

УДК 658.3.1

К.С. ЛИСЕНКОВА,
аспирант

Институт экономики, управления и права (г. Казань)

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КОМПАНИИ

В статье обсуждаются структура и особенности инвестиций в человеческий капитал компании, а также рассматриваются показатели, характеризующие эффективность инвестиций в человеческий капитал. Обсуждается необходимость проведения оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал в условиях функционирования компаний в постиндустриальной экономике.

Современный этап развития экономики неизбежно приводит к развитию новых сфер бизнеса, новых способов достижения коммерческих целей. Немаловажным фактором конкурентоспособности организации на рынке является наличие как материальных, так и нематериальных факторов, к которым относятся интеллектуальный капитал организации и интеллектуальный потенциал персонала организации.

В настоящее время, в период постиндустриальной экономики, большое значение в структуре капитала компании приобретает человеческий капитал. В современных условиях основой любого бизнеса – люди. Причем важны не только люди, умеющие с успехом генерировать новые идеи и вдохновлять на их исполнение, но и степень общей вовлеченности сотрудников и деятельность компании. По Эдвинссону и Мэлоуну, "интеллектуальный капитал – это люди компании, скрытые условия развития, лежащие за видимым фасадом ее зданий и товарного ассортимента" [1].

Поэтому для современного лидера задачей номер один является искусство управления командой и ее наиболее результативными сотрудниками. Важнейшим условием вышеназванной задачи является достижение эффективности использования человеческого потенциала.

В период постиндустриальной экономики особое значение уделяется нематериальным активам компаний, в частности человеческому капиталу как фактору роста стоимости компании.

С точки зрения Т.Н. Ромашкиной, под человеческим капиталом в экономике понимается запас знаний, навыков, способностей (в том числе творческих и мыслительных), мотивация человека к производительному труду, имеющих экономическую ценность, приобретенных благодаря обучению, образованию или на основе практического опыта, способствующих росту как благосостояния отдельного экономического субъекта, так и национального богатства страны [2].

Мы полностью согласны с мнением Т.Н. Ромашкиной в отношении определения понятия человеческого капитала, ведь в современных условиях функционирования компаний особую значимость приобретает человеческий капитал в виде запаса значений, навыков и других составляющих данной категории.

В современных условиях Эдвинссон и Мэлоун предприняли попытку, на основе так называемой экономики знаний, оценить громадные инвестиции в человеческий капитал и инновационные технологии. Они пытались обосновать количественные оценки интеллектуального капитала, но по традиционной схеме отражения активов в балансе предприятия. Тем не менее они не определили пассивную сторону актива "человеческого" капитала, а пассивом в данном случае выступают сами "источники" инвестиций в человеческий капитал (ссуда банка на получение высшего образования, оплата

фирмой санаторно-курортного лечения, доходы домашних хозяйств и т.д.) [3].

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций. К ним относятся все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме, целесообразны, а также способствуют росту доходов индивида в будущем.

Основная проблема, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, – это оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Сложности, возникающие при этом, в определенной мере объясняются тем, что инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но способен накапливаться и умножаться. И нос человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переподготовки работника и накопления им производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные характеристики (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются в процессе осуществления профессиональной деятельности.

Чем раньше осуществляются вложения в человека-сотрудника, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но также необходимо иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается. Колебания доходности человеческого капитала связаны с психологическими и физическими особенностями индивидуума.

3. При формировании человеческого капитала имеет место "обоюдный множительный эффект". Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту доходов, как первого, так и второго.

4. Не все же инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.

5. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

6. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала, инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [4].

К. Макконнелл и С. Брю выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;

- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [5].

Инвестиции, с точки зрения Л.Ш. Сулеймановой, создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т.д. [6].

С точки зрения вышеназванного автора, содержание инвестиций в человеческий капитал предполагает не просто вложение средств, а еще и реальную, осознанную и целенаправленную деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию.

Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем производственном процессе.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

- образование, подготовка на производстве;
- здравоохранение;
- мотивация;
- поиск информации и миграция;
- фундаментальные научные разработки;
- экология и здоровый образ жизни;
- культура и досуг [7].

Существенное значение в структуре вложений в человеческий капитал составляют такие виды инвестиций, как образование и подготовка на производстве. Вышеназванные виды инвестиций повышают уровень знаний человека, а, следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала компании.

