

Булдашев Егор Сергеевич

ассистент кафедры экономики труда
и управления персоналом
Новосибирского государственного университета
экономики и управления
dom-hors@mail.ru

ВЛИЯНИЕ РАЗМЕРА ИНВЕСТИЦИЙ НА РЕЗУЛЬТАТЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Аннотация:

Статья посвящена выявлению результатов инвестирования в человеческий капитал для инвестора и носителя человеческого капитала. В работе представлен анализ влияния размера инвестиций в человеческий капитал на результаты инвестирования в человеческий капитал.

Ключевые слова:

инвестиции в человеческий капитал, результаты инвестирования в человеческий капитал, корреляционный анализ, инвестор, носителя человеческого капитала, доход носителя человеческого капитала, движение персонала.

Buldashev Egor Sergeevich

Teaching Assistant of the Labour Economics
and HR Management Department,
Novosibirsk State University of
Economics and Management
dom-hors@mail.ru

INFLUENCE OF THE INVESTMENT VOLUME ON THE RESULTS OF THE HUMAN CAPITAL INVESTMENT

Summary:

The article is concerned with results of the investment in the human capital for the investor and human assets bearer. The author presents analysis of the investment volume on the results of the human capital investment.

Keywords:

investment in human capital, results of investment in human capital, correlation analysis, investor, bearer of human assets, income of the human assets' bearer, staff appointments.

В общем виде человеческий капитал – «знания, умения и способности работников организации» [1, с. 96]. Человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Задачи повышения производительности труда требуют инвестиций не только в основной капитал, но и в человеческий, так как именно уровень последнего определяет количество и степень успешности внедрения инноваций, а также эффективность использования основного капитала. «Физический капитал в современной экономике формирует 16 % общего объема богатства, природный – 20 %, а человеческий капитал – 64 %. В Японии, Германии и Швеции доля человеческого капитала достигает 80 %, для России же всего 14 %» [2]. В то же время оценить основной капитал и отдачу от инвестиций в него легче, чем в человеческий. Вследствие этого планирование, регулирование и контроль формирования и использования человеческого капитала – весьма сложные процессы, для осуществления которых необходима определенная система показателей, связанных с человеческим капиталом. Инструментом увеличения человеческого капитала являются инвестиции. Инвестиции в человеческий капитал – это расходы на развитие человеческих качеств, которые могут использоваться с целью получения дохода, превышающего такие расходы, выраженные в денежной и/или вещественной форме и в форме времени. Инвестиции в человеческий капитал имеют основную цель – увеличение человеческого капитала.

Помимо основной цели выделяются другие цели инвестирования в человеческий капитал (во многом зависящие от размеров инвестиций) [3, с. 30]:

1. Вложения на уровне социально гарантированного минимума. Это такие вложения, которые сохраняют человеческий капитал, предотвращают снижение производительности труда, поддерживают здоровье работника.

2. Вложения, обеспечивающие равномерный рост производительности труда.

3. Сверхэффективные затраты, которые способствуют инновациям.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал в зависимости от размера могут обеспечивать заданный уровень, либо равномерный рост производительности труда, либо способствовать инновациям.

Отсюда эффективность накопления и последующего функционирования человеческого капитала во многом зависит от размера инвестиций в человеческий капитал.

В настоящее время можно выделить три основных показателя эффективности инвестирования в человеческий капитал:

1) ROI, отражающий эффективность формирования и использования человеческого капитала,

2) «норма отдачи», отражающая эффективность использования человеческого капитала [4, с. 68],

3) переход инвестиций в стоимость человеческого капитала, отражающий эффективность формирования человеческого капитала.

Первые два показателя ориентированы в большей мере на оценку эффективности вложений в используемый человеческий капитал (о чем говорит влияние факторов использования человеческого капитала), а третий показатель ориентирован на определение эффективности вложений в накопленный человеческий капитал. Очевидно, что показатель ROI и «норма отдачи» основаны на оценке выгоды инвестора (того, кто инвестирует), а третий показатель более важен для работника.

Расчет всех этих показателей связан со значительными трудностями, которые кроются в проблеме точной оценки стоимости человеческого капитала и выявления влияния прироста человеческого капитала на производительность труда (иными словами, насколько именно выросла производительность труда только вследствие прироста человеческого капитала). Третий из предложенных показателей не оценивает инвестиции с точки зрения получения выгоды инвестором, а скорее учитывает интересы объекта инвестирования (носителя человеческого капитала, в который осуществляются инвестиции).

