

молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2011» / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, М.В. Чистякова. – Режим доступа: http://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2011/structure_8_1210.htm (дата обращения: 03.02.2014).

СУЩЕСТВУЮЩИЕ ПРОБЛЕМЫ ФАКТИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ (КАПИТАЛ) СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

© Новикова А.А.*

Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

В статье рассматриваются основные суть и содержание такого понятия как человеческий капитал, раскрыты основные существующие направления инвестиций в человеческий капитал и характеризуются непосредственные способы и методы оценки эффективности вложений в человеческий капитал современных организаций.

Ключевые слова: человеческий капитал, эффективность вложений, эффективность инвестиций, дивиденды от инвестиций, человеческий потенциал, проблемы оценки эффективности.

Сущность человеческого капитала и все проблемы, связанные с его оценкой имеют глубокие корни в истории развития экономики в целом как науки. Современное представление у людей о данном понятии сложилось благодаря работам таких зарубежных ученых как Т. Шульц и Г. Беккер. В российской экономике нужно отметить работы таких ученых как Р.И. Капелюшников, В.С. Гойло, А.В. Дайновский.

В целом как понятие человеческий капитал можно сформулировать как запас специфических знаний, навыков и умений различного характера, профессионального, личного, общеобразовательного, накопленного в течении определенного промежутка времени. Другими словами, это специфичный вид вложения материальных средств в развитие воспроизводства потенциала человеческих ресурсов, способствующих улучшению повышению качества и эффективности его фактического существования как действенной рабочей силы применяемых в современных организациях.

В более широком общественном смысле говоря о человеческом капитале мы имеем в виду его воспитание, уровень образования, состояние здоровья, способности, навыки и умения, как физические, так и интеллектуальные, способствующие повышению его работоспособности [2, с. 31].

* Студент.

Как правило, выделяют несколько специфических особенностей человеческого капитала:

- человеческий капитал принято считать основной ценностью и главным ресурсом в любой организации;
- человеческий капитал – основной фактор экономического роста;
- формирование и структур зачтя человеческого капитала ставит перед предприятием задачу определенных материальных затрат для реализации развития данного фактора;
- человеческий капитал может изнашиваться как физически, так и морально;
- на человеческий капитал можно влиять, следствием чего станет его преумножение и накопление;
- человеческий капитал неразрывно связан с фактическим его владельцем – личностью человека и рассматривать их нужно в симбиозе;
- использование человеческого капитала может контролировать сия не только фирмой и но и человеком, владеющим им.

С одной стороны, человеческий капитал это самый ценный и эффективный ресурс организации, который имеет самое яркое влияние на экономический рост и развитие фирмы и определяющий фактическую конкурентоспособность и ликвидность.

С другой стороны, многие ученые и аналитики настаивают на той мысли, что человеческий капитал это тот специфичный вид ресурса, который отрицает, какое бы то ни было измерение и нельзя подходить к этому вопросу как к банальной оценке эффективности ресурса.

Но что важно, сам факт столкновения столь различных мнений в данном вопросе указывает на важность данного ресурса и иллюстрирует необходимость инвестиций в человеческий капитал.

Основой всего современного представления о человеческом капитале является фундаментальный труд Г.Беккера, который полагал, что инвестирование в человеческий капитал средств является основой для любых последующих исследований в рамках развития каждой конкретной организации [1, с. 103]. Схема его теории представлена на рис. 1.

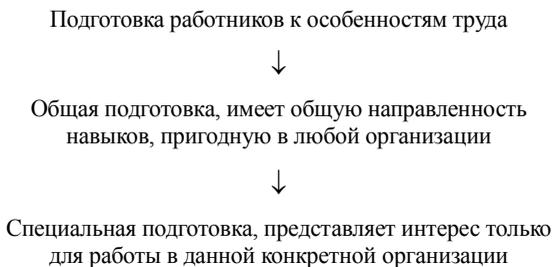


Рис. 1. Схема подготовки персонала согласно теории Г. Беккера

Общая подготовка в большинстве случаев оплачивается и реализуется самим работником, когда у него появляется желание повысить свой уровень владения тем или иным навыком пригодным в его профессиональной деятельности. И финансирование идет за счет самого человека, поскольку организации невыгодно вкладывать деньги в каждого нового сотрудника и заново учить его основам основ, при риске, что человек может долго не задержится и покинуть фирму. Результативность этих вложений крайне мала, поэтому общая подготовка приравнивается к понятиям саморазвитие и самоподготовка.

Специальная подготовка, в свою очередь более ликвидная, так как доход от нее в большинстве случаев останется в организации, человек будет сам заинтересован в развитии и карьерном росте, что повлечет нежелание покидать организацию и как следствие доходы от инвестиций в человека.

Как показывают многие исследования, приоритет России и других стран в вопросах инвестирования в человеческий капитал разный. В ближайшие годы экономика России будет претерпевать кризис от демографической ямы 90-х годов, что повлечет за собой последствия в области человеческого капитала и политику развития нужно строить, опираясь на этот фактор. Конкуренция за качественных сотрудников возрастет, и эффективность и рациональность вложений в человеческий капитал будет постоянно повышаться, то есть спрос на высококвалифицированных специалистов будет высок как никогда.

Важно, что фактическое улучшение реализации и использования человеческого капитала предприятия – это главный и самый важный фактор повышения экономической эффективности ее деятельности, а сами по себе инвестиции в данной области – это перспективные долгосрочные вложения, приносящие высокие доходы в ближайшем будущем [3, с. 92].

Эффективность инвестиций в человеческий капитал, как и любой экономический показатель, можно измерить и просчитать. Зависимость между показателями, влияющими на этот фактор можно проследить по формуле:

$$\mathcal{E} = (B - B_n) \cdot Ц / З$$

- где \mathcal{E} – эффективность инвестиций в человеческий капитал на i -м этапе;
 B – выработка работника после обучения;
 B_n – выработка работника до обучения;
 $Ц$ – цена единицы продукции;
 $З$ – инвестиции в человеческий капитал.

Таким образом, можно сделать вывод, что Россия – это страна, которая не в состоянии использовать человеческий капитал на полную мощность и инвестировать в него в тех же масштабах, как это делают в других странах. Но, тем не менее, менеджеры и управляющие директора четко осознают важность человеческого ресурса в процессе реализации различного рода услуг и производства товаров, так как на человеке держится оборот любой фирмы.

Список литературы:

1. Беккер Г. Человеческий капитал. Главы из книги // США: экономика, политика, идеология. – 1993. – С. 101-132.
2. Лукашевич В.В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал // Полиграфист и Издатель. – 2002. – № 6. – С. 29-35.
3. Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал // Проблемы теории и практики управления. – 2005. – № 5. – С. 88-94.