DOI: 10.17117/na.2015.11.01.177

<http://ucom.ru/doc/na.2015.11.01.177.pdf>

Поступила (Received): 25.11.2015

Гладышева А.В., Харламова Е.Е. Инвестиции в человеческий капитал

Gladysheva A.V., Kharlamova E.E.
Investment in human capital

В статье рассмотрено понятие человеческого капитала, его становление и развитие, и трактовка различными авторами, а также роль инвестиций в человеческий капитал, приведена методика оценки приоритетных направлений инвестирования в человеческий капитал

Ключевые слова: человеческий капитал, теория человеческого капитала, инвестиции в человеческий капитал, оценка приоритетности инвестиций в человеческий капитал

The article deals with the concept of human capital, its formation and development, and the treatment of various authors, as well as the role of investment in human capital, the technique of assessment of the priority areas of investment in human capital

Key words: human capital, human capital theory, investment in human capital, the assessment of priority investment in human capital

Гладышева Алена Васильевна

Студент

Волгоградский государственный технический университет

г. Волгоград, пр. им. Ленина, 28

Gladysheva Alena Vasilevna

Student

Volgograd state technical university

Volgograd, Lenina ave., 28

Харламова Екатерина Евгеньевна

Кандидат экономических наук, доцент

Волгоградский государственный технический университет

г. Волгоград, пр. им. Ленина, 28

Kharlamova Ekaterina Evgenievna

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Volgograd state technical university

Volgograd, Lenina ave., 28

В современном мире человеческий капитал занимает одно из главных мест в социально-экономическом развитии ведущих стран мира. Человеческий капитал в условиях современной экономики является непосредственным преимуществом в конкурентной борьбе большинства организаций. Именно поэтому данная тема является достаточно актуальной в наши дни.

Организации, чтобы выдержать натиски конкурентов и быть конкурентоспособными, должны постоянно проводить повышение эффективности управления человеческим капиталом, а также проводить инвестирование в человеческий капитал своих сотрудников, тем самым, повышая интеллектуальный капитал своей организации.

Становление понятия человеческого капитала, а в последующем и его развитие, произошло во второй половине 20 века. Возникновение данного понятия

целесообразно соотнести с развитием экономической науки, а также с формированием инноваций в экономической отрасли. Именно поэтому в отмеченный период роль специалистов, занимающихся интеллектуальным трудом, существенно возросла.

Создание теории человеческого капитала происходило от индивидуального человеческого капитала к национальному. Теорию индивидуального человеческого капитала разработали Теодор Шульц и Гэри Беккер. Также не мало-важный вклад внес Саймон Кузнец, но уже в развитие национального человеческого капитала. (Таб. 1).

Таблица 1. Теории развития человеческого капитала

Ученые (теория)	Содержание теории
Т.Шульц (теория индивидуального человеческого капитала)	Внес вклад в первоначальное становление теории, а также в ее развитие и понимание общественно-стью. Развивал идею человеческого капитала как основного производительного фактора индустриальной и постиндустриальной экономик [5].
С. Кузнец (теория национального человеческого капитала)	Кузнец утверждал, что существует пороговое значение накопленного национального человеческого капитала, без достижения которого переход к следующему уровню уклада экономики невозможен [3].
Г. Беккер (теория индивидуального человеческого капитала)	Определил человеческий капитал как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, умений и навыков, эффективное использование которых поспособствует увеличению дохода и иных благ их обладателей [4]. Инвестициями в работников Беккер представил затраты на их образование и обучение, т.к. считал экономически эффективным образование для самого работника.

По определению одного из основоположников теории индивидуального человеческого капитала Г. Беккера можно сделать вывод о том, что человеческий капитал является своего рода человеческим активом.

Проблема организации при инвестировании человеческих активов сотрудников организации стоит в том, что необходимо выбрать направления вложения инвестиций. Для решения данной проблемы существуют различные критерии оценки приоритетных направлений инвестирования. К таким критериям можно отнести уровень эффективности вложения в тот или иной человеческий актив, как это вложение скажется на конкурентном преимуществе организации, а также насколько значимы эти вложения для руководства или иных заинтересованных лиц. В качестве заинтересованных сторон может выступать сама организация, ее подразделения, работники, потребители продукции организации, ее партнеры, а также внешняя среда [1].

Результаты такой оценки по всем анализируемым критериям можно свести в одну таблицу. (Таб.2).

Таблица 2. Пример оценки инвестирования в человеческий капитал [3]

Инвестиционные процессы	Параметр оценки				Приоритетность реорганизации		Приоритетность инвестирования	
	Влияние на факторы успеха	Качество процесса		Значимость для заинтересованных сторон	Общая оценка*	ранг	Общая оценка*	ранг
		По результатам	По эффективности					

Оценивание инвестиционных процессов происходит в баллах от 1 до 3.

Например, если влияние какого-либо процесса на фактор успеха организации оказывается сильным, то данному процессу соответствует 1 балл. Соответственно, если влияние процесса имеет среднюю значимость, значит ставиться 2 балла, а если слабое влияние – 3 балла. По той же системе баллы присваиваются процессам, имеющим значимость для заинтересованных сторон.

Что касается качества процессов, то баллы выставляются немного в другом порядке. Высокое качество какого-либо процесса оценивается в 3 балла, т.к. этот вид процесса меньше всего нуждается в расходах на совершенствование. Также качество процесса может быть хорошим, но постепенно снижающимся по эффективности использования, такому процессу ставится 2 балла. А процессам с удовлетворительным или недостаточным качеством соответствует 1 балл.

Столбец о приоритетности реорганизации показывает, какие процессы инвестирования в человеческий капитал нуждаются в реорганизации, т.к. имеют высокую значимость, но недостаточную управляемость. Данные о приоритетности инвестирования показывают приоритетность любого направления инвестиций в человеческий капитал в зависимости от значимости этих инвестиций для конкурентоспособности организации [3].

Данная методика оценки инвестиций в человеческий капитал дает возможность более детально изучить каждый из возможных процессов инвестирования и выявить наиболее важный.

Постоянное развитие различных организаций и повышение их конкурентоспособности возможно только в том случае, когда происходит развитие идей работников. Для того чтобы работники той или иной компании создавали и реализовывали свои идеи необходимо вначале вложить денежные средства в развитие самих работников. Инвестирование в улучшение человеческого капитала

работника компании может проводиться как самим работником, так и компанией, а иногда и государством. Речь идет о том, что работники компании должны проходить курсы повышения квалификации или иные мероприятия по повышению своего человеческого капитала, т.к. именно эти инвестиции помогут создать идею. С помощью вложений инвестиций в человеческий капитал произойдет повышение качества человеческого капитал, а также эффективности его использования.

Список используемых источников:

1. Абдикеев Н.М., Данько Т.П., Ильдеменов С.В. и др. Реинжиниринг бизнес-процессов. М.: Эксмо, 2005. 592 с.
2. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал – основной фактор развития инновационной экономики. URL: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=1&page=247>
3. Краковская И.Н. Человеческий капитал организации как фактор ее инновационного развития: управление по стадиям жизненного цикла // Креативная экономика. 2011. № 1 (49). С. 60-67.
4. Becker, Gary S. *Human Capital*. N.Y.: Columbia University Press, 1964.
5. Schultz, T. *Investment in Human Capital*. N.Y., 1971.