

**The main prerequisites of investment when forming the human capital
of the organization
Sulaimanova B.**

**Основные предпосылки инвестирования
при формировании человеческого капитала организации
Сулайманова Б. Ж.**

*Сулайманова Бактыгул Женишевна / Sulaimanova Baktygul Jenishevna – кандидат экономических наук, доцент,
отдел аспирантуры, докторантуры и магистратуры,
Кыргызский национальный университет им. Ж. Баласагына, г. Бишкек, Кыргызская Республика*

Аннотация: инвестирование в человеческий капитал является необходимым элементом построения эффективной управленческой модели. Теоретики менеджмента занимались подробным изучением данного вопроса на протяжении семидесяти лет, результатом чего стала принятая в мировой практике теория человеческого капитала, где основным механизмом ее осуществления является глобальная политика инвестирования. Данная теория нашла свое применение в ряде сфер деятельности, а фундаментальные положения приняты во внимание и реализуются представителями различных уровней власти. Соблюдение основных направлений данной теории позволяет улучшить навыки и знания, повысить их интеллектуальный потенциал и, как следствие, улучшить качество жизни людей.

Abstract: investments in human capital is a necessary element of the building to efficient management model. The Theorists of management concerned with the detailed study given question on length seventy years, result what became receiving a visit at world practical person theory human capital, where main mechanism of its realization is a global investment policy. Given theory has found its using in row of the spheres to activity, but fundamental positions are accepted in attention and are realized representative different level authorities. Observance of the main trends given theories allows to perfect the skills and knowledges, raise their intellectual potential, and as effect to perfect the quality to lifes of the people.

Ключевые слова: инвестирование, человеческий капитал, теория человеческого капитала, физический потенциал, образование, здравоохранение, качество жизни, доход, интеллектуальный потенциал.

Keywords: invest, human capital, theory of the human capital, physical potential, formation, public health, quality to lifes, incom, intellectual potential.

УДК 005.330.322.5

Для развития любой современной компании первостепенное значение имеют ее сотрудники, «человеческий капитал». Мировой и отечественный опыт показали, что для экономического подъема страны, наряду инвестициями в вещественный капитал, необходимы крупномасштабные инвестиции в образование, здоровье и миграцию - как в основные элементы человеческого капитала. И внимание многих исследователей обратилось к изучению проблем, связанных с анализом производственных способностей человека, его интеллектуальных возможностей, мотиваций и потребностей - поскольку на пороге нового тысячелетия перспективы роста экономики, условия ее модернизации во многом определяются процессами формирования человеческого капитала и степенью его реализации в общественном производстве.

Таким образом, основным путем увеличения (накопления, производства, воспроизводства) «человеческого капитала» является инвестирование в него. Существует дискуссия о том, 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 может считаться также проблема состава источников увеличения «человеческого капитала». На этот счет 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 «человеческий 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 [2].

Для понимания процесса инвестирования в «человеческий капитал» рассмотрим основные причины изменений в «человеческом капитале» на корпоративном уровне. Чаще всего корпоративный «человеческий капитал» увеличивается за счет присоединения к нему индивидуальных «человеческих капиталов» вновь принимаемых работников (основной, экстенсивный способ).

За счет инвестиций как со стороны работника, так и со стороны фирмы «человеческий капитал» изменяет величину и структуру, причем изменение индивидуальных «человеческих капиталов» является первичным. Как следствие, увеличивается (изменяет структуру) и корпоративный «человеческий капитал» (интенсивный фактор).

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.

Мы не указываем в качестве фактора изменения «человеческого капитала» его самовозрастание, поскольку полагаем, что никакого самовозрастания в действительности не существует. Изменение «человеческого капитала» с приобретением опыта под воздействием самообразования имеет под собой все ту же инвестиционную основу. Для приобретения любых навыков, пусть и без прямых затрат, необходимы, в первую очередь, усилия самого владельца «человеческого капитала», которые в данном случае играют роль инвестиционных ресурсов. Усилия владельца «человеческого капитала» являются необходимым условием для его изменения и при инвестировании реальных средств.

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.

Главными приоритетными направлениями, как правило, называются здоровье [4] и образование [6]. Особо стоит остановиться на проблеме гиперболизации роли образования. 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. 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 [5]. Образование действительно имеет большое значение как для отдельного человека или компании, так и для национальной экономики в целом [1].

