Инвестиции в человеческий капитал как фактор повышения его конкурентоспособности

Астахова Ю.В.,
магистрант ФГБОУ ВПО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

В современных условиях знания являются той движущей силой, которая позволяет развивать человеческую личность и цивилизацию в целом. Именно знания, как составная часть человеческого капитала, обуславливают динамику перемещения квалифицированной рабочей силы. Эффективность экономики страны напрямую зависит от накопленного и реализованного в ней человеческого капитала, ведь знания и квалификация являются основными факторами экономического роста и социального прогресса общества.

Основой общества и главным богатством страны являются люди, поэтому проблема эффективности формирования и использования человеческого капитала, является актуальной. Сегодня, когда происходит реформирование системы образования и в обществе происходит переоценка отношения к профессиональному качеству подготовки специалистов, вопрос формирования человеческого капитала в условиях образования стоит особенно остро.

Интенсивное развитие сферы образования позволило ведущим странам мира достичь успехов в области наукоемкого производства и социального прогресса. Качественная национальная система образования и высокий уровень подготовки научных кадров способствуют инновационному развитию страны и оказывают решающее влияние на экономический рост государства.

Благодаря российскому образованию наша страна всегда оставалась конкурентоспособной на мировой арене, поэтому так важно не допустить ухудшения качества образования, а наоборот стремиться к постоянному его совершенствованию и быстрейшему встраиванию в международные

образовательные стандарты, что обусловлено, в частности, присоединением России к Болонскому процессу.

Развитие образования становится первоочередной задачей для современного общества, поскольку образование, как центральная характеристика человеческого капитала, несет ответственность за подготовку профессиональных кадров, являющихся основой инновационного развития России. А рост образовательного уровня населения, в свою очередь, ведет к росту производительности труда, социальной стабильности, снижению безработицы. Все это объясняет возрастающий интерес экономической науки к «человеческому» измерению жизни общества, когда индивид ставится в центр изучаемых проблем. Комплексный подход к анализу категории «человеческий капитал» позволяет с другого ракурса взглянуть на такие проблемы, как распределение доходов, неравномерное развитие секторов экономики и регионов, мотивация к труду и приобретению знаний, место и роль образования в общественном воспроизводстве.

Данные обстоятельства делают актуальным исследование проблемы формирования человеческого капитала через систему образования России. В настоящее время качественного изменения процесса формирования человеческого капитала можно достичь только путем совершенствования системы образования в условиях интеграции социальной, образовательной, научной и производственной сфер.

Все виды затрат, как в денежном выражении, так и в любом ином, в будущем способствующие росту доходов человека, определяются как инвестиции в человеческий капитал. Дж. Мак-Кулох утверждал: «Между обычным и человеческим капиталом существует тесное сходство – инвестиции в человеческое существо должны в течение предстоящей жизни индивида принести ему норму дохода, согласующуюся с другими видами инвестиций, плюс нормальную норму дохода, определяемую рыночной процентной ставкой»[5].

К. Макконелл и С.Брю дали более широкое определение: «Инвестиции

в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и тем самым производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем» [3].

Они выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование: здесь включается и общее, и специальное, и высшее образование, подготовка по месту работы, в том числе повышение квалификации, формальное и неформальное образование и др.;
- расходы на здравоохранение: складываются из расходов непосредственно на медицинское обслуживание, а также профилактику заболеваний, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность: миграция работников из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей:

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного периода, т.е. от срока жизни его носителя. Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.

2. Человеческий капитал имеет способность накапливаться и умножаться. Накопление человеческого капитала осуществляется как в процессе постоянного повышения квалификации, так и периодически необходимого переобучения работника и накопления им производственного опыта. Чтобы улучшить его качественные характеристики, данный процесс необходимо осуществлять непрерывно.

3. Доходность человеческого капитала повышается до определенного предела по мере его накопления, и ограничено верхней границей активного трудоспособного возраста, после чего резко снижается.

4. При формировании человеческого капитала улучшаются и возрастают характеристики не только у обучаемого, но и у обучающего, что впоследствии приводит к повышению дохода как первого, так и второго.

5. Далеко не всякие инвестиции в человека можно назвать эффективными и целесообразными. Так, например, вложения в криминальную деятельность не являются вложениями в человеческий капитал и общественно вредны.