На первый взгляд, между интересами инвестора и носителя человеческого капитала могут возникать противоречия, так как они оба претендуют на величину прироста доходов в результате инвестирования. Однако, если рассмотреть ожидания и результаты инвестирования в человеческий капитал с точки зрения интересов обеих сторон, то станет понятно, что они во многом совпадают. Особенно это заметно на уровне страны или региона. Инвестор (государство, региональные органы власти) заинтересован в приросте человеческого капитала, так как это является фактором повышения производительности труда, производства инноваций, роста доходов и расходов субъекта и роста экономики региона / государства в целом. Носитель человеческого капитала ожидает роста собственных доходов, который достигается благодаря повышению собственной конкурентоспособности, производительности труда, вследствие прироста человеческого капитала.

В ситуации, когда инвестором выступает предприятие, по своей сути ожидания инвестора и носителей человеческого капитала остаются такими же, как указано ранее, но есть и различия (особенности).

Таблица 1 – Ожидания инвестора и носителя человеческого капитала на уровне предприятия

Ожидания носителя человеческого капитала	Ожидания инвестора	Комментарии
Повышение заработка носителя человеческого капитала	Повышение производительности труда работников	Цели обоих контрагентов достигаются благодаря увеличению человеческого капитала, при условии, что система оплаты труда справедливо распределяет ФОТ в зависимости от трудового вклада
Карьерный рост	Успешно функционирующая система кадрового резерва, сокращение сроков и издержек заполнения вакансии	Увеличение человеческого капитала позволяет его носителю претендовать на более высокие должности, тем самым позволяя инвестору (предприятию) экономить на привлечении кандидатов со стороны
Гарантия занятости, ощущение заботы предприятия	Сокращение текучести кадров	Инвестирование в человеческий капитал воспринимается носителем как проявление заинтересованности в нем самом и в его развитии. У носителя человеческого капитала будет меньше поводов для смены места работы, что сократит текучесть кадров.
Обогащение содержания труда	Повышение производительности труда работников, экономия по ФЗП	Обогащение содержания труда работника приносит ему удовлетворение, делает его работу интереснее, а работодатель получает возможность перераспределять функции между исполнителями

Для проверки представленных положений было проведено исследование на примере предприятий Новосибирской области, целью которого являлось выявление тесноты взаимосвязи между размерами инвестиций в человеческий капитал и следующими показателями, важными для носителя человеческого капитала:

- 1) изменение дохода (абсолютное и относительное) носителя человеческого капитала;

2) частота перемещений носителя человеческого капитала на другие рабочие места без повышения в должности;

3) частота повышений в должности носителя человеческого капитала;

4) показатели выбытия персонала (в нашем исследовании использовался показатель доли сотрудников, оставшихся в должности после инвестирования в их человеческий капитал).

Основным методом выявления тесноты взаимосвязи между размерами инвестиций в человеческий капитал и показателями, перечисленными выше, выбран корреляционный анализ.

Для чистоты анализа рассмотрены те случаи, когда инвестиции в работников осуществлялись только с 2008 г. (причем инвестирование именно в 2008 г. – обязательное условие). Это необходимо потому, что если, например, до продвижения работника по служебной лестнице в его человеческий капитал осуществлялись инвестиции в 2008 и в 2005, то становится сложно определить, инвестиции какого именно года оказали наибольшее влияние на продвижение.

В процессе анализа проводилось отслеживание результатов инвестирования в человеческий капитал: изменения (абсолютное и относительное) денежных доходов, выплачиваемых организацией; перемещения, продвижений и увольнений работников, в чей человеческий капитал совершались инвестиции, а также расчет коэффициентов корреляции размеров и выводы по анализу.

Результаты анализа представлены в таблице 2, где отражены данные по четырем предприятиям.

Таблица 2 – Показатели результатов инвестирования в человеческий капитал за 2008–2011 гг.

Показатели	ЗАО «Пивоваренная компания», в %			Итого по четырем фирмам, в %		
	Руководители	Специалисты и служащие	Рабочие	Руководители	Специалисты и служащие	Рабочие
Количество сотрудников, продвинутых по служебной лестнице, в человеческий капитал которых осуществлялись инвестиции только с 2008 г.	100,0	60,0	36,4	30,0	21,5	11,9
Количество сотрудников, сменивших рабочее место внутри организации, но без повышения, в человеческий капитал которых осуществлялись инвестиции только с 2008 г.	0,0	20,0	13,6	20,0	15,6	13,2
Количество сотрудников, оставшихся в организации, в человеческий капитал которых осуществлялись инвестиции только с 2008 г.	100,0	93,3	72,7	75,0	65,2	54,3

Примечание: Количество сотрудников, у которых повышались доходы от выплат организации, в человеческий капитал которых осуществлялись инвестиции только с 2008 г., равно 100 %.