При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Исследования, проведенные американскими учеными (было проанализировано более 3100 рабочих мест), показали, что при десятипроцентном повышении уровня образования сотрудников компании суммарная производительность труда возрастает на 8,6%.

Повышение уровня образования сотрудников, описанное ранее, вызвано применением мотивации специалиста к производительному труду, которые имеют экономическую ценность, приобретенную благодаря обучению, образованию или на основе практического опыта, способствующих росту человеческого капитала.

Для сравнения: при таком же увеличении основных фондов производительность труда повышается всего на 3,4%. Иначе говоря, предельная прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от капиталовложений в технику [4].

Накопление человеческого капитала компании осуществляется двумя способами:

1. Когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников.
2. Когда максимальное число людей владеет знаниями.

Накопление человеческого капитала подразумевает не только наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Наиболее важными, на наш взгляд, факторами роста и накопления человеческого капитала являются социальная значимость и профессиональная востребованность специалиста на рынке профессиональных услуг. Так как данные факторы характеризуют профессиональный рейтинг и уровень квалификации специалиста, следовательно, повышают социальную значимость специалиста на рынке профессиональных услуг.

Наряду с образованием, наиболее важными являются вложения средств в здоровье человека. Ценность и значимость здоровья для накопления человеческого капитала безусловны. Таким образом, низкий уровень продолжительности жизни в стране автоматически увеличивает величину приоритетных затрат инвестиции на поддержание здоровья, что способствует продлению жизни человека, а, следовательно, и времени функционирования человеческого капитала компании.

Неудовлетворительное состояние здоровья снижает производительность труда: физически слабые и больные работники не могут в полной мере реализовать свой человеческий капитал, поэтому организация экономически заинтересована в инвестициях в здоровье сотрудников.

В связи с этим приобретают особое значение расходы организации на поддержание хорошего физического состояния своих сотрудников: профилактику профессиональных заболеваний, предоставление диетического питания для отдельных работников и (или) бесплатного питания для всех сотрудников компании.

Также особое значение в поддержке физического состояния сотрудников компании занимают такие направления, как осуществление медицинского обслуживания по месту работы, предоставление путевок в дома отдыха, лечение в медицинских учреждениях, профилактика в санаториях, а также заключение договоров страхования работников компании от несчастных случаев.

На сегодняшний день наиболее распространённым и актуальным направлением поддержки физического и морального состояния сотрудников является улучшение жилищных условий. В рамках данного направления большинство крупных компаний осуществляют строительство многоквартирных домов для сотрудников компании на льготных условиях. В рамках данного направления поддержки состояния сотрудников многими крупными компаниями заключены специализированные договора о предоставлении льготных условий кредитования на покупку недвижимости.

В отношении Республики Татарстан и города Казани в частности отметим, что вышеуказанные направления поддержки сотрудников компании осуществлялись такими градообразующими предприятиями, как ОАО "Казаньоргсинтез" и ОАО "КМПО" совместно с банком ОАО АКБ "Банк Казанский".

К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых за-

тем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор "человеческого капитала".

Культура накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, так как без "духовной пищи" невозможно гармоничное развитие личности. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются знания, умения, навыки. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру [3].

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал.

Я. Фитц-энд, проводя исследования, в качестве простейших подсчетов окупаемости инвестиций в человеческий капитал делил доход на число сотрудников. Им же был предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал. Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал рассчитывается по формуле:

$$\begin{aligned} \text{Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал} &= \\ &= [\text{Прибыль} - (\text{Расходы} - [\text{Зарплаты} + \text{Льготы}])] / \\ & \quad / (\text{Зарплаты} + \text{Льготы}), \\ \text{то есть HCROI} &= \text{Revenue} - (\text{Expenses} - [\text{Pay} + \text{Benefits}]) / \\ & \quad / (\text{Pay} + \text{Benefits}) [8]. \end{aligned}$$

Одним из показателей экономической эффективности человеческого капитала является уровень интеллектуальности производства (или квалификационной емкости производства). Он исчисляется как отношение фонда образования (интеллектуального капитала) к валовому национальному продукту и показывает, сколько денежных единиц, аккумулированных в образовательном фонде, приходится на каждую стоимостную единицу произведенной продукции:

$$\text{УИ} = \text{ФО} / \text{ВНП},$$

где ВНП – валовой национальный продукт; ФО – денежная оценка общего фонда образования.

