

**УДК 330.341.**

**Оценка и анализ человеческого капитала как главного ресурса  
России**

*Дадашева Б.М. студентка 4 курса  
экономического факультета ДГУ  
рук. Сулейманова Д.А., к.э.н., доцент  
ФГБОУ «Дагестанский государственный университет»  
e-mail:sdinara61@mail.ru  
Россия, Махачкала*

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., Корнеев 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. Однако за последние 10-15 лет в уровне благосостояния, разрыв, безусловно, уменьшился.

Сегодня одна из ключевых задач системы государственного управления - это стимулирование инвестиционной активности. 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

подростающего 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.Л. Человеческий потенциал [Текст]/ О.Л. Власова// Эксперт. - № 46. - 2003. - С. 93-95.
2. Сулейманова Д.А. Особенности анализа инвестиционной деятельности хозяйствующих субъектов региона [Текст]/ Д.А.Сулейманова// Научное обозрение. Серия 1: Экономика и право. - 2014.- № 5.- С. 99-101.
3. Сулейманова Д.А. Оценка и основные направления анализа инвестиционной привлекательности хозяйствующих субъектов региона [Текст]/Д.А.Сулейманова//Вопросы структуризации экономики. - 2014. -№ 1. - С. 226-228.
4. Сулейманова Д.А. Методологические подходы к оценке инвестиционной активности и инвестиционной привлекательности предприятия [Текст]/ Д.А.Сулейманова, С. Р. Рабаданова // Экономика и предпринимательство. - 2014. - № 11-3 (52-3). - С. 538-541.
5. Оценка человеческого капитала в России на Всемирном экономическом форуме [Электронный ресурс] //Режим доступа: [http:// www:// dk.ru/news/vef-otsenil-chelovecheskiy-kapital-v-rossii-236943585](http://www://dk.ru/news/vef-otsenil-chelovecheskiy-kapital-v-rossii-236943585)
6. Человеческий капитал в России [Электронный ресурс] //Режим доступа: <http://www://center-yf.ru/data/economy/Chelovecheskii-kapital-Rossii>.