

УДК 338.2:378.1

А.В. АКУЛОВ

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

Конец XX и начало XXI в. характеризуются активизацией интеграционных и глобализационных явлений. Глобализация выступает уже не просто как процесс общественного, но и как следствие требованиям технического прогресса, т.е. естественного процесса, обусловленного развитием человеческой цивилизации. Независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не приумножаются. И государство, и фирма развиваются энергией и интеллектом составляющих их людей. Главная производительная сила – человек, вооруженный средствами производства и знаниями, а информационное обеспечение выступает как способ передачи знаний и помогает человеку в осуществлении целесообразных трудовых действий, но не выполняет их вместо человека.

В экономике современного мира человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономики. Перспективы этого развития в XXI в. связываются именно с человеческими ресурсами как носителями знаний.

В основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению, нашедший выражение в следующей логической схеме лауреата Нобелевской премии Г. Беккера:

- способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;
- целесообразное использование капитала должно вести к росту доходов работников;
- рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование для повышения запаса знаний и навыков, чтобы затем эффективно применить их.

Г. Беккер показал, что выбор любого варианта инвестиций в повышение квалификации, рост навыков и умений (например, продолжение образования) представляет собой частный случай рационального выбора и что при этом можно выявить критерии, по которым он делается.

Человеческие ресурсы превращаются в реально действующий человеческий капитал при условии реализации заложенного в них потенциала в результаты деятельности, имеющие товарную форму. Человеческий капитал как экономическая категория по многим признакам совпадает с активной частью основного капитала (машины, оборудование) – он морально и физически изнашивается, требует текущего и капитального ремонтов, модернизации и замены и др. Эти признаки должны стимулировать руководителей хозяйственных субъектов на разработку мероприятий по повышению его эффективности.

В широком смысле человеческого капитал нужно рассматривать как социально-экономическую форму нынешнего качества человеческого потенциала в масштабах определенного общества (страны). В узком смысле – это та его часть, которая производительно используется предпринимателями для извлечения прибыли.

Теория человеческого капитала делит его на общий и специфический. Общий капитал включает в себя такую общую подготовку работника, оплачиваемую в основном им самим, которая позволяет ему работать во многих фирмах по различному профилю. Если эта подготовка оплачена фирмой, то на нее ложатся потери вложений в случае увольнения работника.

Специфический капитал – подготовка, связанная с деятельностью только одной фирмы и ею оплачиваемая. При увольнении работника потери несет сам работник, т.к. полученные знания не могут быть перенесены на другую фирму. Работник держится за место, а фирма держится за работника, потому что на рынке труда нет такого специфического ресурса. Образуется ситуация двусторонней монополии, которая служит базой стабилизации кадрового состава.

В качестве комбинированной социально-экономической категории человеческий капитал отражает многоплановость перемен в системе общественного производства, т.е. умственный труд начал превосходить физический. В современных условиях хозяйствования интеллектуальный труд, представляющий собой деятельность людей по производству, усвоению и практическому использованию знаний, приобрел господствующее положение.

Наиболее полное определение человеческого капитала с позиций функционального анализа экономики предложено С. Дятловым: сформулированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека.

На современном этапе человек выступает в НТП не только носителем, но и создателем новых знаний, что подтверждается изменением подхода к построению моделей функционирования макроэкономических систем. Такие системы, как «пожизненный найм» (Япония), направлены на накопление и сохранение человеческого капитала. Экономические исследования не только подтвердили зависимость экономики от накопленного человеческого капитала и характера его использования, но и способствовали выработке социально-экономической политики, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Новое понимание человеческого капитала получило признание международных организаций. В 1990 г. создана специализированная международная организация «Программа развития ООН», которая выпускает ежегодные доклады о развитии человека в динамике накопления человеческого капитала.

В качестве интегральных показателей для межстранового сопоставления в эффективности инвестиций в человеческий капитал используются:

- индекс человеческого капитала на душу населения, который отражает уровень затрат государства, частного бизнеса и граждан на образование, здравоохранение и другие секторы социальной сферы в расчете на душу населения;
- индекс развития человеческого потенциала определяется как среднеарифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни ($I_{ж}$), уровня образования (I_0) и ВВП на душу населения (в долл. по паритетной покупательной способности ($I_{ввп}$))

$$I_{рчп} = 1/3 \times (I_{ж} + I_0 + I_{ввп});$$

- индекс интеллектуального потенциала общества отражает уровни образования населения и состояния науки. Учитываются: уровень образования

взрослого населения страны, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП.

Важной характеристикой человеческого капитала выступают его этические наклонности. С 1995 г. международная антикоррупционная организация «Международная транспарентность» (Берлин) выпускает результаты ежегодных исследований (по 90 странам) степени коррумпированности госслужащих и политиков. В настоящее время указанная организация готовит материалы по коррумпированности бизнеса, для его характеристики вводится индекс «взяточдателей». В связи с раскрытием крупных махинаций в компаниях США и Европы контролирующие органы обратили внимание на перекосы в бизнесе, образовании: в ведущих школах бизнеса фактически декларируется, что бизнес и этика несовместимы.

В последнее время значительно повысилась роль человеческого капитала в организациях. Время, когда традиционный капитал приводил в движение механизм бизнеса, отходит в прошлое. В условиях развитых рынков капитала конечным ресурсом развития и конкурентоспособности становится достигнутая компетентность, т.е. человеческий капитал, – качество работника. Отсюда строится стратегия наиболее успешных деловых организаций.

Фирму (работодателя) интересует инструментарий оценки стоимости человеческих ресурсов, баланс затрат и эффективность использования. Реализуемая ценность работника рассчитывается на основании величины ожидаемой условной ценности работника и вероятности во времени сохранения им членства в организации. Тогда эффект программы обучения можно определить по формуле

$$\mathcal{E}_n = (T \cdot N \cdot V \cdot K) - (N \cdot C),$$

где T – продолжительность воздействия программы (лет) на производительность труда и другие факторы повышения эффективности хозяйственной деятельности фирмы;

N – количество обученных работников;

V – стоимостная оценка различий в ценности для компании «лучших и средних работников», исполняющих однотипные обязанности (долл.);

K – коэффициент, характеризующий эффект обучения работников (рост ценности в долях « V »);

C – затраты на обучение.

Эффект получения сводится к тому, что результаты труда «средних» работников подтягиваются к «лучшим», улучшается работа и последних. Непосредственно это выражается в увеличении объема производимой продукции (услуг) на одного работника, повышении их качества и снижении издержек.

По срокам окупаемости инвестиции в человеческий капитал сходны с инвестициями в основной капитал, но не получают отражения в соответствующих финансовых документах. Вопрос о добавлении к стоимости фирмы интеллектуального капитала пока не решен на уровне финансовой отчетности. Так что фирмы не заинтересованы проводить обучение персонала общепрофессиональным базовым умениям, которые увеличивают человеческий капитал, но в то же время увеличивают возможности человека к трудоустройству в другой фирме.

Задача государства в этом вопросе заключается в обеспечении достаточных вложений в человеческий капитал, т.е. в общую подготовку, которая рассматривается как один из наиболее эффективных каналов содействия предпринимательству.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Фатхутдинов Р.А.** Конкурентоспособность организаций в условиях кризиса. – М., 2002. – 885 с.

SUMMARY

In the article human capital is considered to be an economic category. General definition of human potential is given. An index of human potential development and economic efficiency of investments into it is evaluated. In the article there is defined the strategy of successful organizations and ways of evaluating effectiveness of employees teaching programmer.