человеческий капитал» [9]. В ее основе лежит объяснение экономических процессов через максимизацию человеческого поведения – вложение средств в образование и здравоохранение с целью увеличения дохода. Таким образом, эти затраты (инвестиции) становятся важными не только для человека, но и для общества.

Вопросам изучения человеческого капитала посвящены труды таких ученых, как Б. Вейсброд, Д. Минцер, Л. Хансен. Позднее большой вклад в разработку темы внесли Б. Чизвик, С. Боулс, М. Блауг, Ф. Уэлч, Р. Лэйард и другие [6].

Современные исследования Ярмака В.Е. [7], Юнусовой Г.Р. [8], Брюхова А.М. [3] позволяют рассматривать работника и совокупность его личных качеств, умений и навыков как элемент материального воплощения в рамках экономической системы.

Статья основана на системном подходе, в ходе исследования применялись такие методы научного познания, как анализ и синтез, сравнение, обобщение.

Результаты

Анализ темы доказал ее актуальность на протяжении нескольких веков. Современная рыночная экономика содержит инновационную составляющую, экономическая эффективность которой напрямую зависит от качества человеческого капитала, используемого в производстве. Инвестиции в данную сферу должны содержать анализ соотношения вложений и целевого результата.

Обсуждение

Основными признаками и принципами инновационной экономики «являются: высокий индекс экономической свободы; высокий уровень развития образования и науки; 4–6-й технологические уклады экономики; высокое и конкурентоспособное качество жизни; высокие стоимость и качество человеческого капитала в его широком определении; высокая конкурентоспособность экономики; высокая доля инновационных предприятий (свыше 60–80 %) и инновационной продукции; замещение капиталов; конкуренция и высокий спрос на инновации; избыточность инноваций и, как следствие, обеспечение эффективности части из них за счет конкуренции; инициация новых рынков; принцип разнообразия рынков; развитая индустрия знаний и их высокий экспорт» [5].

Согласно классической научной теории, основными факторами, обеспечивающими производственный процесс и отвечающими за экономическую эффективность, являются труд, земля и капитал. Особое внимание уделяется производственному капиталу, так как считается, что природные и трудовые ресурсы тормозят экономическое развитие. В современный период ролевые установки изменились и основным параметром «реализации инновационной экономики становится накопленный высококачественный человеческий капитал» [2]. В связи с этим субъекты экономики стали уделять человеческому капиталу больше внимания при организации производственного процесса.

Человеческий капитал понимается прежде всего как совокупность приобретенных способностей, знаний, умений, навыков человека, способствующих росту его личной производительной

силы. Их формирование и развитие требует определенных затрат ресурсов: времени, физических, умственных и материальных сил. Таким образом, сформированный актив дает возможность повысить уровень доходов, а вследствие этого – и эффективность производства.

Возможность соотнесения доходов и стоимости капитала будет отражать рентабельность данного процесса. Функция нормы отдачи сопряжена с функцией нормы прибыли, соответственно, измеряет степень эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Основными формами таких инвестиций являются образование (повышение квалификации), медицинское обслуживание, охрана труда, сфера рекреации, трудовая миграция (движение капитала). Данные формы можно рассмотреть, как «факторы долговременного действия. Результатом процесса образования является качественно новая или обновленная высококвалифицированная рабочая сила. Сфера здравоохранения и охраны труда делают работника физически крепким, способным к труду более высокой интенсивности, сложности и продолжительности» [1].

В качестве примера фактора кратковременного действия можно привести миграцию, которая отражает колебания цены рабочей силы вокруг стоимости, подразумевая распределительный порядок человеческого капитала в рамках инновационной экономики.

Главным условием инвестиций в человеческий капитал является соотношение вложений и получаемой от них в дальнейшем отдачи. Если источник инвестиций – фирма, то целеполагание должно быть четким и затраты на приобретение образования выступают как фактор увеличения стоимости. Но обязательно нужно учитывать, что «ценность квалификации возрастает не сама, а непременно условием является труд ее носителя» [4]. Поэтому все вложения, которые несет фирма, являются рисковыми и результат их трудно просчитать.

С индивидуальными инвестициями проще со стороны личной мотивации. Сам вкладываешь – сам ставишь цель, сам несешь ответственность и риски.

Но есть одна общая составляющая – в обоих случаях вложения требуют «отвлечения значительных средств в ущерб текущему потреблению, от обоих зависит уровень развития экономики в будущем, оба типа вложений дают длительный по своему характеру производительный эффект» [1].