6. Исторические, культурные, национальные традициями обуславливают характер и виды вложений. Например, выбор профессии и уровень образования нередко зависит от семейных традиций.

7. Этот вид инвестиций, в отличие от многих других видов, является наиболее выгодным как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения предприятия, отрасли, всего общества.

8. Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются инвестиции в здоровье и образование человека. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Дж. Кендрик инвестициями в человеческий капитал также считает потерянные подработки студентов, посещающих занятия в университете, и работников, проходящих переподготовку по месту работы. Л.Туроу отмечает важность свободного времени для усовершенствования знаний и навыков: «это главный актив человеческого капитала, который позволяет индивидууму приобретать другие активы человеческого капитала»[6].

Расходы на фундаментальные научные исследования тоже относят к инвестициям в человеческий капитал. И это верно: ведь в процессе осуществления научно-исследовательской деятельности формируются не только новые технологии производства и способы их потребления, т.е. создаются интеллектуальные новации, но и происходит накопление человеческого капитала ученых-исследователей.

Таким образом, можно обобщить, что методологическая база теории человеческого капитала основывается на следующих положениях.

1. В современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста страны, экономического прогресса, «гораздо более важным, чем природные ресурсы или накопление богатства... Именно человеческий капитал… является краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности»[1].

2. В связи с тем, что обучение, накопление производственного опыта, улучшение здоровья требуют больших усилий, труда и времени, то и сам процесс формирования человеческого капитала требует от общества и самого человека значительных затрат, инвестиций, причем не только затрат материальных средств, но и труда человека.

3. Человеческий капитал, как и физический капитал, может накапливаться в виде навыков и способностей.

4. Человеческий капитал может физически и морально изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться. Физический износ обусловлен старением организма, когда снижаются физические способности человека, падает производительность труда. С полной потерей трудоспособности и со смертью человеческий капитал обесценивается. Моральный износ связан с высоким темпом научно-технического прогресса, что приводит к устареванию знаний, навыков, квалификации. Это влечет за собой необходимость работнику постоянно повышать свою квалификацию, получать дополнительное образование, проходить стажировки, заниматься

самообразованием на протяжении всей жизни. Производительная ценность работника повышается со временем, а процесс обесценивания человеческого капитала протекает с обратным знаком. Величина износа человеческого капитала начинает постепенно превышать значение непрерывно продолжающегося накопления квалификации к концу второго десятилетия трудовой деятельности, и процесс идет с нормальным знаком.

5. Благодаря инвестициям в человеческий капитал их обладатель в будущем будет иметь более высокий доход.

6. Вложения в человеческий капитал дают длительный по времени экономический и социальный эффект.

7. Человеческий капитал характеризует степень ликвидности, поскольку он неотделим от своего носителя – живой человеческой личности. Носитель человеческого капитала одновременно является и его владельцем, он не покупается, не продается, цена его – заработная плата. Так как человеческий капитал не является предметом купли-продажи в отличие от физического капитала, он относится к наименее ликвидной форме капитала, с трудом поддается диверсификации.

8. Вложения в человеческий капитал – это всегда большой риск, причем практически не страхуем. Чем больше накоплено человеческого капитала, тем дороже обходится потеря заработков. Инвестиционный период у человеческого капитала длится 12-20 лет.

9. Человек сам контролирует использование капитала и получение доходов от него, независимо от источников формирования (государственные, семейные, частные и др.) Эффективность функционирования человеческого капитала и степень отдачи эффекта обусловлены индивидуальными интересами субъекта, его предпочтением и ценностями, общим мировоззрением, культурным уровнем [2].

Утверждения о том, что инвестиции в образование являются лучшим вложением в себя, до недавнего времени они оставались во многом спорными и не подтвержденными системным анализом. Тем более что

уровень обучения в российских вузах значительно упал. К примеру, авторитетное агентство Times Higher Education, оценивая мировые ВУЗы, до 2014 года ни разу не включало в рейтинг качества обучения ни один из российских. Впервые в прошлом году Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова вошёл в ТОП–200 и занял 196 место в рейтинге.

Однако необходимость инвестиций в систему образования была подтверждена проведенными исследованиями немецких специалистов, доказавших, что инвестиции в образование себя неизбежно оправдывают. Более того, уровень вложений российских компаний в процесс обучения плюс тематические научные исследования позволяют утверждать, что в нашей стране не так все запущено, как видится в первом приближении.

