

УДК 331.108.4

Фоменко О.В.  
магистрант

Штефан М.А.  
бакалавр

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина  
Россия, г. Краснодар

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

---

В статье приведены доводы в пользу необходимости проведения политики инвестирования в человеческий капитал; приведены подходы к расчету эффективности инвестиций в человеческий капитал для современной организации, приравненные к условиям нашей страны.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, подходы к расчету эффективности инвестиций в человеческий капитал, инвестиции.

---

Человеческий капитал в современных условиях представляет собой главную ценность общества и является главным фактором экономического роста. Все экономически развитые страны (Япония, США, Китай, Германия, Швеция. Страны ЕЭС, Корея, Тайвань) уделяют огромное внимание инвестициям в человеческий капитал. Экономический рост этих стран обусловлен освоением в настоящее время инновационных пространств, появляющихся в результате изобретений и развития человеческого капитала. В свою очередь ключевыми элементами развития крупнейших организаций страны становятся люди, наделенные высоким уровнем знания. Именно изменения в стратегии развития организаций и в управлении этим развитием определяется движением от прошлого, ориентированного на капитал, к будущему, ориентированному на знания [1].

Исходя из этого, человеческий капитал – это все то, что относится к области разума и накопленных в нем знаний. Данная тема является актуальной в нашем информационно развитом, современном обществе, поскольку отражает перечень проблем, вызванных отрицательным отношением весомого количества российских организаций к финансированию человеческого капитала. Реформы после распада СССР, а также становление рыночной экономики, переход индустриального к постиндустриальному развитию общества уже сегодня спровоцировали нехватку квалифицированных специалистов в России. В попытке решить возникшую социальную проблему, государство выделило более 575 тысяч бюджетных мест на период 2017–2018 гг. [2] Образование бюджетных мест обязательно даёт шанс повысить уровень квалифицированных специалистов. Как

известно, наличие компетентных работников является ключевым звеном в успешной деятельности организаций и показывает место, которое они занимают в борьбе за клиента. При этом целый ряд задач остается по-прежнему актуальным. В процессе накопления знаний, необходимых в профессиональной деятельности человека, с ускорением прогресса наблюдается обратный процесс старения информации. Накопление практического опыта становится трудной задачей. Не стоит выпускать из вида возрастающие показатели безработицы, в результате чего происходит увеличение теневого сектора экономики [5]. По мнению российских предпринимателей, инвестиции в человеческий капитал представляют собой затраты или издержки, и поэтому в большинстве своем отрицательно относятся к идеи финансирования обучения сотрудников. В результате стопорится процесс развития российских предприятий в целом.

Одной из основных причин отсутствия финансирования является трудоемкость расчета отдачи человеческого капитала от вложенных инвестиций и получении результатов в краткосрочном периоде. Отмечая важность инвестирования в человеческий капитал, следует отметить, что ключевым фактором для работодателя при ответе на вопрос «следует ли вкладывать инвестиции в человеческий капитал» выступает доходность. Для любого инвестиционного проекта следует составлять план и расчет. В настоящее время есть довольно большое количество подходов к расчету отдачи инвестиций в человеческий капитал. Можно выделить следующие несколько подходов, которые являются наиболее предпочтительными для отечественных организаций.

1. Расчет трудовых ресурсов. В его основе лежит экономическая стоимость блага получаемого в настоящем и будущем доходе, в результате его реализации (эксплуатации). Использовать подход можно посредством четко распланированного объема продаж;

2. Расчет стоимости человеческого капитала. Известны такие методологические расчеты стоимости человеческого капитала, как:

1. Доход человеческого капитала (Human Capital Revenue Factor «HCRF»);
2. Добавленная экономическая стоимость персонала (Human Economic Value Added «HEVA»);
3. Себестоимость человеческого капитала (Human Capital Cost Factor «HCCF»);
4. Добавленная стоимость человеческого капитала (Human Capital Value Added «HCVA»).

Расчет средств, инвестированных в развитие человеческого капитала на предприятии, поможет оценить эффективность, а, следовательно, данные показатели можно и нужно рассчитывать.

3. Расчет экономической эффективности затрат. При инвестициях в человеческий капитал необходимо понимать, насколько эффективно использованы средства:

1. Эффективность экономических затрат или ( $C_e$ );
2. Абсолютная (общая) эффективность капитальных вложений ( $ACe$ ) в коммерческую деятельность можно оценить, как отношение прироста полученного эффекта в результате затрат к общей сумме затрат;
3. Расчет прибыли от инвестиций. Показатель известен, как ROI (Return on Investment);
4. Оценка эффективности инвестиций Джека Филипса. Наиболее развернутое содержание этапов проведения расчета предложил эксперт в области управления персоналом.

