

ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331.1

ББК 65.01

П44

Хмельницкий национальный университет

Подра Ольга Павловна

e-mail: podra_olha@ukr.net

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

В статье проанализированы существующие методы оценки человеческого капитала, определены основные подходы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал и предложен комплексный методологический аппарат его оценки.

Podra O. P.

e-mail: podra_olha@ukr.net

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PRINCIPLES OF HUMAN CAPITAL EFFECTIVE RECREATION ANALYZE

Main existing methods of human capital assessment are analyzed in the article. Main approaches to human capital investment effectiveness assessment are defined, complex methodological approach to human capital assessment is proposed.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, эффективность, методы

Key words: human capital, investment effectiveness, methods

На данном этапе развития экономической науки разработаны методические подходы к оценке инвестиций в человеческий капитал как на уровне предприятия, так и государства. В соответствии с традиционными положениями, инвестиции в человеческий капитал считаются целесообразными при высоком уровне рентабельности и небольшом периоде окупаемости. Учитывая приведенные особенности, вопрос оценки экономической эффективности остается актуальным в условиях современных экономических реалий формирования информационного общества, так как активы человеческого капитала стали влиятельным фактором формирования стоимости экономических объектов и, как результат, требуют пересмотра подходов к оценке и разработке детальной методологической базы.

Впервые оценка инвестиций в человеческий капитал была проведена Г. Беккером [1], Л. Турроу [2], Т. Шульцем [3], ученые связывали его рост с накоплением капитала сферы образования, а эффективность его воспроизводства и применения объясняли развитием образования. Важное значение принадлежит методическим положениям Дж. Минцера [4], который применил стандартную функцию заработной платы для определения нормы отдачи инвестиций в образование. Л. Турроу и Б. Вэйсборд предложили осуществить оценку человеческого капитала на основе капитализированной ренты, то есть того дополнения к заработку, которое дает образование [5].

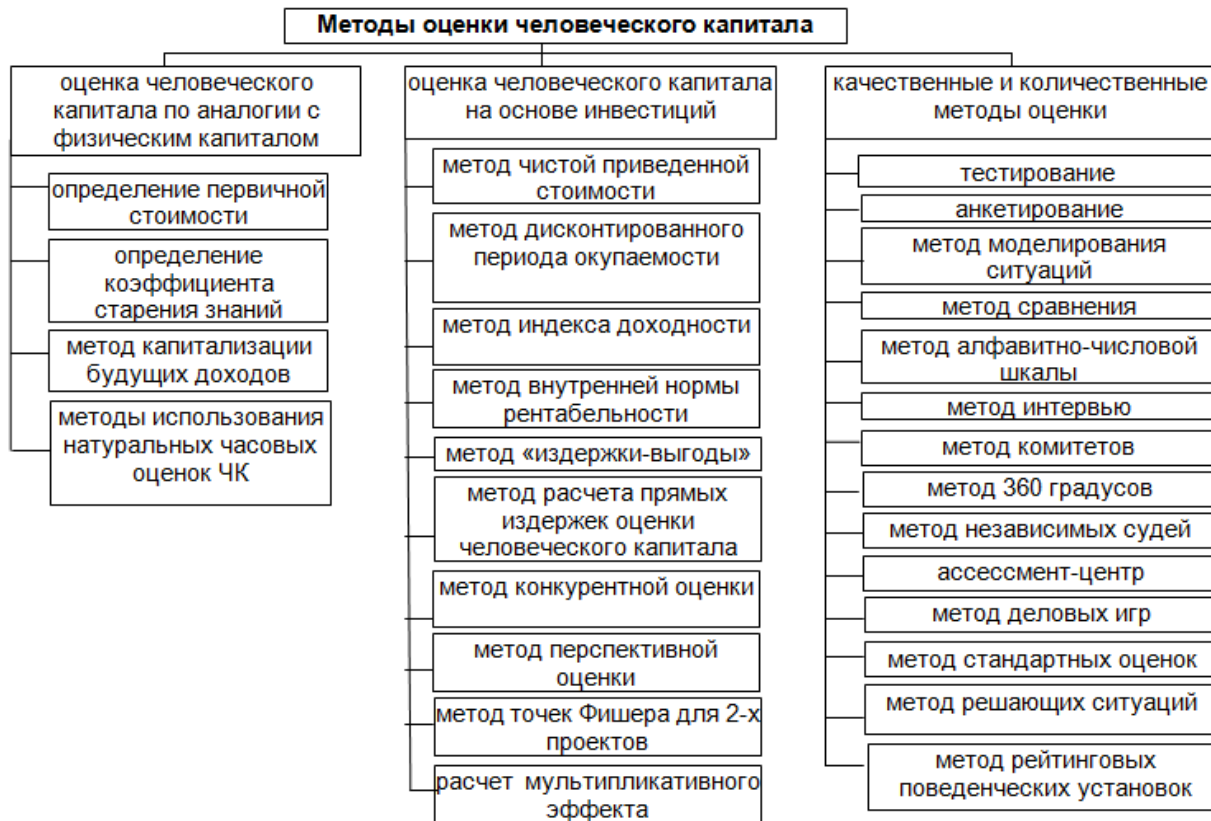
Невзирая на имеющуюся методическую и методологическую базу оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, сегодня не существует комплексной методики оценки в связи с традиционной трактовкой человеческого капитала в пределах трудовых концепций в качестве рабочей силы, человеческого или трудового потенциала, который формируется на расходной основе. Учитывая существующие нерешенные части данной научной проблемы, необходимо исследовать основные подходы к оценке человеческого капитала и предложить комплексный методический аппарат, который позволит осуществить его полную оценку.

