

Инвестиции в человеческий капитал

Экономика Республики Беларусь вступила в стадию постиндустриального развития, что было обусловлено существенным повышением значения инноваций, новых знаний и информации. Интеллектуализация экономической среды, инновационное предпринимательство, овладение информационными потоками выступает в качестве основы существования высокоэффективной и конкурентоспособной рыночной экономики. Переход к постиндустриальному обществу неизбежно затрагивает все стороны деятельности субъектов хозяйствования. В период господства технократического типа управления трудом, характерного для индустриальной стадии развития, менеджмент фактически не рассматривал расширение творческой инициативы работников как свою непосредственную задачу. Труд большинства рабочих и служащих был узкоспециализированным и не требовал фундаментальной подготовки. Однако в современных условиях, характеризующихся усилением конкуренции и необходимостью внедрения инноваций, технократическое управление неизбежно ориентирует организации на краткосрочные цели и устаревший опыт, что приводит к несвоевременной реакции на появление новых проблем, недостаточному использованию знаний и компетенций работников, сопротивлению нововведениям.

В этой связи существует объективная необходимость формирования нового – инновационного – подхода к человеку как фактору прогресса современного производства. Он заключается в том, что процесс формирования и перестройки организации подчиняется принципу «от людей к организации, к ее структурам и механизмам». Такой подход находит свое воплощение в усилении внимания к активизации человеческого фактора, предполагающей всестороннее использование физической, интеллектуальной, психологической и моральной составляющей человеческого капитала.

В условиях построения инновационной экономики возникает необходимость в пересмотре требований, предъявляемых к квалификации персонала организации в рамках реинжиниринга бизнес-процессов и внедрения инноваций. С каждым годом появляются новые виды профессиональной деятельности, не имевшие аналогов ранее. Происходит существенное изменение содержания традиционных профессий и специальностей, трансформация экономического поведения работников, изменение системы ценностных ориентаций при выборе профессии и сфер приложения труда. Этот процесс предполагает полное преобразование сложившейся в предшествующий период модели управления человеческими ресурсами организации и как результат – выработку нового типа работника.

Подобные преобразования в данной сфере требуют соответствующих инвестиций, связанных с формированием и использованием человеческого капитала. К.Р. Макконел и С.Л. Брю в своей работе «Экономикс» наиболее верно определили категорию «инвестиции в человеческий капитал»: «Инве-

стиции 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 в будущем».

Мы полагаем, что инвестиции в человеческий капитал – это вложение средств в носителей этого капитала (людей) в целях улучшения результатов деятельности организации на основе эффективного использования сформированного потенциала ее персонала.

Инвестиции в человеческий капитал имеют специфические черты, отличающих их от других видов инвестиций, имеющих место в рыночной экономике инновационного типа:

- инвестирование в человеческий капитал выгодно осуществлять на протяжении всего периода трудовой деятельности человека;

- результаты инвестирования в человеческий капитал могут быть выражены не только в денежной форме. Они могут способствовать достижению социального, психологического, культурного, морального и других эффектов, увеличивающих экономический выигрыш;

- инвестиции в человеческий капитал приумножают производительные качества человека;

- инвестиции ускоряют и облегчают процесс дальнейшего накопления знаний и опыта;

- наращивание уровня человеческого капитала в процессе совместной трудовой деятельности может осуществляться формальными и неформальными путями (например, передача производственного опыта, лидерство);

- накопленный в результате вложения инвестиций человеческий капитал выступает значимым фактором его воспроизводства в следующем поколении (уровень образования родителей определяет развитие и уровень образования детей);

- инвестиции в человеческий капитал позволяют привести в соответствие количество работников и число рабочих мест, уровень тарифных рядов работ и рабочих.

Каждый индивидуум заинтересован в максимизации доходов в течение всей жизни, а не отдельного периода. Люди принимают решение о вложениях в образование на основе сопоставления затрат и выгод. Затраты имеют 2 формы: явные (на обучение) и скрытые (упущенные в течение обучения заработки). Необходимо учитывать фактор времени, поэтому человек сравнивает сегодняшнюю ценность ожидаемых выгод с сегодняшней ценностью ожидаемых затрат.

