

УДК 331.108

Хохлова А.А.

студент

Научный руководитель: Куклина Е.А., доктор экономических наук

профессор

Факультет экономики и финансов

Северо-Западный институт управления

Российская академия народного хозяйства и государственной службы

при Президенте РФ

Россия, г. Санкт-Петербург

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ, ОСОБЕННОСТИ, ВИДЫ

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические основы инвестиций в человеческий капитал: дано определение понятия «инвестиции в человеческий капитал», обозначены особенности, которые отличают данный вид инвестиций от инвестиций в физический капитал, указаны уровни и источники инвестирования в человеческий капитал, определены основные этапы инвестирования в человеческий капитал.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, экономический эффект, развитие.

Khokhlova A.A.

Student

Scientific adviser: Kuklina E.A., Doctor of Economics

Faculty of economics and finance

The North-West Institute of Management

Russian Presidential Academy of National Economy and Public

Administration

Russia, St. Petersburg

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL: CONCEPT, FEATURES, TYPES

Annotation: In the article the theoretical bases of investment in human capital: the definition of the concept "investment in human capital", marked features, which distinguish this type of investment from investments in physical capital, indicate the levels and sources of investment in human capital, the main stages of investment in human capital.

Key words: investment, human capital, economic impact, development.

Теория человеческого капитала означает не только осознание решающей роли человека в современной социально-экономической системе общества, но и признание необходимости инвестирования в человека, поскольку капитал приобретает и увеличивается путем инвестирования и приносит длительный экономический эффект.

Сущность подобного экономического эффекта для каждого субъекта инвестиций в человеческий капитал различна. Так, например, экономический эффект инвестиций выражается:

- 1) для работника – в его доходах;
- 2) для фирмы, вкладывающей деньги в развитие персонала, – в повышении производительности труда;
- 3) для общества в целом – в поддержании конкурентоспособности национальной экономики и росте валового внутреннего продукта.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой любые действия (в первую очередь, осуществление затрат), повышающие профессиональную квалификацию и производительные способности человека и тем самым производительность и продуктивность его работы.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций (рисунок 1).



Рис. 1. Особенности инвестиций в человеческий капитал

Как видно из рисунка 1, к особенностям инвестиций в человеческий капитал можно отнести:

1. Время до окончания трудоспособного периода жизни человека.

Отдача от инвестиций в человеческий капитал зависит непосредственно от срока его использования, т.е. определяется временем, оставшимся до окончания трудоспособного периода жизни человека. Соответственно, формирование человеческого капитала выгоднее осуществлять в начальный период жизни человека, поскольку чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они оборачиваются экономическим эффектом.

Иными словами, длительные инвестиции обеспечивают более значительный и долговременный эффект в то время, как поздние инвестиции приносят доход в течение значительно более коротких промежутков времени.

2. Выгодность инвестирования в человеческий капитал по сравнению с инвестициями в другие формы капитала.

Инвестиции в человеческий капитал, по оценкам многих экономистов, являются выгодными не только для отдельного человека, но и для общества в целом.

3. Исторические, культурные особенности, традиции, менталитет.

Характер и масштабы инвестирования в человеческий капитал в значительной мере обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями общества, менталитетом народа. Например, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций, профессии и уровня образования их родителей.

4. Физический и моральный износ человеческого капитала.

Человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, который определяется как степенью естественного старения человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, так и степенью экономического устаревания знаний или уменьшения ценности полученного ранее образования.

Особенностью человеческого капитала является также то, что в процессе использования он не только изнашивается, но и обогащается за счет приобретения человеком профессионального опыта даже без специальных инвестиций. Поэтому износ человеческого капитала происходит значительно медленнее по сравнению с износом физического капитала.

5. Инвестиционный период.

Инвестиционный период физического капитала значительно короче по сравнению с человеческим капиталом. Например, инвестиционный период такой формы вложений в человека, как образование, т.е. продолжительность обучения, может достигать 12-20 лет.

