

Анохин А.А.

ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Для развития любой современной компании первостепенное значение имеют ее сотрудники, «человеческий капитал». Одной из важных особенностей «человеческого капитала» является его динамический характер. Состав, структура «человеческого капитала» и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина «человеческого капитала». Компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного «человеческого капитала» была как можно больше.

Человеческий капитал, инвестиции, образование, социальные инвестиции

Anokhin A.A.

INVESTMENT PROBLEMS INTO HUMAN CAPITAL

For the development of any modern company its staff, human capital is of prime importance. The dynamic character of human capital is one of the important peculiarities as the membership, structure and other parameters may change, the “quality” of human capital changing as well. A company is interested in the largest quantity of its corporate human capital.

The human capital, investments, education, social investments

Основным путем увеличения (накопления, производства, воспроизводства) «человеческого капитала» является инвестирование в него. Каковы инвестиции в «человеческий капитал», насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями? Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его «результативности», другая — любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик «человеческого капитала».

Принципиальной считается также проблема состава источников увеличения «человеческого капитала». Существует мнение, что увеличение «человеческого капитала» может быть достигнуто только инвестициями. Однако инвестиции являются необходимым, но далеко не единственным условием для формирования «человеческого капитала». Группа исследователей придерживается мнения, что «человеческий капитал» может формироваться параллельно и сам по себе без каких-либо инвестиций (так называемое самовозрастание).

На особом месте стоит проблема приоритетности инвестиций в «человече-

ский капитал», которая заключается в том, что исследователями провозглашается приоритетность инвестиций в «человеческий капитал» по отношению к инвестициям в физический капитал либо в какой-либо из элементов или блоков «человеческого капитала» (как правило, здоровье или образование). Исследователями рассматривается только положительная динамика «человеческого капитала», хотя неблагоприятные факторы могут оказать на него не менее существенное влияние.

Переоценка «человеческого капитала» отражает воздействие на корпоративный «человеческий капитал» внешних факторов, поскольку «человеческий капитал» не может рассматриваться независимо от внешних условий. Переоценка может быть как положительной, так и отрицательной. В последнем случае лучше подходит термин «износ». Помимо износа факторами уменьшения корпоративного «человеческого капитала» становятся увольнение работников, смертность или иные причины, приведшие к выбытию.

Каким же образом осуществляется воздействие инвестиций на изменение элементов «человеческого капитала»?

Представляется, что это изменение происходит при потреблении ранее созданной стоимости и рабочей силы, которой подкреплены инвестиции. Любое вложение в «человеческий капитал» связано с участием труда, будь то труд учителя, спортивного тренера или кондитера. Но, что более важно, обязательным условием достижения цели инвестирования является труд носителя «человеческого капитала». Таким образом, процесс преобразования элементов «человеческого капитала» является процессом потребления ранее созданной стоимости и рабочей силы, следовательно, имеет четкие аналогии с процессом производства и может с некоторыми допущениями считаться таковым. Существенное отличие в том, что для такого «производства» может оказаться достаточно рабочей силы, в то время как для обычного производственного процесса необходимы также другие факторы.

Усилия владельца «человеческого капитала» являются необходимым условием для его изменения и при инвестировании реальных средств. Например, если фирма приобрела работнику годовой абонемент в спорткомплекс, то для увеличения здоровья работника одного этого явно недостаточно. Непременным условием должны являться его самостоятельные тренировки.

В качестве субъекта инвестиций выступает сам человек, фирма (корпорация) и государство в целом. Каждый из субъектов, осуществляя инвестиции в индивидуальный «человеческий капитал», преследует свои цели и по-своему видит грядущее изменение «человеческого капитала».

Согласно распространенному мнению, инвестиции в «человеческий капитал» имеют следующие особенности по сравнению с инвестициями в физический капитал: высокая степень риска при осуществлении, большая продолжительность инвестиционного периода, более высокая эффективность.