При принятии решения об инвестировании средств в образование индивидуум учитывает:

- человек стремится максимизировать суммарный доход, полученный в течение всей жизни;
- уровень зарплаты прямо зависит от уровня образования;
- существует полнота информации о расходах на обучение и будущих доходах;
- индивидуумы имеют разный уровень способностей к обучению;
- существует необходимый уровень благосостояния, позволяющий учиться;
- нет ограничений на рынке образовательных услуг (в сфере предложения образования)

При инвестировании средств в человеческий капитал со стороны государства имеют место социальные выгоды и социальные издержки. Социальные издержки включают в себя непосредственные затраты на образование обучающихся, затраты государства, затраты некоммерческих организаций, а также альтернативные издержки, выраженные в потере потенциально возможного, но не произведенного ВВП.

- социальные выгоды от образования:
- утверждение определенных ценностей и приоритетов в обществе;
- снижение структурной безработицы;
- социальные преимущества (низкая криминальная активность);
- более высокий уровень доходов образованных работников повышает общий уровень благосостояния общества

Существуют различные подходы, позволяющие прямо или косвенно оценить эффективность инвестиций в человеческий капитал с позиции собственника организации или нанимателя рабочей силы. Однако следует отметить, что отечественные и зарубежные подходы некоторым образом отличаются друг от друга.

В Республике Беларусь действуют Правила по разработке бизнес-планов инвестиционных проектов, имеющие в своей основе рекомендации UNIDO по оценке стандартных инвестиционных проектов». Согласно данному документу, «...оценка эффективности инвестиций базируется на сопоставлении ожидаемого чистого дохода от реализации проекта с инвестированным в проект капиталом. В основе метода лежит вычисление чистого потока наличности, определяемого как разность между чистым доходом по проекту и суммой общих инвестиционных затрат и платы за кредиты (займы), связанной с осуществлением капитальных затрат по проекту. На основании чистого потока наличности рассчитываются основные показатели оценки эффективности инвестиций: чистый дисконтированный доход, индекс рентабельности (доходности), внутренняя норма доходности, динамический срок окупаемости».

Такой подход является общим и не учитывает особенности объекта инвестирования, а также возможности и направления его последующего использования. Человеческие ресурсы – специфический вид ресурсов. В этом

случае необходимо сформировать особую систему показателей, позволяющую оценить выгодность вложения средств для инвестора. Рассмотрим некоторые из этих показателей.

В состав расходов, связанных с осуществлением инвестиционной деятельности по рассматриваемому направлению, должны быть включены следующие расходы:

– непосредственно сами инвестиции в человеческий капитал ($ИН_t^{чк}$) на протяжении p лет, связанные с различного рода обучением работников, включая обучение в средних специальных и высших учреждениях образования, учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров, любые типы курсов, службы развития карьеры, психологические тренинги и т.п.;

– расходы организации на создание, переоборудование рабочего места, внедрение инноваций ($P_t^{чк}$), необходимые для реализации полученных знаний в процессе непосредственной трудовой деятельности работника в организации.

Таким образом, совокупные расходы ($СР_{ин}$), связанные с инвестированием средств в человеческий капитал, определяются по следующей формуле:

$$СР_{ин} = \sum_{t=1}^p \frac{ИН_t^{чк} + P_t^{чк}}{(1+r)^t}. \quad (1)$$

При определении величины доходов от инвестиций в человеческий капитал следует учитывать, что работник и до обучения (переобучения) выполнял свои трудовые функции и, соответственно, имел свой вклад в результаты деятельности организации. Поэтому возможны два варианта определения доходов от инвестирования средств в человеческий капитал:

1 Человек целенаправленно проходил обучение, после завершения которого был принят на работу в организацию на новое рабочее место. В этом случае доход от инвестиционной деятельности ($Д_{ин}$) за k лет трудовой деятельности работника определится как сумма среднегодовых доходов ($Д_t$):

$$Д_{ин} = \sum_{t=1}^k \frac{Д_t}{(1+r)^t}. \quad (2)$$

2 Работник трудился ранее в организации, затем или был направлен на обучение, подготовку, переобучение во внешние структуры, или в рамках непосредственно самой организации. В этом случае при проведении инвестиционных расчётов целесообразно использовать возможный прирост дохода как разницу между приносимым работником доходом после инвестирования ($Д_{ин}$) и до него ($Д_{ст}$):