Причиной отсутствия комплексной оценки инвестиций в человеческий капитал являются методические расхождения, связанные с разными факторами, в частности, с определением номенклатуры расходов, которые классифицируются как инвестиции в человеческий капитал; разнообразием результатов профессиональной деятельности; наличием часового лага между инвестированием и эффектом; определением эффектов, полученных в результате инвестирования, учитывая, что в пределах национальной экономики капиталовложения в социальную сферу и отдача

от них непрерывны; отдачей капитала образования в зависимости от территории, качества и количества знаний, опыта и тому подобное.

Выходя из степени научной разработки проблемы и разнообразия подходов к оценке человеческого капитала (ЧК), методы оценки целесообразно объединить в три группы в соответствии с классификацией видов оценки: оценка ЧК по аналогии с физическим капиталом, на основе инвестиций, с использованием качественных и количественных методов (рис. 1).

Методы оценки человеческого капитала. Рис.1



Следовательно, оценку человеческого капитала можно проводить по аналогии с физическим капиталом путем определения первичной стоимости на основе проведения аттестации или анкетирования работников; определения коэффициента старения знаний человеческого капитала, который в процессе реализации изнашивается, на основе установления срока участия работника в деятельности предприятия в трудовом договоре. Недостатком отмеченных методов является сложность и громоздкость объективной оценки. Метод капитализации будущих доходов предусматривает приведение к текущей стоимости будущих денег, что широко используется при оценке человеческого капитала на основе инвестиций. Методы использования натуральных часовых оценок человеческого капитала предусматривают его измерение, особенно образовательной составляющей, в человеко-годах учебы. Суть метода заключается в том, что рост потраченного времени на образование приводит к росту объемов знаний, следовательно, к накоплению человеческого капитала.

Количественные и качественные методы оценки человеческого капитала используются для определения характеристик, которые влияют на результаты индивидуальной работы сотрудников и команды. Определение характеристик работников является достаточно важным процессом, поскольку определяет вклад персонала в увеличение доходов предприятия, завоевания доли рынка, роста гудвила.

Оценка человеческого капитала на основе инвестиций связана с осознанием инвестиционной основы его формирования в результате возникновения инвестиционных эффектов в будущем. В экономической науке и практике сложилось достаточно определенное понимание понятия эффективности инвестирования в человеческий капитал и способов измерения ее показателей. Следовательно, эффективность инвестирования в человеческий капитал можно рассматривать через две основные категории: во-первых, через экономическую эффективность, которая предусматривает увеличение дохода отдельного индивида и прибыли предприятия, повышения производительности труда; во-вторых, социально-экономическую эффективность, которая выражается в росте уровня и

качества жизни населения, в уменьшении расслоения общества по имущественному и социальному состоянию, возможности самореализации.

В пределах существующей практики измерять социально-экономическую эффективность инвестиций в человеческий капитал в полной мере достаточно сложно. Поэтому экономисты акцентируют свое внимание на определении экономической эффективности. Под экономической эффективностью инвестиций принято считать соотношение между величиной полезного результата как степени достижения поставленной цели и расходами на получение этого эффекта. Это правило справедливо и при оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал в зависимости от субъекта инвестирования – индивида, предприятия или государства.

В случае индивидуального инвестирования субъект инвестиций является одновременно и объектом, то есть индивид, осуществляя инвестиции в собственное образование, ожидает в будущем получить отдачу от них в виде дохода от реализации труда на рынке. Таким образом, инвестиции индивида в получение образования можно рассматривать как инвестиционный проект. Принимая решение о целесообразности инвестиций в образование, индивид сравнивает необходимые расходы с ожидаемой отдачей. В данном случае используются такие критерии инвестиционного анализа:

1. Чистая приведенная стоимость [12, 207].
2. Внутренняя норма доходности (рентабельности) - ставка дисконта, при которой приведенные величины выгод и расходов равны [13, 76].
3. Срок окупаемости инвестиций - время, через которое дисконтированные доходы уравниваются с дисконтированными расходами [13, 76].

Однако процесс инвестирования в человеческий капитал является более сложным, чем в альтернативные проекты. Поскольку в данном случае не совсем понятен срок реализации проекта. Обычно инвестиционный проект имеет определенный срок реализации, в то время когда выбор профессии может длиться всю жизнь. Поэтому индивид при соотношении разных вариантов инвестиций в образование сравнивает потенциальный совокупный доход на среднесрочную перспективу, например, за первые 5-10 лет после получения образования.