6. Функционирование человеческого капитала.

Функционирование человеческого капитала и отдача от его применения обусловлены волей человека – владельца этого капитала, его индивидуальными интересами и предпочтениями, заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры. В связи с этим степень риска и неопределенности при капиталовложениях в

человека гораздо выше, чем при обычных капиталовложениях, а изменения в объеме человеческого капитала в зависимости от затрат принципиально невозможно оценить с той же точностью, что и в отношении физического капитала.

Важно также отметить, что в отношении инвестиций в человеческий капитал индивид не может распределить или диверсифицировать свой риск, как это может сделать владелец физического капитала.

7. Экономический и социальный эффекты.

Вложения в человеческий капитал дают значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру эффект. При этом данный эффект может быть не только экономическим, который выражается в получении денежных доходов (например, более высокой заработной платы), – человек может получать также моральное удовлетворение от проделанной работы.

Однако следует отметить, что не все инвестиции в человека возможно признать экономически эффективными и общественно целесообразными. Некоторые следует отнести к социально нежелательным и экономически неэффективным для общества. Так, например, затраты, связанные с обучением криминальной деятельности, с воспитанием антисоциальных черт характера, нельзя признать инвестициями в человеческий капитал по причине того, что они причиняют вред обществу и не способствуют развитию человека.

В настоящее время существуют несколько классификаций инвестиций в человеческий капитал.

Так, американский экономист, лауреат Нобелевской премии Г. Беккер подразделял инвестиции в человеческий капитал на следующие статьи расходов:

- получение образования;
- поддержание здоровья (медицинские услуги);

- мобильность, поиск работы;
- воспитание детей;
- поиск информации о ценах, доходах и заработной плате.

Другие американские экономисты К. Макконнелл и С. Брю рассматривают три вида инвестиций в человеческий капитал:

1) расходы на образование, в том числе общее и специальное, переподготовку на предприятии;

2) расходы на здравоохранение, включающие затраты на профилактику, медицинские услуги, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

3) расходы на мобильность рабочей силы, чтобы мигрировать из мест с относительно низкой производительностью в места с более высокой производительностью и, соответственно, с более высокими ставками заработной платы.

Кроме того, в научной литературе инвестиции в человеческий капитал принято подразделять на две группы:

- вещественные;
- неимущественные.

К вещественным инвестициям относят все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (издержки рождения и воспитания детей).

К неимущественным инвестициям относят накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и перемещение рабочей силы.

На сегодняшний день к инвестициям в человеческий капитал актуально относить расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование

самых людей, которые выступают носителями новых способностей и потребностей.

В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор «человеческого капитала».

Инвестирование в человеческий капитал с целью его всестороннего развития и соответственно увеличения не только индивидуальной доходности, но и роста социальной отдачи происходит на нескольких уровнях. В научной литературе выделяют три уровня инвестирования в человеческий капитал:

- макроуровень (общегосударственный);

К этому уровню можно отнести вложения за счет средств государственного бюджета в развитие системы здравоохранения, образования, в развитие спорта (в том числе, к примеру, в строительство различных спортивных сооружений) и т.д.

Роль государственных инвестиций не должна недооцениваться, так как именно они обеспечивают поддержку отдельным социальным группам, не имеющим возможности позаботиться о себе сами (пенсионерам, инвалидам, безработным и др.). Прежде всего, это проявляется в обеспечении социальной поддержки населения во всех видах.

- мезоуровень (уровень фирмы);

На этом уровне затраты осуществляются за счет финансовых средств конкретного предприятия. К затратам на уровне фирмы можно отнести затраты на поиск сотрудников, затраты в период обучения и стажировки новых сотрудников, затраты на переобучение и повышение квалификации сотрудников, на оплату периодов нетрудоспособности (больничных листов), на охрану труда и т.д.

- микроуровень (уровень индивида).