$$D_{ин} = \sum_{t=1}^k \frac{D_{ин} - D_{ст}}{(1+r)^t}. \quad (3)$$

Чистый приведенный доход (ЧПД) является обобщающим показателем, с помощью которого возможно оценить эффективность инвестиционного проекта. Методические подходы к его расчёту, предлагаемые различными авторами, определенным образом отличаются друг от друга. В классическом варианте данный показатель определяют как разность между дисконтированной суммой ежегодных чистых денежных потоков на протяжении расчётного периода (PV) и дисконтированной величины инвестиционных вложений (IP_t) в t-ом году. Однако ранее было сказано, что к расходам, связанным с инвестиционной деятельностью по развитию человеческого капитала, мы относим и затраты по созданию новых или переоборудованию старых рабочих мест. Существует мнение о том, что при расчёте чистого приведенного дохода необходимо учитывать и остаточную стоимость какой-либо системы на конец расчётного периода, поскольку она может быть реализована и собственник имущества получит дополнительный доход. В нашем случае какие-либо элементы внутренней планировки рабочего места можно будет реализовать, поэтому в расчетах используется возможная остаточная стоимость рабочего места ($СРМ_t^{ост}$):

$$ЧПД = \sum_{t=1}^k \frac{D_t}{(1+r)^t} + \frac{СРМ_t^{ост}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^p \frac{ИН_t^{чк} + P_t^{чк}}{(1+r)^t}. \quad (4)$$

или

$$ЧПД = \sum_{t=1}^k \frac{D_t^{ин} - D_t^{ст}}{(1+r)^t} + \frac{СРМ_t^{ост}}{(1+r)^t} - \sum_{t=1}^p \frac{ИН_t^{чк} + P_t^{чк}}{(1+r)^t}. \quad (5)$$

Очевидно, что если $ЧПД \leq 0$, то проект отвергается.

Одной из проблем, возникающих при проведении инвестиционных расчетов, является определение ставки дисконтирования (r). Одни авторы предлагают в ее качестве использовать ставку рефинансирования Национального банка Республики Беларусь при проведении расчетов в национальной валюте или фактическую ставку процента по долгосрочным валютным кредитам банка при проведении расчетов в условных единицах. Другие считают целесообразным производить расчет данного показателя исходя из средневзвешенной нормы дисконта с учетом структуры капитала, третьи – принимать на уровне не ниже средней стоимости финансовых ресурсов на рынке капитала.

Полагаем, что при выборе величины дисконта необходимо, прежде всего, учитывать следующие обстоятельства:

– работодатель принимает решение об инвестировании средств только в тех работников, труд которых необходим ему и которых он хочет удержать или привлечь в организацию;

– квалифицированный работник может принять решение о самостоятельном обучении за счет собственных или кредитных ресурсов в целях повышения уровня своего капитала и последующего поиска более привлекательной высокооплачиваемой работы;

– инвестирование в человеческий капитал и в другие виды капитала не является равнозначным, поскольку лишь квалифицированные работники организации могут объединить все имеющиеся в ней ресурсы для достижения поставленных стратегических целей.

Кроме того, при выборе ставки дисконтирования следует учитывать высокую степень риска, который может возникнуть. Можно выделить следующие основные субъективные и объективные причины, обуславливающие наличие риска:

– инновационный характер экономики предполагает реструктуризацию системы занятости в организации, что вызывает потребность в новых и, соответственно, отказ от старых профессий и специальностей. В этом случае собственник организации рискует потерять не только финансовый (инвестированный), но и человеческий капитал. Поэтому инвестированию должна предшествовать разработка новой (инновационной) кадровой политики;

– работник, проходящий обучение, подготовку, переподготовку в соответствующих учреждениях образования, может принять решение о прекращении обучения по различным причинам (например, досрочный выход на пенсию, уход в отпуск по беременности и родам и т.д.). При этом инвестор рискует тем, что может направить на учебу работников, у которых окупаемость инвестиций не наступит вообще или ее срок будет значительно продлен;

– наличие различного уровня качества подготовки специалистов в учреждениях образования, с одной стороны, и степени успеваемости обучающихся работников, – с другой. Риск состоит в том, что в силу указанных причин уровень человеческого капитала после завершения инвестирования может и не увеличиться и, соответственно, работник не сможет внести больший вклад в развитие организации.

