

УДК 330.322.012

UDC 330.322.012

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ФОКУСЕ
ИНВЕСТИЦИОННОЙ
ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ СОЦИАЛЬНО-
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ**

**THE HUMAN CAPITAL IN FOCUS OF
INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF
THE SOCIAL-ECONOMIC SYSTEM**

Ермоленко Дарья Владимировна
к.э.н.

Ermolenko Darya Vladimirovna
Cand. Econ. Sci.

Апанасенко Елена Петровна
студентка

Apanasenko Elena Petrovna,
student

*Кубанский государственный университет,
Краснодар, Россия*

Kuban State University, Krasnodar, Russia

В статье рассмотрено понятие человеческого капитала и процесс его формирования. Эффективное использование человеческого капитала позволяет существенно повысить конкурентоспособность социально-экономической системы, и, следовательно, ее инвестиционную привлекательность.

The concept of the human capital and process of its formation were considered in this article. The effective utilization of the human capital allows to raise essentially competitiveness of social and economic system and therefore its investment attractiveness.

Ключевые слова: ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ, МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, КОРПОРАЦИЯ, СИСТЕМА СБАЛАНСИРОВАННЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ.

Keywords: HUMAN CAPITAL, INVESTMENT ATTRACTIVENESS, MUNICIPAL FORMATION, CORPORATION, SYSTEM OF BALANCED INDICES.

Экономическая ситуация в стране требует от субъектов рыночных отношений новых подходов к использованию собственного потенциала. В условиях глобализации экономических процессов в мире актуальной проблемой остается привлечение инвестиций в реальные секторы экономики стран, регионов и муниципальных образований с целью обеспечения роста и развития [1]. Недостаточность финансовых инвестиций приводит в лучшем случае лишь к простому воспроизводству.

Одна из задач, которую решает для себя инвестор, состоит в выборе объектов инвестирования, имеющих наилучшие перспективы развития и обеспечивающих высокую эффективность вложений. Основой такого выбора является оценка инвестиционной привлекательности как совокупности социальных, экономических, организационных, правовых, политических, социокультурных факторов, которая позволяет потенциальному инвестору оценить, насколько тот или иной объект

инвестиций привлекательнее других для вложения имеющихся средств. В совокупности эти факторы должны предоставить дополнительные возможности для привлечения инвестиций и благоприятным образом воздействовать на конкурентоспособность. Россия является страной настолько резких межрегиональных экономических, социальных и политических контрастов, что каждый потенциальный инвестор при наличии достаточной информации может найти для себя объект инвестирования с вполне удовлетворительными и приемлемыми для него условиями. Необходимо лишь предоставить потенциальному инвестору комплексную, полноценную и достоверную информацию об инвестиционной привлекательности [2].

Инвестиционная привлекательность является одним из свойств социально-экономических систем. Социально-экономическая система – установившаяся система отношений между людьми по поводу совместного (социального) удовлетворения индивидуальных экономических потребностей.

Деятельность корпорации предполагает интеграцию разнообразных ресурсов и факторов, персонала, предприятий, объединившихся для осуществления совместной деятельности и достижения стратегических целей. Следовательно, корпорация представляет собой сложную социально-экономическую систему, в основе которой лежит совокупность общественных, коллективных и личных интересов, оказывающих влияние на ее состояние и развитие.

Муниципальное образование также является сложной социально-экономической системой, состоящей из нескольких тесно взаимодействующих и взаимосвязанных элементов: населения, географической среды, градообразующей базы и жизнеобеспечивающей системы, обслуживающей функционирование, сохранение и развитие самого муниципального образования. Главным фактором,

обеспечивающим взаимосвязь и взаимодействие подсистем города, интегрирующим их в единую социально-экономическую систему, является деятельность населения. Поэтому мерилom эффективности деятельности администрации муниципального образования выступает качество жизни населения, в повышении которого заинтересованы все уровни власти.

В социально-экономической системе условиях индустриального общества и уж тем более информационного общества главным и наиболее активным элементом выступает человек. В условиях нарождающейся экономики, основанной на знаниях, невозможно отрицать, что именно человеческий потенциал становится источником прибыли. Уровень развития экономики в целом и эффективность деятельности конкретной компании зависят от производительности рабочей силы, человеческого капитала. Именно поэтому человеческие ресурсы в развитых странах мира выступают важнейшим фактором экономического роста и рассматриваются как средства инновационного обеспечения конкурентоспособности как на микро-и мезо-, так и на макроуровне [3].

В связи с этим представляется важным рассмотрение понятия «человеческий капитал». Значительный вклад в развитие концепции человеческого капитала своими трудами внес К. Маркс. Категорию «рабочая сила» он рассматривал как «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает... живая личность человека и которые пускаются им в ход всякий раз, когда производит какие-либо потребительские стоимости» [4] Стоимость создается только в процессе труда, величина ее зависит от квалификации рабочей силы. Развитие физических, умственных, творческих, созидательных сил человека Маркс называл «действительным богатством», «главной производительной силой общества», подчеркивая, что творческие качества человека могут быть созданы только в процессе и в результате специфического производства и требуют затрат. Маркс трактовал самого человека как основной капитал,

подчеркивая важное значение его развития и образования, производственного опыта и затрат свободного времени.

