

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК УСЛОВИЕ ВЫСОКОЙ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

«Человеческий капитал» – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас знаний, навыков, способностей, мотиваций. По мере роста уровня образования и квалификации работников происходит увеличение темпов экономического роста, увеличение производства национального дохода за счет повышения качества рабочей силы. С точки зрения современного кадрового менеджмента улучшение использования человеческих ресурсов организации рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал – как самые выгодные.

Knowledge, skill and motivation level is known as «personnel capital», or labour asset and is composed of investments. It is known that education and qualification level advance causes labour quality increase and, hence, national income growth. Labour asset investing is considered to be prime economic efficiency increase reserve by the contemporary personnel administration school.

В деловом мире утвердилась философия, центральным звеном которой является тезис о решающей роли человека в жизнедеятельности организации. Государственные и частные работодатели, будучи конкурентами в привлечении высококачественной рабочей силы, выступают единой заинтересованной стороной в развитии необходимых обществу трудовых ресурсов. Это обуславливает необходимость непрерывного развития персонала.

Экономисты различных школ понятие «человеческий капитал» трактовали по-разному. Современные экономисты сходятся во мнении, что человеческий капитал является главной движущей силой общества, и что государство, а не только сам индивидуум, должно на формирование человеческого капитала обращать особое внимание [4]. «Человеческий капитал» – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас знаний, навыков, способностей, мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или

финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. Для увеличения человеческого капитала, как и для увеличения любого другого капитала, необходимы инвестиции в него.

Качественные характеристики профессионально подготовленной рабочей силы теснейшим образом связаны с эффективностью всей образовательной системы. Необходима связь системы образования со сферой науки (формирующей основу развития образовательных процессов) и производства (задающей их цель). По своей природе эта связь должна быть непрерывной, так как в случае автономного протекания образовательных процессов их эффективность будет существенно снижаться [2].

Значение образования в материальном производстве видно из анализа американского экономиста Э.Денисона [1]. Он исследовал влияние различных факторов производства на экономический рост в глубокой ретроспективе:

Значимость факторов роста материального производства

Фактор роста производства	Вес каждого фактора, %
Увеличение трудозатрат	32
Повышение производительности труда, в том числе:	68
технический прогресс	21
затраты капитала	15
образование и профподготовка	14
экономия, обусловленная масштабами производства	7
улучшение распределения ресурсов	6
законодательно-институциональные и др.	5
Итого	100

Фактор образования стоит на третьем месте по значению в росте производительности труда и составляет 14 %. Очевидно, что по мере роста уровня образования и квалификации работников увеличение темпов экономического роста, увеличение производства национального дохода можно осуществлять за счет повышения качества рабочей силы. Для США фактор образования в приросте национального дохода составляет 14 %.

Учитывая, что на образование в США тратится 6-7 % национального дохода, несложно подсчитать, что инвестиции в образование являются самыми высокоэффективными (более 200 %). Если эти цифры экстраполировать по годам обучения, получается, что реальная норма эффективности от инвестиций в образование более 10 %, для сравнения норма эффективности вложений в акции – 6 %, в облигации – 2 %.

Вкладывая деньги в образование рабочей силы, т.е. в человеческий капитал, необходимо помнить, что эти инвестиции многократно эффективнее вложений в любой другой фактор производства. Ведь рабочая сила как элемент производительного потенциала и объект накопления капитала по своей стоимости, полезности (ценности), характеру своего морального износа отлична от других факторов производства. Здесь имеет место принципиально иной тип морального износа – не уменьшение (относительное и абсолютное) производительной силы, а при-

ращение фонда знаний, навыков, опыта, воплощенного в рабочей силе. Производственная ценность работника повышается со временем.

Однако Беккером было выявлено, что:

- длительное обучение часто сопровождается нарастанием физических и интеллектуальных нагрузок;
- чем больше уже накоплено учащимися человеческого капитала, тем дороже обходится ему потеря заработка;
- поздние инвестиции приносят доход в течение более короткого периода;
- с увеличением объема вложений повышается степень риска.

Правда, существует и контратенденция: полученное образование делает человека не только более эффективным работником, но и более эффективным учеником и, значит, может облегчать и ускорять накопление новых знаний.

Наиболее весомой статьей расходов на персонал являются инвестиции в повышение квалификации работников, в их развитие и продвижение по служебной лестнице. Рост информации, меняющиеся технологии производства, жесткие условия рынка, конкуренция – все это факторы, побуждающие предприятия и организации, желающие удержаться на гребне успеха, постоянно совершенствовать знания и навыки своих работников.

Для выявления зависимости между инвестициями в человеческий капитал и рентабельностью персонала нами были изучены специальные методы оценки человеческого капитала (количественная, интегральная, экономическая) и проведена оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал Нефтегазодобывающего управления «Иркеннефть» (НГДУ «ИН»).

Данная оценка основывается на сопоставлении затрат в настоящем и результатов в будущем. Для этого сравнивается величина затрат на обучение С (прямые затраты, равные стоимости обучения, и косвенные затраты, равные затратам, которые могли бы быть получены за время обучения) с приращением дохода после обучения Р (сегодняшняя ценность будущих выгод). Если $R > C$, то инве-

стиции в обучение данного вида окупаются, в противном случае надо искать другие сферы применения капитала [3].

По итогам проведенной оценки следует, что инвестиции в обучение персонала НГДУ «ИН» в настоящее время не окупаются (это объясняется высокими затратами на само обучение, величиной рыночной отдачи на капитал, количеством лет использования полученных знаний, снижением рентабельности персонала).

Исходя из того, что обучение и развитие персонала важно для любого предприятия, необходимо изменение подхода к системе обучения. Например, возможно внести изменения в методику обучения, повысить качество обучения, мотивировать персонал на развитие самих себя и своего человеческого капитала.

На сегодняшний день особого внимания заслуживает мотивация на основе системы «кафе», направленная на индивидуализацию экономики персонала, которая выполняет ряд функций:

- увеличивает отдачу труда работников (мотивационная функция);
- повышает стремление сотрудников работать постоянно на конкретном предприятии (стабилизирующая функция);

- снижает определенные виды издержек на персонал (функция управления издержками).

Распространение системы «кафе» в России, и в частности в НГДУ «ИН», способствовало бы закреплению квалифицированных кадров и повышению экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Подводя итог, следует отметить, что с точки зрения современного кадрового менеджмента улучшение использования человеческих ресурсов организации справедливо рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал – как самые выгодные.

ЛИТЕРАТУРА

1. Баликоев В.З. Общая экономическая теория: Учебное пособие. Новосибирск: Лада, 1999.
2. Винокур М.А. Экономика труда / М.А. Винокур, Н.А. Горелов. СПб.: Питер, 2004.
3. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. М.: Изд. группа НОРМА – ИНФРА-М, 2002.
4. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. СПб.: Наука, 1999.