Традиционным показателем, позволяющим дать общую оценку эффективности инвестиций в человеческий капитал, выступает показатель величины прибыли, приходящейся на 1 работника организации. Его расчёт производится делением величины полученной прибыли (прибыли отчетного периода, чистой прибыли) на среднесписочную численность работников. Однако инновационный характер экономики предполагает многообразие форм занятости, к числу которых относится вторичная занятость, занятость с неполным рабочим днем, сезонная занятость и т.п. Действующее законодательство Республики Беларусь также предусматривает различную продолжительность рабочего дня для сотрудников организации (кормящие

матери, инвалиды и т.д.). Таким образом, в организации есть сотрудники, занятые лишь какую-то часть рабочего дня и создающие продукт труда меньший по сравнению с теми работниками, которые трудятся полную рабочую неделю. Эта проблема является одним из направлений исследования научной школы Института Саратоги (Калифорния) под руководством Як Фитц-Енца. Она предлагает рассчитывать показатель прибыли на эквивалент полной занятости. Под эквивалентом полной занятости (ЭПЗ) понимаются работники, работающие полную неделю ($P_{\text{пн}}$) или какую-либо ее часть ($P_{\text{чн}}$); внештатные работники, которые участвуют в создании продукта труда в организации ($P_{\text{вшт}}$):

$$\text{ЭПЗ} = P_{\text{пн}} + P_{\text{чн}} + P_{\text{вшт}}. \quad (6)$$

В этом случае показатель прибыли, приходящейся на 1 работника организации ($\overline{П_{\text{раб}}}$) определится следующим образом:

$$\overline{П_{\text{раб}}} = \frac{П_{\text{отч}}}{\text{ЭПЗ}}. \quad (7)$$

Это позволяет связывать объемы прибыли организации и затраченное время каждым сотрудником для ее получения.

Кроме того, существует объективная необходимость корректировки показателя производительности труда на эквивалент полной занятости, что позволит оценить вклад каждого работника в результаты деятельности организации. Он определится как произведение среднечасовой производительности труда работника i -ой категории j -го структурного подразделения организации ($\overline{ПТ_{ij}}$) и количества рабочего времени, затраченного на выполнение своих функциональных обязанностей на протяжении данного периода ($\overline{T_{ij}}$). Показатель средней производительности труда по организации ($\overline{ПТ_{\text{общ}}}$) определится по следующей формуле:

$$\overline{ПТ_{\text{общ}}} = \sum_{j=1}^m \sum_{i=1}^n \overline{ПТ_{ij}} \times T_{ij}. \quad (8)$$

Информация, которой владеет человек, и его способность и готовность поделится ею определяют ценностный потенциал. Менеджеры обязаны своевременно вкладывать полезные данные в руки своих сотрудников (человеческого капитала) и обучать их использованию этих сведений. Отсутствие мотивации поделиться сведениями – значительное препятствие для работы информационных систем. Информация становится лишь дорогостоящим и малоиспользуемым ресурсом, если мы не знаем, как, зачем и когда поделится ею. Поэтому рентабельность инвестиций зависит от создания культуры предоставления информации, что выступает необходимым условием любой

попытки управлять интеллектуальным капиталом. В организации может существовать специфическая форма инвестиций в человеческий капитал, предполагающая наличие так называемых скрытых денежных затрат, – ученичество. В этом случае подготовка работников осуществляется в самой организации посредством создания рабочих мест учеников, стажеров, дублеров и т.п. И под инвестициями в человеческий капитал в данном случае понимают затраты субъекта хозяйствования, связанные с организацией рабочего места, или его стоимость, заработная плата работника за период обучения и выплаты «работникам-преподавателям» за оказываемые услуги. Показателем, отражающим объем передачи накопленных знаний у работников организации и характеризующим «производные инвестиции», выступает коэффициент ($K_{уч}^{инв}$). Он определяется как отношение количества учеников в организации ($Ч_{уч}$) к числу работников, которые были обучены данным специальностям (профессиям) за счет средств непосредственно самой организации и решили передавать свои накопленные знания молодому поколению ($Ч_{об}^{инв}$):

$$K_{уч}^{инв} = \frac{Ч_{уч}}{Ч_{об}^{инв}}. \quad (9)$$

Значения такого показателя позволят судить о том, сколько в среднем человек в организации передают свой опыт и осуществляют «производное инвестирование» в человеческий капитал.

Таким образом, представленный методический подход к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал может быть использован при проведении соответствующих инвестиционных расчетов непосредственно инвестором. Это позволит выявить целесообразность вложения средств в человеческие ресурсы, оценить последствия от внедрения инноваций и сформировать рациональную инвестиционную программу субъекта хозяйствования.