По методологии Т. Шульца, величина общего фонда образования равна стоимости одного года обучения каждого уровня, умноженной на число человеко-лет образования, накопленного населением страны к тому или иному моменту времени. Дж. Кендрик определял величину ФО с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков [4].

Как уже было отмечено, основным фактором существования и развития человеческого капитала является инвестирование в интеллектуальный капитал.

О.Г. Ваганян предлагает следующую методику оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций [9]. В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов интеллектуального капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. В этом случае общий подход к оценке будет следующим.

Соотносятся две величины: X (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов за вычетом обязательств) и Y (инвестиции в материальные активы).

Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал подсчитывается как отношение разности величины X в начале и в конце периода и величины инвестиций Y в течение этого периода. При этом обе величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций, то есть рассчитывается следующая формула:

$$Z = (X_2 - X_1) / Y,$$

где Z – коэффициент эффективности инвестиций; X_2 – величина интеллектуального капитала в конце периода; X_1 – величина интеллектуального капитала в начале периода; Y – инвестиции в интеллектуальный капитал организации.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на

исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции; затраты на информационные технологии, информационное, техническое и программное обеспечение, на формирование и развитие бренда; на создание корпоративного портала, веб-сайта; на маркетинг; на приобретение, распространение, хранение информации; на развитие дистрибуции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности [9].

Обобщая, что для расчета экономической эффективности вложений средств в человеческий капитал необходимо учитывать жизненно важные показатели, характеризующие социально-экономическую обстановку в стране (регионе). Таким показателем выступает ВВП для страны в целом или ВРП – для региона.

Инвестиции в человеческий капитал считаются оправданными для компании, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, уверены эксперты. Поэтому вопрос оценки рисков и экономической эффективности весьма актуален, особенно в условиях современных экономических реалий [6].

Сегодня по-новому понимается роль человеческого капитала. Он выступает главным фактором повышения конкурентоспособности компании. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым элементом успешного развития предприятия.

Многие мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания. Всемирно известная компания "Дюпон" провозгласила четыре ключевых стратегических направления развития:

1. Инвестиции в своих работников.
2. Широкое присутствие фирмы в деловых и производственных кругах стран, на территории которых размещены производственные мощности компании.

3. Масштабные научные исследования и опытно-конструкторские разработки в различных направлениях деятельности компании.

4. Приверженность высоким этическим стандартам, охране труда, безопасности, сбережению окружающей среды [10].

В Японии развитие человеческого капитала рассматривается как приоритетное направление информационно-технической революции и пользуется государственной поддержкой.

В заключение необходимо отметить, что благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходимо проводить продуманную и последовательную политику в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал.

Анализ инвестиций в человеческий капитал компаниями показал следующее. Несмотря на то, что инвестиции носят сугубо индивидуальный характер, многие компании считают инвестиции в человеческий капитал рискованными. Основанием для такого мнения является возможность перехода высококвалифицированных специалистов в другую компанию, тем не менее большинство компаний осуществляют инвестирование в человеческий капитал, что позволяет обеспечивать доход не только в денежной форме, но и в виде морального, психологического удовлетворения, повышения социального статуса самого носителя человеческого капитала.

Список литературы

1. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе: Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. – М.: Academia, 1999.
2. Ромашкина Т.Н. Исследование взаимосвязи ценности человеческого капитала и рыночной стоимости бизнеса фирмы на основе синергетической парадигмы. – М., 2004. – 181 с.
3. Тугускина Г.В. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия // Управление персоналом. – 2009. – № 3.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренов Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – С. 29.
5. Крамин Т.В. Система управления стоимостью компании в институциональной экономике. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2006. – 236 с.
6. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ИСБИ. – 2005. – № 1.
7. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т.2. – М.: Республика, 1992.
8. Фитц-энд-Дж. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / пер. с англ. М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова; под общ. ред. В.И. Ярнык. – М.: Вершина, 2006.
9. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций: автореф. ... канд. экон. наук. – М., 2008.
10. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2005. – № 3. – С. 29–37.
11. Лукашевич В.В. Эффективности инвестиции в человеческий капитал // Полиграфист и издатель. – 2002. – № 6.
12. Чеботарев Н.Ф. Оценка стоимости предприятия (бизнеса): учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. – 256 с.

В редакцию материал поступил 05.11.09.

Ключевые слова: инвестиции в человеческий капитал, постиндустриальная экономика.