

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 идее 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 (Ce);
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 хозяйственные 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., Балкиев 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.*