Результатами десятилетней работы немецкого агентства HIS стали ответы на несколько существенных вопросов: оправдываются ли расходы на учебу, способствует ли диплом успешной карьере и в какие сроки. Были исследованы достижения около пяти тысяч немцев, окончивших обучение в университете в 2000-2001 годах.

Опрос производился трижды: на следующий год после выпуска, через пять лет и затем через десять. Абсолютное большинство (89%) добилось впечатляющих успехов, только 1% не смог реализоваться по специальности. Причем ни прошедший за это время кризис, ни экономические спады на процесс не повлияли. Первый год явился определяющим в поиске работы и старта карьеры. А вот уже через 10 лет человек становится первоклассным специалистом и, в большинстве случаев, руководителем.

Разумеется, имеются определенные трудности – треть молодежи в первые годы довольствуются временными договорами найма и дополнительными подработками. Однако инвестиции в образование себя полностью оправдывают, причем студенты заранее готовы к первоначальным трудностям.

Как и везде в мире, немецкие компании с удовольствием принимают молодых специалистов с богатым опытом, что является парадоксом. Именно поэтому большинство немецких студентов совмещают обучение с практикой, чтобы к моменту окончания ВУЗа иметь достаточный опыт.

Нужны ли в России инвестиции в образование? Вопрос риторический и задается только с целью проявить проблему. Считается, что отечественная наука в глубоком упадке, а университеты влачат жалкое существование. Однако это неправда. Оказывается, по уровню финансирования наши ВУЗы находятся всего на 11 месте. Правда, это отнюдь не забота государства и вкладываются не бюджетные деньги. Это объем суммы, которую в расчете на одного ученого вкладывает в эту сферу бизнес.

Необходимость инвестиций в образование и исследования бизнес понял давно. Поэтому большинство крупных компаний сами оплачивают обучение будущих специалистов, научные разработки и исследования. Данный показатель на сегодня составляет порядка $36,5 тысяч на университетского ученого. Для сравнения, от России отстают и Германия, и Израиль, и Гонконг.

Первое места уверенно удерживают Южная Корея (почти $98 тысяч), Сингапур ($84,5) и Голландия ($72,8). Причем такая синергия науки и бизнеса принесла свои плоды: разработки на основе стволовых клеток, плазменные экраны, интернет-разработки, MP3 и т.д. Россия несколько отстает в этом отношении, причем большую часть помощи получают ведущие ВУЗы. Но помощь регулярно растет, достигая уже процента от ВВП.

Все высокотехнологические компании имеют в бюджетах соответствующую статью расходов. Владельцы понимают, что без развития соответствующего научного и кадрового потенциала они могут начать терять деньги. На развитие различных молодежных программ, поддержку фондов и т.п. ежегодно тратятся миллионы долларов. Заключаются договора с

ВУЗами, набираются студенты на новые специальности, назначаются именные стипендиаты, поддерживаются конкурсы.

Благодаря этому компания не только обеспечивается кадрами, повышает квалификацию специалистов, но и формирует лояльное к себе отношение. В конечном итоге инвестиции в образование окупаются достаточно быстро. Разумеется, предпочтение отдается техническим факультетам, которые обеспечивают, помимо учебных, реальными результатами в виде разработанных программ, исследований, материалов.

Естественно, инвестиции в образование должны быть сегодня в приоритете. В особенности это касается IT-технологий, электроники, машиностроительной, химической и других отраслей. Подготовка данных специалистов иногда отстает на десятилетия от реальной ситуации, многим приходится переучиваться заново.

Таким образом, следует отметить, что человеческий капитал является особой формой капитала. Человеческие способности, знания, навыки и опыт являются личным достоянием каждого человека, однако в условиях рыночной экономики они могут рассматриваться как актив, приносящий регулярный доход [4].

Список используемой литературы:

1. Грейсон Дж. К., Оделл К. Американский менеджмент на пороге 21 века. М.: Экономика, 1991. С. 196
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. С. 46-47
3. Макконелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2. М.: Республика, 1992. С.171
4. Нуреев Р.М. Россия: особенности институционального развития. — М.: Норма, 2009

5. McCullox J.R. The Principles of Political Economy. Alex Murrey, @ Son, 1870. p.27
6. Thurow L. Investment in Human Capital. Belmont, 1970, p. 86