К сожалению, в системе образования современного Кыргызстана накопился целый ряд достаточно острых проблем как экономического, так и идеологического характера, многие из которых способны при неблагоприятном развитии событий привести не только к отсутствию какого бы то ни было прогресса и развития в системе образования, но и к ее разрушению. Это: равноправие его элементов, способность «человеческого капитала» к самоопределению и динамический характер «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.

Заработная плата, получаемая работником, является ценой его рабочей силы и представляет собой жизненные средства, необходимые работнику для обеспечения потребностей, своих и своей семьи. «Человеческий капитал» является по своей сути запасом, поэтому качества, сформированные ранее, способны сохраняться при условии поддержания «человеческого капитала» в таком состоянии, при котором эти качества могут использоваться. Поддержание требует затрат. Заработная плата представляет собой те средства, которые предназначаются для поддержания «человеческого капитала». Соответственно, для поддержания «человеческого капитала» большей величины необходимы большие затраты. Этим объясняется постоянный рост заработной платы по мере увеличения трудового стажа, отмечавшийся еще В. И. Марцинкевичем [3].

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).

В основе эффективности человеческого капитала как основного экономического ресурса находится качество его элементов. Обществу для воспроизводства материальных благ и услуг необходим человеческий капитал, содержание которого обеспечивает максимальную производительность труда на макро и микро уровне экономики. Данная цель достигается посредством производства качественного человеческого капитала, отражающего способность индивидуумов осуществлять квалифицированный, интеллектуальный и творческий труд в соответствии с производственными потребностями экономики.

В ходе исследования нами сделано несколько выводов:

- только благодаря инвестициям формируется человеческий капитал, и этим он подобен физическому капиталу;

- инвестиции в человеческий капитал оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности;

- к основным видам инвестиций в человеческий капитал предприятия относятся специальная подготовка, физическое состояние человека, эмоциональное поведение сотрудников;

- в формировании человеческого капитала участвуют различные факторы: природные ресурсы, физический капитал и др., важнейшим фактором признается человеческое время, которое позволяет приобрести и накопить новые запасы активов человеческого капитала; доходность инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от предстоящего срока его службы. Этим объясняется, почему его формирование выгодно осуществлять в начальный период жизни человека, по мере накопления человеческого капитала его доходность может возрастать, а не снижаться (как это характерно для физического капитала). Образование повышает эффективность человека не только в качестве работника, но и в качестве обучающегося, то есть ускоряет и облегчает процесс дальнейшего накопления знаний и навыков;

- потерянные заработки представляют собой основную часть инвестиций в человеческий капитал, и они учитываются наряду с прямыми издержками на образование; сопоставление выгод и издержек образования (с учетом фактора времени) позволяет оценить его экономическую эффективность; передача человеческого капитала может осуществляться неформально, в процессе совместной деятельности его носителей.

Проведенный анализ литературных источников позволяет утверждать, что возникновение теории человеческого капитала является ответом на изменения макроэкономических тенденций, таких как технический прогресс, отраслевая перестройка, усиление конкуренции. Эти изменения, в свою очередь, оказали существенное влияние на хозяйственную деятельность предприятий в производственной, технической и социально-экономической сферах и определили необходимость кардинальных изменений в теории и практике управления людьми в организациях. Управление людьми становится фактором, определяющим успех или неудачу предприятия. Сотрудники организации превращаются в конкурентное богатство, капитал предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать для достижения необходимых целей предприятия. Таким образом, теория человеческого капитала выступает теоретическим обоснованием новых форм работы с кадрами предприятия.

Литература

1. *Бреслав Л. Б., Лисовик Б. С., Ломова И. Е.* Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. — СПб.: ПФП, 2002.
2. *Лысков А. Ф.* Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // Менеджмент в России и за рубежом. — 2004.
3. *Марцинкевич В. И.* США: человеческий фактор и эффективность экономики. — М.: Наука, 2001.
4. *Молчанова О. М.* Использование модели человеческого капитала в оценке потребностей в услугах здравоохранения // Человеческий капитал и экономико-демографическое развитие. — М., 2002.
5. *Симкина Л. Г.* Человеческий капитал в инновационной экономике. — СПб.: СПб ГИЭА, 2000.
6. *Сумарокова Е. В.* Инвестиции в человеческий капитал: проблемы и решения. — М.: Советский спорт, 2001.