Дорнбуш Р., Шманлези К. и Фишер С. [5] включали в понятие «человеческий капитал» не только знания и умения людей, способности к труду, но и физические, психологические, мировоззренческие, культурные свойства человека - физическую силу, внешнюю привлекательность, коммуникабельность, умение принимать решения, брать на себя ответственность, организаторские способности, утверждая, что наличие образования является лишь предпосылкой, а не гарантией жизненного успеха.

Большой вклад в теорию человеческого капитала внес Гарри Беккер. Он утверждает, что «человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию, поиски информации о ценах и доходах» [6]. Он включил в инвестиции в человека помимо расходов на общее и профессиональное образование расходы на воспитание детей, здравоохранение, поиск информации, смену работы и другие вложения, так или иначе способствующие развитию производительной силы человека, содействующие его культурному и интеллектуальному росту.

В 90-х годах в России появился ряд монографических исследований человеческого капитала, попытка создать собственную доктрину, предложить новый адекватный категориальный аппарат в работах российских ученых Критского М.М., Капелюшникова Р.И., Дятлова С.А., Добрынина А.И. М. Критский считает, что человеческий капитал - это: «Всеобщее-конкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы (потребительскую и производственную), адекватные эпохам присваивающего и производящего

хозяйства, и осуществляющаяся как итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию» [7].

Концепция человеческого капитала занимает ключевое положение в современной экономике. Использование данного понятия предоставляет новые возможности для изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда.

Теория человеческого капитала доказала, что производительные, интеллектуальные, творческие качества человека являются главной силой общественного и экономического прогресса. Человеческий капитал оказывает значительное воздействие на формирование эффективных институтов, способствующих развитию общества. Поэтому исследование и научное осмысление взаимовлияния человеческого капитала и институциональной среды в условиях трансформации экономических отношений являются актуальными и востребованными не только наукой, но и практикой.

Человеческий капитал определяет конкурентоспособность социально-экономических систем, выступает ключевым ресурсом их развития. В процессе создания, трансформации и использования человеческого капитала участвуют корпорации, федеральные и местные органы власти, т.е. все субъекты рыночных отношений. Открытость общества для импорта разнообразных знаний, идей и информации, способность экономики продуктивно их перерабатывать – вот от чего зависит успешное социально-экономическое развитие любой страны. В современных условиях человеческий капитал в большей мере, чем физические активы или финансовый капитал, становится устойчивым конкурентным преимуществом [8].

Человеческий капитал, как определяющий фактор конкурентных преимуществ, на уровне муниципального образования рассматривается как

качество населения (местного сообщества), а на уровне корпорации, как качество персонала. Поэтому развитие человеческого капитала является одной из стратегических целей муниципального образования и корпорации. Разработка стратегии развития человеческого капитала является важным направлением деятельности местной власти и менеджмента корпорации. Именно человеческий капитал определяет возможность создания и реализации конкурентных преимуществ региона и города, способность к созданию постиндустриальной экономики и элементов новой экономики (инновационной и информационной).

Человеческий капитал города определяет (рис. 1):

- уровень образования, знания;
- инвестиции в воспитание, образование, медицинское обслуживание, знания, безопасность и др.
- уровень образования и знания экономически активной части населения;
- интенсивность и качество труда;
- уровень менеджмента и маркетинга в городе;
- здоровье населения (среднюю продолжительность жизни);
- степень свободы перемещения труда;
- уровень развития в регионе науки и системы образования;
- уровень медицинского обслуживания населения;
- возможности создания и развития инновационного и венчурного бизнесов.

Главное условие осуществления стратегии управления человеческим капиталом корпорации - это инвестирование в повышение квалификации персонала организации, которая состоит из подсистем поиска специалистов и их отбора, первоначальной подготовки и повышения квалификации, оценки квалификации персонала и переквалификации

специалистов, а также накопление знаний. Подготовка кадров повышает статус и обеспечивает успех организации среди конкурентов.

Что касается муниципального образования и его населения, здесь возможны различные стратегии. Так, территории с низким уровнем занятости и дешевой рабочей силой могут выдвигать это как аргумент



Рисунок 1 - Взаимосвязь человеческого капитала, экономики и общего развития города
 привлечения предпринимателей с целью создания новых рабочих мест. Если рабочих рук не хватает, а рабочих мест в избытке, то территории, стремясь заполучить специалистов, могут рекламировать положительные возможности для проживания и перспективы роста, высокую заработную плату, возможность выбора профессии и т.п. Возможен и адресный маркетинг, нацеленный на привлечение на территорию людей конкретных профессий, определенных уровней квалификации [9].

