

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

*Марина Бургман*

*Классический приватный университет*

*69002, Украина, г. Запорожье, ул. Жуковского, 70 Б*

*Maryna Burgman*

*Classic Private University*

*69002, Ukraine, Zaporozhye, st. Zhukovsky, 70 B*

**Аннотация.** В статье предложены методологические аспекты активизации инвестиционных процессов в системе развития человеческого капитала; исследованы основные элементы системы формирования и эффективного использования человеческого капитала, обобщена классификация основных видов инвестиций в человеческий капитал которая объединяет теории различных ученых.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, развитие человеческого капитала, формирование использования человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал.

### ПОСТАНОВКА ЗАДАЧИ

Исследовать основные элементы системы формирования и эффективного использования человеческого капитала, с целью выявления рычагов активизации инвестиционных процессов в данной сфере.

### ВВЕДЕНИЕ

На новом этапе развития экономики Украины возрастает роль человека, его творческого потенциала в общественном производстве, объективно обуславливает необходимость совершенствования качественных характеристик человеческого капитала.

Инвестирование в человеческий капитал - первичное условие и важнейшая предпосылка его формирования, оно является приоритетным, вследствие того, что основным фактором конкурентного преимущества как фирм, так и экономики государства, становится не просто работник, а высококвалифицированный специалист, умеющий эффективно использовать в своей деятельности современные знания и новые технологии. Это обуславливает актуальность исследования всех аспектов воспроизводства человеческо-

го капитала в контексте влияния на развитие экономики, особенно в условиях ее трансформационных преобразований, перехода к новым технологическим укладам и усилению мировых интеграционных процессов.

### АНАЛИЗ ПОСЛЕДНИХ ИССЛЕДОВАНИЙ И ПУБЛИКАЦИЙ

Предпосылки к возникновению и разработке теории человеческого капитала были заложены в трудах классиков политической экономии и их последователей - Л. Вальраса, Дж.М. Кларка, Г. Маклеода, Т.Мальтуса, К.Маркса, А. Маршалла, Дж. Милля, В.Пети, Д.Рикардо, А.Смита и других.

Современное формирование концепции человеческого капитала и выделения её в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли произошло во второй половине XX столетия и неразрывно связано с работами Г. Беккера, М. Блауга, У. Боуэна, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Ф. Махлупа, Г. Псахаропулоса, Л.Туроу, Э.Уилсона, Т.Шульца.

Исследованием проблемы инвестирования в человеческий капитал отводится ведущее место в научных работах отечественных ученых: Д. П. Богини, А.С. Гальчинского, О. Гришновой, С. Кваши, А. Колота, М. Критского, П. Лайка, Е. Либановой, В. Оникиенко, О.Онищенко, П.Саблука и др.

В российской экономической науке интерес к теории человеческого капитала появился в 1990-х годах и в начале не получил должного признания, а отдельные публикации носили только критический характер - Р. Капелюшников, В. Марцинкевич, А. Дайновский. Однако в последнее время начался всплеск работ посвященных проблемам воспроизводства человеческого капитала, это исследование А. Добрынина, С. Дятлова, И.

Ильинского, М. Критского, С. Курганского, И. Цапенко, Г. Колесникова, Е. Головановой и других.

#### ИЗЛОЖЕНИЕ ОСНОВНОГО МАТЕРИАЛА

Переход к новым технологиям требует значительных затрат, связанных с обновлением знаний. Формальное образование уже давно не является единственным и достаточным методом подготовки рабочей силы.

Получение диплома и начало трудовой деятельности - это не завершение процесса обучения, а, как правило, окончание его общей, предварительной стадии и начало более специализированного и длительного процесса приобретения профессиональной квалификации. Поэтому необходимость развития системы непрерывного образования и постоянной переподготовки людей в настоящее время сомнений не вызывает. Довольно часто переподготовить работника является выгоднее, чем заменить его. Инвестиции в человека, рассматриваются в широком смысле, считаются менее рентабельными, чем инвестиции в физический капитал. Инвестиции в человека в развитых странах мира в отношении производственных инвестиций последние десятилетия неуклонно растут.

