

**УДК 336.714**

**Оценка человеческого капитала как главного  
ресурса России**

*Дадашева Бахи Мирзеагаевна  
студентка 4 курса бакалавриат, профиль «Бухгалтерский учет»  
научный руководитель Ибрагимова Аминат Хабибуллаевна  
ФБГОУ ВПО Дагестанский государственный университет, г.  
Махачкала*

**Аннотация**

В статье раскрываются понятие человеческого капитала, как основной доли национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций.. Раскрыты вопросы инвестиций в образование, которые оказываются приемлемыми только в случае превышения чистой приведённой стоимости нулевой отметки.

**Annotation**

The article reveals the concept of human capital as the main share in the national wealth of countries, regions, municipalities and organizations.. deal with the issues of investment in education, which is acceptable only in case of exceeding the **net present value** zero.

**Ключевые слова**

Человек, капитал, инвестиции, образование, труд.

**Keywords**

People, capital, investments, **education, labour.**

[aminat.1967@mail.ru](mailto:aminat.1967@mail.ru)

Актуальность проблемы формирования человеческого капитала обусловлена объективными потребностями современного этапа общемирового социально-экономического развития, спецификой современной ситуации в России. Эти обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и отдельных

компаниях новые ресурсы, обеспечивающие как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни. Человечество вступило в новое столетие в процессе нарастающих глобальных изменений, среди которых изменение человека и его развитие резко отстает от изменений в техноэкономической сфере.

Ядром человеческого капитала, конечно, был и остается человек. Сам же человеческий капитал определяет сейчас основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций. Причем долю, считаемую в рублях или в долларах.

Итак, человеческий капитал играет основополагающую роль в жизни каждого человека, организации, страны. То есть, человеческий капитал - это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций, которые могут быть реализованы на различных рабочих местах, в различных организациях. Все развитые страны инвестируют огромные средства в человеческий капитал. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации.

Как известно, основоположниками теории человеческого капитала являются Т. Шульц и Г. Беккер. Хотя основной вклад в популяризацию идеи человеческого капитала был внесен Т. Шульцем, а классикой современной экономической мысли стал одноименный трактат Г. Беккера. В своем анализе он исходил из представлений о человеческом поведении как рациональном и целесообразном, применяя такие понятия, как редкость, цена, альтернативные издержки и т.п. Среди отечественных учёных проблемой человеческого капитала занимались: Добрынин А.Н., Дьяченко А.В., Корнеевец И.В., Кочеткова А.И., Крутий И.А. и другие.

Важнейшей составляющей человеческого капитала является труд, его качество и производительность. По многим социально-экономическим аспектам, по уровню развития человеческого капитала и культуры Россия является, несомненно, одной из развитых стран современного мира. Однако

российская экономика остается пока в значительной мере неэффективной, отставая, например, по уровню производительности труда от стран-лидеров не на проценты, а в разы. И никакие явления не смогли это отставание сократить, ни централизованно-административная экономика с абсолютным доминированием государства, ни последующая инерционно-сырьевая модель, хотя в уровне благосостояния за последние 10-15 лет разрыв, безусловно, уменьшился. Сегодня одна из ключевых задач системы госуправления — стимулировать инвестиционную активность. Ее решение во многом зависит от готовности и способности работать над улучшением делового климата и убеждать предпринимателей инвестировать в соответствующие сектора и регионы. Этот критерий целесообразно рассматривать в числе основных, оценивая работу руководителей разных уровней власти. Таким образом, сторонники человеческого капитала полагают, что чем выше объем и качество человеческого капитала, тем выше его продуктивность. Оценка продуктивности человеческого капитала осуществляется с помощью предельного продукта в денежном выражении. При оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал используется тот же инструментарий, что и в целом для оценки отдачи реальных инвестиций. Основными показателями являются:

- чистая приведенная стоимость (NPV);
- внутренняя норма доходности (IRR);
- норма отдачи человеческого капитала (ROR).

Чистая приведенная стоимость (NPV) рассчитывается как сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами. Её величина должна быть положительной; чем выше величина NPV, тем выше эффективность инвестирования в человеческий капитал.

$$NPV = E_0 + E_1/(1+r) + E_2/(1+r)^2 + \dots + E_n/(1+r)^n, \text{ где}$$

$E$  – чистый прирост заработка;

$r$  – ставка дисконтирования;

$n$  – число лет, в течение которых индивид получает заработную плату.

Инвестиции в образование оказываются приемлемыми только в случае превышения чистой приведённой стоимости нулевой отметки, т.е. величина NPV должна быть положительной.

Отметим, что при принятии решения об инвестировании в образование необходимо сравнить издержки и выгоду. Если суммарный заработок превышает издержки, то образование является выгодным. Для этого используем другой метод, который предлагается теоретиками человеческого капитала, является вычисление внутренней нормы доходности (IRR). Известно, что IRR – это такая ставка дисконтирования, при которой NPV обращается в ноль. Поэтому представленное выше уравнение можно записать следующим образом:

$$NPV = E_0 + E_1/(1+IRR) + E_2/(1+IRR)^2 + \dots + E_n/(1+IRR)^n = 0$$

Если внутренняя норма доходности превышает рыночную ставку процента  $r$ , то получать образование выгодно. Инвестировать надо в том случае, если  $IRR \geq r$ .

Сложность подсчета IRR связана с тем, что трудно качественно определить такие факторы, как удовлетворение работой, безопасность рабочего места, неденежные выгоды для индивида в целом.

Следующий метод, рассчитываемый как отношение суммарного денежного потока к инвестиционным затратам, это норма отдачи человеческого капитала (ROR). Специалисты в данной области выделяют ряд проблем по оценке ROR. В частности М.Блауг, считает неверным все расходы на образование рассматривать как инвестиции. Он утверждает, что обучение «предполагает как потребительские, так и инвестиционные аспекты», а так как потребление не учитывается, то и оценка ROR будет заниженной. Некорректными расчеты ROR могут быть и в силу того, что в модели не учитываются неденежные составляющие. Величина ROR может оказаться завышенной из-за того, что весьма сложно выделить в росте заработной платы элементы, которые не связаны с образованием. Важными факторами, воздействующими на отдачу человеческого капитала, которые пока еще не

получили должной оценки в исследованиях, являются религиозный фактор, а также нравственность, карьеризм и тщеславие.

Отдельные авторы при оценке эффективности человеческого капитала выделяют индивидуальную и общественную нормы отдачи от инвестирования в человеческий капитал. Если индивидуальная норма отдачи предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя, то общественная – для всего общества. Государство несет различные виды расходов на систему образования, здравоохранения, рынок труда, регулирование взаимоотношений работодателей и наемных работников. В свою очередь, эффект от подобных вложений выражается в снижении уровня безработицы, росте заработной платы, возрастании налоговых поступлений, снижении преступности, в формировании более благоприятных и комфортных условий для подрастающего поколения и, соответственно, более высокого качества человеческого капитала.

В общем, правильная оценка человеческого капитала дает объективную оценку всего капитала компании, а также благосостояния всей страны. Современная кадровая политика фирм обеспечивает наиболее эффективное использование человеческого капитала компании, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает, насколько значимым становится для фирм затрачивать огромные средства на здоровье и образование работников, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании и страны в целом.

### **Список литературы**

1. Власова О. Человеческий потенциал // Эксперт. - № 46, 2003. - С. 93.
2. Корчагин Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор роста или деградации? - Воронеж: ЦИРЭ, 2005.
3. Журавлев П. Технология управления персоналом. – М. 1998.