1. Планирование. Включает в себя последовательность проведения развития человеческого капитала и вложенных на каждом этапе планирования инвестиций.

2. Сбор информации. До начала мероприятия, во время проведения мероприятия и после проведения мероприятия соответственно.

3. Получение эффекта. Сопоставление результата до и после проведения мероприятий.

4. Преобразование результата в денежный эквивалент. При объединении результатов оценивается пропускная способность того или иного специалиста, сокращение простоев производства, уменьшение брака при производстве, повышение качества того или иного изделия и т.д.

5. Расчет суммарных затрат при проведении мероприятия. Расчет заработной платы всех привлеченных специалистов, затрат связанных с покупкой какого-либо обучающего устройства ОИС или оборудования, программы, технических средств, представительских расходов и т.д.

6. После подведения итогов по всем предыдущим этапам и получения по ним соответствующих результатов можно приступить к оценке эффективности инвестиций.

При таком подходе к оценке стоимости инвестиций в человеческий капитал учитываются и доходная и расходная часть, легко спланировать затраты и ожидаемый доход. Чем выше данный показатель, тем эффективнее отдача на вложенный капитал. Следует обратить внимание, что при выборе подхода следует учитывать и методики обучения персонала и какие именно компетенции желает выработать работодатель у своих сотрудников. Есть классические и инновационные методы обучения специалистов. [7].

Всю эту часть в будущего специалиста вкладывают в образовательных бюджетных учреждениях. К инновационным методам обучения относятся; кейс-стади, деловые игры, цель которых полное погружение специалиста в специфические нестандартные задачи, тренинги, мозговой штурм, образовательные тренажеры и т.д. [7] Такой подход популярен в организациях с высоким уровнем менеджмента.

Уровень качества человеческого капитала отражает динамику развития как аспектов экономической и социальной жизни, так и всего современного общества в целом. По этой причине инвестиции в человеческий капитал в развитых странах занимают большее место нежели в природный и производственный капитал.

Таким образом, на основе приведенных выше рассуждений можно сделать несколько заключительных выводов, в очередной раз доказывающие необходимость инвестирования в человеческий капитал:

1) организации получают более опытных специалистов с креативным мышлением, что в долгосрочной перспективе повысит конкурентоспособность за счет инновационных идей и обогащенного опыта. Следовательно, именно такая организация будет иметь высокую прибыль;

2) государство получает более образованное общество, а также при повышении доходов организации увеличивается и доходная часть государственного бюджета, которая возвращается в виде социальных благ к обществу;

3) общество, которое придает большую значимость развитию интеллекта в масштабах страны, достигает уровень самореализации, который является высшим уровнем реализации потребностей [6].

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Нестерова А.В. Развитие человеческого капитала как фактор экономического роста корпоративных структур // Молодой ученый. – 2017. – № 39. – С. 38-40 [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/173/45771/> (дата обращения: 20.07.2018).
2. Министерство образования и науки Российской Федерации. Пресс-служба Минобрнауки России. 2017 [электрон. текстовые данные]. – Режим доступа: <https://минобрнауки.рф/новости/7444>.
3. Климовских Н.В., Искандарян Г.О. Экономическая оценка инвестиций и инноваций. – Краснодар, 2015.
4. Климовских Н.В. Некоторые аспекты применения рейтинговых оценок в анализе инвестиционной привлекательности и оценке инвестиционного потенциала // Проблемы достижения экономической устойчивости и социальной сбалансированности: императивы, правовые и хозяйствственные механизмы: сб. статей Междунар. науч.-практ. конф. – 2015. – С. 70–73.
5. Россия вошла в пятерку стран с крупнейшей теневой экономикой // РБК. – 2017.
6. Лукичева Л.И., Голованов С.В. Оценка эффективности инвестирования в развитие персонала // ЭСГИ. – 2014. – № 2.
7. Сидорович А.В., Ойнаров Р.А., Балкияев Т., Тарануха Ю.В., Хубиев К.А., Алиев У.Ж., Лекаркина Н.К., Кучукова Н.К., Никитина Н.И., Раимбеков Б.Х., Хусаинова Ж.С. Современное экономическое образование в высшей школе и вызовы новой экономики. – Астана: Казахстанский филиал МГУ имени М.В. Ломоносова, 2017.

Fomenko O.V.  
master student

Shtefan M.A.  
bachelor

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin  
Russia, Krasnodar

## CURRENT PROBLEMS OF INVESTING IN HUMAN CAPITAL

The article argues in favor of the need for a policy of investing in human capital; The approaches to the calculation of the effectiveness of investment in human capital for a modern organization, equivalent to the conditions of our country, are presented.

**Key words:** *human capital, approaches to the calculation of the effectiveness of investments in human capital, investments.*