К этому уровню относятся индивидуальные затраты каждого человека на образование, на охрану труда (в том числе медицинское

страхование), на физическую культуру и спорт, на поиск и обработку информации и т.д.

Таким образом, определяя уровни инвестирования в человеческий капитал, можно выделить основные источники инвестиций в человеческий капитал (рисунок 2).



Рисунок 2. Источники инвестиций в человеческий капитал

Таким образом, источниками инвестиций в человеческий капитал следует считать вложения на уровне семьи, предприятий, государства и самого индивида. Правительства расходуют государственные средства на образование, потому что хорошо образованное население поможет ускорить экономическое развитие страны. Работодатели готовы повышать квалификацию своих работников, поскольку они ожидают, что их расходы в будущем окупятся, и они получают дополнительную прибыль благодаря более высокой производительности труда работников. А сами люди часто готовы тратить не только время, но и деньги, чтобы получить образование, так как в большинстве стран более образованные, обладающие лучшими навыками работники способны заработать больше.

Инвестирование, как и любой другой экономический процесс, имеет определенные этапы. В научной литературе выделяются четыре основных этапа инвестирования в человеческий капитал:

1. На первом этапе (в первые 6-7 лет жизни) закладываются основы культуры, формируются знания об окружающей среде, прививаются нормы общения.

2. На втором этапе (с 7 до 17 лет) накапливается база знаний, умений, выявляются особенности личности.

Таким образом, на первом и втором этапах происходит создание базы человеческого капитала, формируются общие для всех знания, умения и навыки, которые в дальнейшем используются при получении профессии.

3. На третьем этапе (в период профессионального обучения) формируются способности человека выполнять определенную работу на конкретном рабочем месте, что становится возможным благодаря накопленной базе человеческого капитала и полученной специальности.

4. Четвертый этап (период трудовой деятельности) характеризуется накоплением, совершенствованием человеческого капитала работника, ростом его мастерства.

На третьем и четвертом этапах происходит расширенное воспроизводство человеческого капитала преимущественно интенсивным способом.

Все затраты на производство и воспроизводство человеческого капитала, осуществляемые семьей, предприятиями, государством и обществом, включают как явные, так и неявные издержки. К прямым, или явным, издержкам можно отнести непосредственные затраты на науку, здравоохранение, образование, мобильность. Неявные, или косвенные, издержки представляют собой все расходы, способствующие процессам сохранения и накопления человеческого капитала (например, затраты по охране окружающей среды и поддержанию экологического баланса способствуют сохранению капитала здоровья).

При этом важно учитывать издержки упущенных возможностей, т.е. потери дохода вследствие отвлечения средств из альтернативных сфер, в которые они могли были быть вложены, или же за счет замещения рабочего времени на учебу или воспитание детей, а также моральные издержки.

В заключение следует отметить, что человеческий капитал невозможно сформировать без целенаправленного и перманентного инвестирования в него. Однако, вложения в человеческий капитал должны быть экономически необходимы, нравственно оправданы и целесообразны с точки зрения интересов человека, фирмы, государства и общества.

Использованные источники:

1. Акимочкина Т.А., Кремнева А.Ю. Инвестирование в человеческий капитал // материалы VIII Международной студенческой научной конференции (Студенческий научный форум – 2016).
2. Арутюнова А.Е. Инвестиции в человеческий капитал как основа формирования креативного потенциала // Российский экономический интернет-журнал. 2019. № 3 (01.07.2019 - 30.09.2019).
3. Грачев С.А. Инвестиции в человеческий капитал : учеб. пособие / Грачев С.А., Гундорова М.А., Мошнов В.А. - Владим. гос. ун-т им. А.Г. и Н.Г. Столетовых. - Владимир : Изд-во ВлГУ, 2016. - 114 с.
4. Муравьева К.Н. Инвестиции в человеческий капитал // Управленческое консультирование. 2013. № 1. С. 93-98.
5. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий [Электронный ресурс] : информационный портал. - URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1896> (дата обращения: 14.01.2021).