Период наиболее динамичного развития сферы образования приходится на 60-80-е годы. В начале 80-х годов инвестиции в образование выросли в Англии, США в 3 раза, ФРГ и Японии - 4, во Франции - в 5,5 раза. Развитые страны в 70-80-е годы тратили на образование до 9% ВВП. В начале 90-х годов доля расходов на образование от ВВП составляла: во Франции - 7,1%, в Японии - 6,3%, в США - 6,1%, в ФРГ - 4,5%. В расчете на каждого школьника в США тратят 3572 долл. в год. [2, с. 115].

В настоящее время наиболее развитые страны тратят более 10% национального дохода на нужды образования, которое занимает первое место среди статей расходов, а страны со средним уровнем развития - 4-7% [5, с. 45]. Это тот порог эффективности, который позволяет обеспечивать экономический рост на инновационной основе. Снижение объема инвестиций, ухудшение их качества неизбежно приводят к ухудшению экономических показателей страны. Например,

с 1982 по 1990 гг. расходы на образование в США выросли в 1,76 раза.

На наш взгляд очень верно заметил президент Гарвардского университета Дерек Бок: «Если вы считаете, что образование слишком дорого, попробуйте посчитать, сколько стоит невежество» [2, с. 116].

Компании США также тратят миллиарды долларов на подготовку и переподготовку кадров. В 2000 г., например, переподготовку прошли 62% всех специалистов и техников, 50% менеджеров, 37-40%) конторских служащих, 27% квалифицированных рабочих.

В Украину диапазон отчислений на переподготовку и повышение квалификации кадров составляет сегодня 0,3 - 0,8% выплаченной заработной платы. По мнению же специалистов, чтобы осуществлять нормальное воспроизводство рабочей силы нашей страны и подтягивать работников до надлежащего уровня квалификации, работодатель должен тратить не менее 1%, а чтобы развиваться - уже 1,5%.

Также нужно учитывать, что падение уровня и углубление имущественного расслоения снизили возможность большей части населения осуществлять инвестиции в основные компоненты индивидуального человеческого капитала за счет собственных средств.

Инвестиции в человеческий капитал - это затраты не только на его образование, профессиональную подготовку, приобретение трудового опыта, улучшение здоровья, но и на миграцию людей, на поиски работы. В первом случае повышается качество работника как ресурса, растут знания, улучшается здоровье, иначе говоря, увеличивается запас данного производственного фактора. Во втором - растет рыночная цена, облегчается реализация человеческого капитала на рынке труда.

Следует подчеркнуть, что не всякие вложения в человека могут быть признаны инвестициями в человеческий капитал, а лишь те, которые морально оправданы и целесообразны.

Сформированный посредством инвестиций человеческий капитал является системой ценностей, качеств, воплощенных в человеке, которые не могут быть скопированы и воспроизведены в другом месте. Несмотря

на такую низкую ликвидность человеческого капитала, обусловленной тем, что он неотделим от личности своего владельца, а значит, не является товаром, характеризуется качественным непостоянством; инвестиции в формирование и развитие человеческого капитала отличает высокая степень риска, гораздо больше, чем для вещественного капитала, поскольку риск, связанный с вложениями в человеческий капитал практически не может быть застрахован.

Степень риска повышается учитывая, что инвестиционный период человеческого капитала может достигать двадцати лет и более, в то время как для физического капитала этот показатель составляет в среднем два года.

Поэтому оценить результативность инвестиций в человеческий капитал и их влияние на экономическое развитие можно только через 10-20 лет с момента их осуществления в течение следующих 5-10 лет.