В качестве одного из методов измерения человеческого капитала может быть рассмотрена система сбалансированных показателей (ССП). С помощью СПП руководство социально-экономической системы получает возможность выстроить систему показателей ее деятельности, а затем и проконтролировать их достижение. При формировании моделей СПП разрабатываются стратегические карты, которые выстраиваются на основе причинно-следственных связей. Карта финансов отображает конечный результат прошедшего периода развития корпорации; карта потребителей (клиентов) и карта внутренних бизнес-процессов – настоящий момент, текущую деятельность организации и являются основой финансовых итогов функционирования; карта обучения и роста (карта персонала) – основу будущих результатов.

Карта обучения и роста позволяет представить показатели, характеризующие человеческий капитал. Для отдельного работника могут быть использованы следующие показатели: квалификация (компетентность), производственный стаж (опыт), время занятости в течение года, продолжительность обучения на рабочем месте – натуральные показатели; личные затраты на приобретение профессии и квалификации, прирост заработков в результате подготовки на производстве и переподготовки и др. На уровне предприятия можно использовать: численность персонала и его профессионально-квалификационный состав, количество отработанного времени за год, качество продукции, фонд времени подготовки на рабочем месте – натуральные показатели; затраты на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала, прирост прибыли в результате переподготовки кадров, производительность труда работников, потери от брака и рекламаций и т.д. – стоимостные показатели. На макроуровне: профессионально-квалификационная структура совокупной рабочей силы, количество занятых и безработных (в том числе – по профессиям и уровню

квалификации), ожидаемая продолжительность трудовой жизни и др. – натуральные показатели; общественная производительность труда, объем и доля расходов на подготовку и переподготовку работников в ВРП; потери ВРП от неучастия безработных в экономической деятельности и т.д. – стоимостные показатели.

К другим методам измерения человеческого капитала относятся методы прямого измерения интеллектуального капитала, рыночной капитализации, отдачи на активы [10].

Методы прямого измерения основаны на идентификации и оценке в деньгах отдельных активов или отдельных компонентов человеческого капитала. После того, как оценены отдельные компоненты или даже отдельные активы, выводится интегральная оценка человеческого капитала. Методы рыночной капитализации позволяют вычислять разность между рыночной капитализацией компании и собственным капиталом ее акционеров. Полученная величина рассматривается как стоимость ее интеллектуального капитала или нематериальных активов. Методы отдачи на активы позволяют сравнить отношение среднего дохода корпорации до вычета налогов за некоторый период к материальным активам компании с аналогичным показателем для отрасли в целом. Чтобы вычислить средний дополнительный доход от человеческого капитала, полученная разность умножается на материальные активы корпорации. Далее путем прямой капитализации или дисконтирования получаемого денежного потока можно получить стоимость ИК компании.

Измерив тем или иным способом человеческий капитал, мы получаем возможность управлять его стратегическим развитием. После измерений необходимо провести оценку имеющегося или накопленного человеческого капитала (рис. 2). Для формирования человеческого капитала требуются соответствующие инвестиции. Прежде, чем осуществить инвестиции в человеческий капитал, оценивают их

ожидаемую экономическую эффективность. При этом учитывается специфический характер вложений в человеческий капитал. Так, большое внимание уделяется оценке эффективности вложений в образование, как важнейшему фактору формирования человеческого капитала.



Рисунок 2 – Схема формирования человеческого капитала

Процесс последовательного формирования человеческого капитала и повышение эффективности его использования позволяет существенно повысить конкурентоспособность, а значит и инвестиционную привлекательность социально-экономической системы, и обеспечить его дальнейшее развитие.

Список использованной литературы

1. Ермоленко Д.В. Инвестиционный потенциал муниципального образования как необходимое условие экономического роста местной экономики // Инвестиционный потенциал экономического роста в условиях глобализации: Сборник материалов международной научно-практической конференции; КубГУ. Краснодар, 2004. С. 59-61.
2. Ермоленко Д.В. Управление инвестиционной привлекательностью АПК муниципального района (на примере Темрюкского района) // Проблемы экономического, социального и гуманитарного развития Северо-Кавказского региона: Сборник материалов научно-практической конференции. Краснодар, 2004. С.26-29.

3. Тоффлер Э. Третья волна: Пер. с англ. / М.: ООО «Издательство АСТ», 2004. – 781 с.
4. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. 2-е изд. Т.23. М: Политиздат, 1961. С.74-555.
5. Фишер С., Дорнбуш Р., Шманлези К.Е. Экономика. М.: Дело, 1992. С. 24.
6. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. 1993. №11. С.109-119.
7. Критский М.М. Человеческий капитал. Л.: Изд. Ленингр. университета, 1991. С. 17.
8. Гапоненко А.Л. Интеллектуальный капитал / А.Л. Гапоненко // Кафедра общего и специального менеджмента РАГС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/25.php>
9. Панкрухин А.П. Маркетинг территорий // Рекламодатель: теория и практика. 2002. № 1.
10. Козырев А.Н. Интеллектуальный капитал: состояние проблемы / А.Н. Козырев // Кафедра общего и специального менеджмента РАГС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.koism.rags.ru/publ/articles/27.php>