Как видно из таблицы 2, в среднем по четырем предприятиям доля работников, получивших продвижение по служебной лестнице после инвестирования в их человеческий капитал, колеблется от 11 до 30 % в зависимости от категории. В то же время в «Пивоваренной компании» этот показатель составляет от 36 до 100 %. Доля работников, сменивших должность внутри организации без повышения в должности, составила от 13 до 20 % (в «Пивоваренной компании» от 0 до 20 %). В среднем от половины до трех четвертей развиваемых работников осталось в четырех организациях в течение четырех лет, в то время как в «Пивоваренной компании» от 72 до 100 % в зависимости от категории.

Расчет коэффициентов корреляции различных показателей от размера инвестиций в человеческий капитал по работникам исследуемых предприятий показал следующее.

Коэффициент корреляции по абсолютному изменению доходов и по размеру инвестиций в человеческий капитал четырех предприятий составил 0,9 037, а по относительному изменению доходов и по размеру инвестиций в человеческий капитал четырех предприятий 0,9 221, что указывает на сильную корреляцию этих переменных. Таким образом, можно говорить о наличии сильной зависимости между размерами инвестиций в человеческий капитал и абсолютным и относительным повышением доходов работников четырех предприятий, в человеческий капитал которых осуществлялись инвестиции. Однако нет оснований утверждать, что размер повышения доходов зависит только от размера инвестиций, так как постепенное повышение доходов и в том числе заработной платы – процесс, обусловленный реакцией на рост цен и темпы роста инфляции.

Коэффициент корреляции по продвижению по служебной лестнице и по размеру инвестиций в человеческий капитал четырех предприятий составил 0,8 727, а по переводу на другие должности без повышения и по размеру инвестиций в человеческий капитал четырех предприятий – 0,6 356. Можно сделать вывод о том, что вероятность повышений в должности зависит от размера инвестиций в человеческий капитал напрямую. В то же время на должности без повышения чаще перемещаются работники после относительно небольших размеров вложений в их человеческий капитал.

Коэффициент корреляции доли оставшихся сотрудников и размера инвестиций в человеческий капитал четырех предприятий составил 0,7 841, что указывает на сильную корреляцию этих переменных. Можно сделать вывод, что инвестиции в работников ведут к удержанию (закреплению) их на предприятии.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что существует прямая зависимость роста доходов, частоты и вероятности продвижения и закрепления работника на предприятии от размеров инвестиций в человеческий капитал. Обратная зависимость наблюдается по показателям частоты перемещений на другие должности (без повышения, в рамках организации) и размером инвестиций в человеческий капитал.

Как уже было сказано ранее, на отдачу от инвестиций в человеческий капитал влияют многие факторы, которые не всегда можно выделить в процессе анализа. В проведенном исследовании мы исходим из того, что основное влияние на расчетные показатели оказало именно инвестирование в человеческий капитал.

Таким образом, инвестиции в человеческий капитал позволяют соединить интересы работника и работодателя. Но, учитывая, что вложения могут быть достаточно затратными, целесообразно выделять категории, по которым инвестиции в человеческий капитал реально позволяют получать отдачу. Выявленные зависимости позволяют сравнивать показатели роста денежных доходов, частоты карьерных перемещений и показатели выбытия сотрудников в среднем и по группам работников, в которых осуществлялись и не осуществлялись инвестиции в человеческий капитал. Предлагаемая практика осуществления инвестиций должна быть подкреплена и организационной работой (выявление наиболее перспективных работников, юридическая подготовка при значительных инвестициях и другое). Это позволит выявлять проблемные места и сделать практику инвестирования в человеческий капитал организации более целенаправленной эффективной.

Ссылки:

1. Экономика и управление персоналом: энциклопедический словарь / под ред. проф. С.И. Сотниковой. Новосибирск, 2012.
2. Кухтинова Л.Г. Человеческий капитал и развитие сервисной экономики // Креативная экономика. 2007. № 3 (3). С. 85–91. URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/4096/>
3. Быченко Ю.Г. Формирование человеческого капитала: социально-экономический аспект: монография. Саратов, 1999.
4. Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. Новосибирск, 2000.

References:

1. *Economics and Human Resources: encyclopedic dictionary* 2012, in SI Sotnikova (ed), Novosibirsk.
2. Kuhtinova, LG 2007, 'Human capital and the development of the service economy', *Kreativnaya ekonomika*, no. 3(3), pp. 85–91, retrieved 18 April 2013, <<http://www.creativeconomy.ru/articles/4096/>>.
3. Bychenko, JG 1999, *Human capital formation: the socio-economic aspect*, Saratov.
4. Koritskiy, AV 2000, *Introduction to the theory of human capital: the manual*, Novosibirsk.