Государство вкладывает инвестиции в человека в надежде получить общественную отдачу. Отдельные граждане и предприятия, осуществляя вложения, рассчитывают на частную отдачу от инвестиций, но несмотря на индивидуальные интересы, частные инвестиции могут приносить, в том числе и общественную отдачу.

Систему формирования и эффективного использования человеческого капитала следует расценивать как совокупность элементов, находящихся в отношениях и взаимодействиях друг с другом, а также образующих определенную целостность, единство.

В нашем случае, в основе системы формирования и эффективного использования человеческого капитала находится высокопроизводительная, конкурентоспособная, высокооплачиваемая рабочая сила, развитие которой основывается на соответствующих принципах, задачах, блоках, является залогом социальной стабильности и национальной безопасности страны (рис.1.1). Основными элементами указанной системы являются: теоретические основы формирования и использования человеческого капитала, концепция государственной политики, государственная программа ее развития, опирается на определенные принципы, задачи и блоки, которые способствуют реализации государ-

ственной политики в сфере формирования и использования человеческого капитала.

На основе теоретико-методических основ формирования и использования человеческого капитала проводится разработка концепции государственной политики, где ключевое место отводится расширенному воспроизводству человеческого капитала стратегического направления, а также поэтапно разрабатывается государственная программа ее развития.

Разработка и внедрение в практику данной системы должно осуществляться на научно обоснованных принципах, а именно:

- принцип непрерывности связан с надежностью управляющей системы, наличием обратной связи между всеми структурными элементами и объектами управления, определенными процедурами и мерами по устранению дисфункциональных отклонений;

- принцип целевой допускает объединение всех элементов системы и единую направленную на решение одного вопроса - обеспечения максимальной экономической эффективности формирования и использования человеческого капитала;

- принцип стратегического развития обеспечивает решение не только текущих задач, но и долгосрочных относительно человеческого капитала;

- принцип динамизма допускает, что механизм управления должен учитывать требования внешней и внутренней среды, а значит быть мобильным;

- принцип эффективности управления обеспечивается выбором из многих возможных вариантов эффективного.

- принцип стратегического развития обеспечивает решение не только текущих задач, но и долгосрочных относительно человеческого капитала;

- принцип динамизма допускает, что механизм управления должен учитывать требования внешней и внутренней среды, а значит быть мобильным;

- принцип эффективности управления обеспечивается выбором из многих возможных вариантов эффективного.

Главная задача системы формирования и эффективного использования человеческого капитала должно заключаться в:



1) обеспечении эффективного функционирования человеческого капитала;

2) расширенном воспроизводстве человеческого капитала;

3) создание нормативной базы управления человеческим капиталом с целью обоснования управленческих решений, которые принимаются;

4) рациональном использовании всех составляющих человеческого капитала;

5) реализации стимулов, направленных на эффективное использование и воспроизводство человеческого капитала;

6) распределении обязанностей между всеми субъектами управления человеческим капиталом.

Структуру основных элементов системы отражают конкретные блоки, а именно: демографически-пространственный, законодательно-нормативный, бюджетно-финансовый, социально-экономический, организационно-информационный, педагогически-воспитательный, реализация которых способствует результативному принятию управленческих решений в сфере формирования и эффективного использования человеческого капитала.

Отметим, что данные блоки условно можно разделить на две части: те, которые более уместны на этапе формирования человеческого капитала (педагогически-воспитательный) и те, которые более эффективны на этапе его использования (социально-экономический) [16]. Заметим, что эффективность данных блоков заключается в их единстве, комплексности и системности разработки и реализации, то есть тогда, когда они совершаются в рамках правового поля и финансовых возможностей и в тесном взаимодействии исполнителей.