В то же время индивид рассматривает инвестиции в образование как обычный инвестиционный проект, не учитывая такие весомые факторы, как наклонности, желание стать специалистом соответствующей отрасли. Также не учитывается такой нефинансовый фактор, как престиж профессии, ожидаемый социальный статус. Если индивид не определился с выбором профессии и колеблется между разными ее видами, то профессии можно проранжировать в соответствии с приоритетами, принимая за единицу наиболее удачный вариант, а другим вариантам присвоить коэффициент, который измеряется в долях единицы (меньший приоритет – низший коэффициент). Приведенный в [14, 207] подход одновременно не учитывает риск индивида, связанный с тем, что после окончания учебы он не сможет найти работу по выбранной специальности, поэтому его следует усовершенствовать:

$$NPV = \alpha \times P \times \sum_{t=0}^n \frac{B_t - C_t}{(1+i)^t}, \quad (1)$$

где NPV - чистая приведенная стоимость потока будущих доходов;

B_t – доход от образования в момент времени t ;

C_t – расходы на учебу в момент времени t ;

n – количество периодов времени;

t - срок реализации проекта;

i – рыночная норма процентов;

α - коэффициент, который отображает наклонности индивида;

P - вероятность успешного нахождения работы после получения образования.

Приведенные суждения могут быть использованы не только относительно получения первого образования, но и относительно получения второго образования или повышения квалификации.

Предприятия осуществляют инвестиции в человеческий капитал по определенным причинам: во-первых, в связи с дефицитом соответствующих специалистов на рынке труда; во-вторых, даже при наличии соответствующих специалистов на рынке труда фирмы не нанимают новых работников, а проводят повышение квалификации собственных кадров, что связано с желанием сохранить командный дух и позитивный климат в трудовом коллективе. Важным показателем оценки объемов инвестиций в человеческий капитал являются совокупные расходы, которые состоят из инвестиций в человеческий капитал в течение определенного периода времени, связанных с учебой работников, включая образование в профессиональных и высших учебных заведениях, заведениях повышения

квалификации и переподготовки кадров, разного рода тренинги и курсы; расходов предприятия на создание или переоборудование рабочего места, применение инноваций, которые обеспечивают реализацию полученных знаний работника.

Как уже отмечалось, чистый дисконтированный доход характеризуется отношением дисконтированной суммы ежегодных чистых денежных потоков и дисконтированной величины вложений в t году. Однако к инвестициям в человеческий капитал также отнесено создание новых рабочих мест или переоборудование старых, следовательно, в расчетах можно использовать конечную стоимость рабочего места [15]:

$$NPV = \sum_{t=1}^k \frac{D_t^{no} - D_t^{do}}{(1+i)^t} + \frac{BPM_t^{kin}}{(1+i)^t} - \sum_{t=1}^n \frac{I_t^{лк} + B_t^{лк}}{(1+i)^t}, \quad (2)$$

где BPM_t^{kin} - конечная стоимость рабочего места в период t ;

$I_t^{лк}$ - инвестиции в человеческий капитал за период времени t ;

$B_t^{лк}$ - расходы предприятия на создание, переоборудование рабочего места в период времени t ;

n - количество периодов времени;

D_{do} - доход до получения дополнительного образования;

D_{no} - доход после получения дополнительного образования;

Соответственно, если $NPV \leq 0$ проект отклоняется.

Таким образом, определение эффективности инвестиций в человеческий капитал является сложным процессом, который требует использования разнообразных подходов и методов с целью достижения объективности оценки. Исследованные методы имеют свои преимущества и недостатки, а их использование зависит как от внутренних, так и от внешних факторов, в то же время для обеспечения полноты оценки их целесообразно использовать в комплексе. Перспективы дальнейших исследований следует наметить в русле разработки новых и в сочетании существующих методик оценки человеческого капитала, определения наиболее точной и объективной методики с целью обеспечения получения запланированных результатов.

Библиография:

1. Becker G. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education / G. Becker. - 3rd ed. - University of Chicago Press, 1993. - 390 p.;
2. L. Thurow Investment in Learning / L. Thurow. - San Francisco, - 1978. - 325 p.
3. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research / T. Schultz. - 1971. - N.Y., 1971. - 129 p.;
4. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность / А.В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования. - № 7. <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn07/08.shtml>;
5. Бреслав Л. Кадровый потенциал и пути его повышения / Л. Бреслав, Б. Лисовик, И.Ломова // Человек и труд. - 2003. - № 4. http://www.chelt.ru/2003/4-03/list_4-03.html;
6. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова, Л. П. Керб. - К.: КНЕУ, 2005. - 403 с.;
7. Грішнова О. А. Людський розвиток / О.А. Грішнова. - К.: КНЕУ, 2006. - 308 с.;
8. Шувалов С. Эффективность инвестиций в человеческий капитал в экономике, основанной на знаниях. http://www.turiba.lv/darba_tirgus_2008/pages/Shuvalov_ru.html;
9. Глухова И. В. Инвестиции в человеческий капитал – ключевое направление антикризисного управления организацией / И.В. Глухова // Науковий вісник ЧДІЕУ. - 2009. - № 2(3). - С. 162-173.