На основании последнего наблюдения часто делается вывод о приоритетности инвестиций в «человеческий капитал» по отношению ко всем другим видам ин-

вестиций, что, по нашему мнению, не вполне верно. Рабочая сила в форме переменного капитала, сформированная из элементов «человеческого капитала», и физический капитал действуют вместе в качестве общего производительного капитала, следовательно, одинаково важны. Даже самый квалифицированный рабочий без элементарных средств производства не в состоянии создать новую стоимость, следовательно, не в состоянии обеспечить себя и свою семью необходимыми жизненными средствами. Точно так же физический капитал сам по себе бесполезен, так как ни одно средство производства не может быть задействовано в полной автономии от человека. Развитие средств производства требует более квалифицированной рабочей силы. Рост квалификации работников рождает предпосылки для модернизации и увеличения количества средств производства.

Главными приоритетными направлениями, как правило, называются здоровье и образование. Особо стоит остановиться на проблеме гиперболизации роли образования. Разница в доходах, получаемых работником и приносимых работодателю, зачастую объясняется исключительно уровнем образования работника. Во многих современных работах образование называется едва ли не единственной формой накопления «человеческого капитала», а все инвестиции в «человеческий капитал» сводятся к расходам на образование. Эффект от инвестиций в «человеческий капитал» при этом оценивается исключительно через уровень образования, поскольку считается, что только рост образования способен привести к увеличению производительности труда. Но образование не является единственным детерминирующим фактором заработков. На предприятии в каждый отдельный момент наиболее низкую эффективность (и, соответственно, заработки) имеют лица, только что включившиеся в процесс производства, несмотря на то что нередко они имеют более высокий образовательный уровень. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека

или компании, так и для национальной экономики в целом. Но рассматривать образование как единственную составляющую «человеческого капитала» либо провозглашать ведущую роль образования по отношению к другим составляющим «человеческого капитала» неверно. При подобном подходе игнорируются многие свойства «человеческого капитала».

Источниками инвестиций в «человеческий капитал» служат личные сбережения (на индивидуальном уровне) и прибыль (на корпоративном уровне). Основной предпосылкой возникновения у индивида источников инвестиций является склонность человека к сбережениям.

Перед человеком с большим «человеческим капиталом» открывается большее число потребностей, меняется и их характер, причем изменение это протекает в соответствии с известной пирамидой Маслоу. Большие потребности создают предпосылки для более высокой оплаты труда.

Использование доходов от применения рабочей силы и их распределение также контролируется с помощью «человеческого капитала», поэтому становится возможным сбережение части доходов и использование их для инвестирования в собственный «человеческий капитал».

Инвестирование в «человеческий капитал» отличается высокой степенью риска. Связано это с несколькими причинами, некоторые из которых уже упоминались ранее. Это неликвидность «человеческого капитала», последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестированных средств). Представляется, что главный риск кроется, тем не менее, в ином. Предприниматель задействует в производстве не весь «человеческий капи-

тал», а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Но предприниматель вынужден инвестировать в весь «человеческий капитал» своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектуется рабочей силой. Он не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно. Впрочем, эффективность инвестиций в «человеческий капитал» на порядок выше инвестиций в физический капитал. Закономерно, что выше и степень риска.

Список литературы:

1. Борисов, Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России [Текст] / Г.В. Борисов // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика.- СПб., 1998.-Вып. 2.-С. 17-23.
2. Борисов, Г.В. Человеческий капитал фирмы [Текст] / Г.В. Борисов // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика.- СПб., 1999.- Вып.1.-С. 173-188.
3. Дейнтри, Д. Человеческий капитал [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm>.
4. Добрынин, А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999.- 309 с.
5. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и международные отношения. - 1998. - №11. - С.23-41.

АНОХИН А.А.

*соискатель кафедры экономической теории
и государственного регулирования экономики*

*Орловской региональной академии государственной службы
alex7051971@mail.ru*