## ВЫВОДЫ

Таким образом, обеспечение гармоничного сочетания всех элементов создает возможность повысить сбалансированность развития экономики человеческого капитала и ее сочетание с национальной экономикой в целом. В свою очередь, распределении обязанностей между всеми субъектами управления человеческим капиталом способствовать максимизации внутренних возможностей человеческого капитала, привлечению к производственному процессу квалифицированно-

го, опытного, компетентного и ответственного персонала, заинтересованного в конечных результатах производства и станут залогом конкурентоспособности экономики государства в целом и предприятия в частности.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Zinov'ev I.F. Perspektivi realizacii ekonomista v Ukraïni i za kordonom / I.F. Zinov'ev // *Ekonomika ta derzhava*. – 2005. – №10. – S. 66 - 67.
2. Isaenko A.N. Chelovecheskij kapital v sovremennoj jekonomike / A.N. Isaenko // *SShA – Kanada: JePK*. – 2008. – №2. – S.114 - 118.
3. Libanova E. Indeks ljuds'kogo rozvitku regioniv Ukraïni/ E. Lianova // *Ekonomika Ukraïni*. – 2000. – №3. – S. 3 - 15.
4. Sagradov A. Chelovecheskij kapital: istochnik razvitija / A. Sagradov // *Jekonomika i zhizn'*. – 1998. – № 1 - 2.
5. Cyrenova E.D. Sovokupnyj chelovecheskij kapital nacii (formirovanie, funkcionirovanie ego na makro-, mezo- i mikrourov-njah): Uchebnoe posobie. – Irkutsk: Izd-vo IGJeA, 2011. – 148s.
6. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия : В 4 т. / под ред. А. М. Румянцева. – М. : Сов. Энцикл., 1975. – Т. 2 – 560 с.
7. The Strategy for Innovation and Good Governance at Local Level [Electronic resource]. – Mode of access: [http://www.coe.int/t/dgap/localdemocracy/strategy\\_innovation/Strategy\\_Brochure\\_E.pdf](http://www.coe.int/t/dgap/localdemocracy/strategy_innovation/Strategy_Brochure_E.pdf)].
8. Krivoruchko Ju. Molodezh' kak obshhestvennyj faktor formirovanija grazhdanskogo obshhestva Ukrainy // *Grazhdanskoe obshhestvo kak osushhestvlenie svobody: central'no-vostochnoevropejskij opyt* / Pod red. A. Karasja. - L., 1999. - S. 309-316.
9. Panina N. Molodezh' Ukrainy: struktura cennostej, social'noe samochuvstvie i moral'no psihologicheskoe sostojanie v us-lovijah total'noj anomii // *Sociologija: teorija, metody, marketing*. - 2001. - № 1. - S. 41 - 48.
10. A.Dunsire. Bureaucratic Morality in the United Kingdom, in: *International Political Science Review. Bureaucratic orality*. – 1988. – vol.9. – No.3. – P. 179 – 192.
11. A Guide to developing a municipal affordable housing strategy / Prep. by: R.

Tomalty [et al.] for CMHC. – Ottawa: CMHC, 2006. – 267 p.

12. Canadian Housing and Renewal Association. Changing Directions: Building for the Future. – Ottawa, 2008. – 236 p.

13. Carter T. Current Practices for Procuring Affordable Housing: The Canadian Context / T. Carter // Housing Policy Debate. – Volume 8. – Issue 3. – Funny. Ottawa: Penguin. – 632 p.

14. Fainstein S. Justice, Politics, and the Creation of Urban Space / S. Fainstein. – New York: New York University Press, 2009. – 401 p.

15. Work in the global economy [Электронный ресурс]. – режим:

<http://www.ijo.org/public/english/bureau/inst/download/global.pdf>.

#### **METHODOLOGICAL ASPECTS OF INVESTMENT PROCESS ENCOURAGEMENT IN THE SYSTEM OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT**

**Summary.** The article suggests methodological aspects of investment process encouragement in the system of human capital development; studies the main elements of the formation and effective use of human capital, generalizes the classification of major types of investment in human capital which combines different scientists' approaches.

**Key words:** human capital, human capital development, formation of human capital, investment in human capital.