Существуют различные методы оценки человеческого капитала.

Самый простой способ – это измерение человеческого капитала в человеко-годах обучения, т.е. чем больше человек учится, тем больше запас его знаний и выше уровень образования. Но на практике получается, что этот метод включает количественную составляющую, не учитывая качественную.

Большее распространение получил денежный (стоимостной) метод. Сторонники теории человеческого капитала величину любого капитала «определяют не ценой его производства, а экономическим эффектом от его использования. Дисконтируемая сумма будущих доходов и составляет величину применяемого капитала. Через коэффициент дисконта будущий доход приводится к настоящей, т. е. сегодняшней оценке» [2].

В литературе также можно встретить и другие методы оценки человеческого капитала. Наиболее распространены «из них:

- интегральная оценка человеческого капитала, включающая как натуральные, так и стоимостные показатели оценки человеческого капитала;
- макроэкономическая оценка человеческого капитала – матрица социальных счетов;
- экономическая оценка: оценка доходов, произведенных человеческим капиталом (индивидуумом); оценка по способу инвестирования в человеческий капитал – капитал здоровья, капитал образования, капитал культуры;
- количественная оценка приобретённых человеком запаса знаний, навыков, способностей, а также оценка специальных навыков;
- ценовая оценка человеческого капитала по объёму инвестиций и отражение суммовой стоимости в валюте баланса фирмы (предприятия)» [6].

Несмотря на разнообразие методов, большинство оценок содержат субъективную составляющую. Также необходимо учитывать временной фактор отдачи от вложений, который трудно определить заранее, ведь каждый человек индивидуален физиологически и психически.

Экономическая эффективность исходит из затрат на формирование или вложения в человеческий капитал. К ним относятся, прежде всего, прямые затраты на образование, обучение и повышение квалификации, поиск и смену рабочего места и места жительства. Также включается упущенный заработок как элемент альтернативных издержек и моральный ущерб как элемент психологических изменений личности.

Заключение

Таким образом, экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал количественно будет заключаться в анализе соотношения стоимостной оценки прямых денежных затрат (расходов) и стоимостной оценки предполагаемых выгод (доходов). По форме она будет аналогом нормы прибыли, но без учета субъективных факторов, и будет включать более высокую рисковую составляющую.

Литература

1. Алешкина О.В., Апокина К.В. Управление процессом образования с учетом современных требований // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2020. № 3. С. 143–146. DOI: 10.34773/EU.2020.3.29.
2. Апокина К.В. Управление человеческими ресурсами как неотъемлемая составляющая общественного развития // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2021. № 6. С. 187–190.
3. Брюхов А.М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» // Челябинский гуманитарий. 2012. № 1. С. 23–26.
4. Гайсина А.В., Харисова А.З., Апокина К.В. Эргономические показатели рабочего места как факторы, влияющие на человеческий капитал в условиях цифровизации // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. 2022. № 1. С. 30–34. DOI: 10.17122/2541-8904-2022-1-39-30-34.
5. Междисциплинарные аспекты методологии экономических исследований: монография / Х.А. Барлыбаев, К.Е. Гришин, Р.И. Маликов и др.; Науч. ред. Г.М. Россинская. Уфа: Изд-во БашГУ, 2019. 328 с. ISBN: 978-5-7477-5052-4.
6. Овчинникова О.П., Овчинникова Н.Э. Этапы развития человеческого капитала в экономической истории // Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. 2018. № 3. С. 338–349.
7. Юнусова Г.Р. Человеческий капитал в развитии экономики региона: высококачественное высшее образование как инвестиции в человеческий капитал // Государственное управление. Электронный вестник. Октябрь 2021 г. Вып. № 88. С. 190–203. DOI: 10.24412/2070-1381-2021-88-190-203.
8. Ярмак В.Е. Цифровой человеческий капитал как драйвер человеческого капитала в российском обществе / Ст. в сб. трудов конф. «Цифровое общество – новый формат социальной реальности: структуры, процессы и тенденции развития». Санкт-Петербург, 14 ноября 2020 года. Санкт-Петербург: ООО «Медиапапир», 2020. С. 16–20.
9. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press, 2009.
10. Human potential of the family as object of interdisciplinary research / G. Rossinskaya, N. Ishmukhametov, N. Vishnevskaya [et al.] // Journal of Advanced Research in Law and Economics. 2018. Vol. 9. No 2. Pp. 637–645.
11. Schultz T.W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. No. 1. Pp. 1–17.