

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ И МАКРОЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ

Белорусский национальный технический университет

Минск, Беларусь

Конец XX и начало XXI века характеризуется активизацией интеграционных и глобализационных явлений. Глобализация выступает уже не просто как процесс общественный, но и как следствие требованиям технического прогресса, т.е. естественного процесса, обусловленного развитием человеческой цивилизации. Независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не приумножаются. И государство, и фирма развивается энергией и интеллектом составляющих их людей. Главная производительная сила — человек, вооруженный средствами производства и знаниями, а информационное обеспечение выступает как способ передачи знаний и помогает человеку в осуществлении целесообразных трудовых действий, но не выполняет их вместо человека.

Социально-экономическое развитие в вышеуказанном периоде времени характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. В экономике современного мира человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономики. Перспективы этого развития в XXI веке связываются именно с человеческими ресурсами как носителями знаний.

В основе современной теории человеческого капитала лежит экономический подход к человеческому поведению, нашедший выражение в следующей логической схеме лауреата Нобелевской премии Г.Беккера:

— способности, знания, профессиональные навыки, мотивация становятся капиталом в момент купли-продажи рабочей силы, найма на работу или получения вознаграждения исполнителем работы;

— целесообразное использование капитала должно вести к росту доходов работников;

— рост доходов стимулирует работника делать вложения в здоровье, образование для повышения запаса знаний и навыков, чтобы затем эффективно применить их.

Г. Беккер показал, что выбор любого варианта инвестиций в повышение квалификации, рост навыков и умений (например, продолжение образования) представляет собой частный случай рационального выбора и что при этом можно выявить критерии, по которым он делается.

Человеческие ресурсы превращаются в реально действующий человеческий капитал при условии реализации заложенного в них потенциала в результаты деятельности, имеющие товарную форму. Человеческий капитал как экономическая категория по многим признакам совпадает с активной частью основного капитала (машины, оборудование) — он морально и физически изнашивается, требует текущего и капитального ремонтов, модернизации и замены и др. Эти признаки должны стимулировать руководителей хозяйственных субъектов на разработку мероприятий по повышению его эффективности.

В широком смысле человеческий капитал нужно рассматривать как социально-экономическую форму нынешнего качества человеческого потенциала в масштабах определенного общества (страны). В узком смысле — это та его часть, которая производительно используется предпринимателями для извлечения прибыли.

Теория человеческого капитала делит его на общий и специфический. Общий капитал включает в себя такую общую подготовку работника, оплачиваемую в основном им самим, которая позволяет ему работать во многих фирмах по различному профилю. Если эта подготовка оплачена фирмой, то на нее ложатся потери вложений в случае увольнения работника.

Специфический капитал — подготовка, связанная с деятельностью только одной фирмы и ею оплачиваемая. При увольнении работника потери несет сам работник, так как полученные знания не могут быть перенесены на другую фирму. Работник держится за место, а фирма держится за работника, потому что на рынке труда нет такого специфического ресурса. Образуется ситуация двусторонней монополии, которая служит базой стабилизации кадрового состава.

В качестве комбинированной социально-экономической категории человеческий капитал отражает многоплановость перемен в системе общественного производства, т.е. умственный труд начал превосходить физический. В современных условиях хозяйствования интеллектуальный труд, представляющий собой деятельность людей по производству, усвоению и практическому использованию знаний приобрел господствующее положение.

Наиболее полное определение человеческого капитала с позиций функционального анализа экономики, на наш взгляд, предложено С. Дятловым: сформулированный в результате инвестиций и накопленный человеком оп-

ределенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост доходов данного человека.

На современном этапе человек выступает в НТП не только носителем, но и создателем новых знаний, что подтверждается изменением подхода к построению моделей функционирования макроэкономических систем. Такие системы, как «пожизненный найм» (Япония) направлены на накопление и сохранение человеческого капитала.

Экономические исследования не только подтвердили зависимость экономики от накопленного человеческого капитала и характера его использования, но и способствовали выработке социально-экономической политики, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Новое понимание человеческого капитала получило признание международных организаций. В 1990 г. создана специализированная международная организация «Программа развития ООН», которая выпускает ежегодные доклады о развитии человека в динамике накопления человеческого капитала.

В качестве интегральных показателей для межстранового сопоставления в эффективности инвестиций в человеческий капитал используются:

— индекс человеческого капитала на душу населения, который отражает уровень затрат государства, частного бизнеса и граждан на образование, здравоохранение и другие секторы социальной сферы в расчете на душу населения;

— индекс развития человеческого потенциала определяется как среднеарифметическое трех индексов: ожидаемой продолжительности жизни ($I_{ж}$), уровня образования ($I_{о}$) и ВВП на душу населения (в долл. по паритетной покупательной способности ($I_{ввп}$))

$$I_{рчп} = \frac{1}{3} (I_{ж} + I_{о} + I_{ввп});$$

— индекс интеллектуального потенциала общества отражает уровни образования населения и состояния науки. Учитываются: уровень образования взрослого населения страны, удельный вес студентов в общей численности населения, доля расходов на образование в ВВП, удельный вес занятых в научном обслуживании в общей численности занятых, удельный вес затрат на науку в ВВП.

Важной характеристикой человеческого капитала выступают его этические наклонности. С 1995 г. международная антикоррупционная организация «Международная транспарентность» (Берлин) выпускает результаты ежегодных исследований (по 90 странам) степени коррумпированности госслужащих

и политиков. На основе широких социологических исследований составляется комплексный индекс коррупции (КИК), который ранжирует страны по шкале от «0» (полная коррупция) до «10» (отсутствие коррупции). В 2001 г. наименее коррумпированной были Финляндия, а наиболее — Бангладеш. В США с индексом КИК-7,6 заняла 16 место. В настоящее время указанная организация готовит материалы по коррумпированности бизнеса, - для его характеристики вводится индекс «взяткодателей». В связи с раскрытием крупных махинаций в компаниях США и Европы контролирующие органы обратили внимание на перекосы в бизнесе — образовании: в ведущих школах бизнеса фактически декларируется, что бизнес и этика несовместимы.

В последнее время значительно повысилась роль человеческого капитала в организациях. Время, когда традиционный капитал приводил в движение механизм бизнеса, отходит в прошлое. В условиях развитых рынков капитала конечным ресурсом развития и конкурентоспособности становится достигнутая компетентность, т.е. человеческий капитал — качество работника. Отсюда строится стратегия наиболее успешных деловых организаций.

Фирму (работодателя) интересует инструментарий оценки стоимости человеческих ресурсов, баланс затрат и эффективность использования.

Реализуемая ценность работника рассчитывается на основании величины ожидаемой условной ценности работника и вероятности во времени сохранения им членства в организации. Тогда эффект программы обучения можно определить по формуле

$$\Delta_n = (T \cdot N \cdot V \cdot K) - (N \cdot C),$$

где T — продолжительность воздействия программы (лет) на производительность труда и другие факторы повышения эффективности хозяйственной деятельности фирмы; N — количество обученных работников; V — стоимостная оценка различий в ценности для компании «лучших и средних работников, исполняющих однотипные обязанности» (долл.); K — коэффициент, характеризующий эффект обучения работников (рост ценности в долях « V »); C — затраты на обучение.

Эффект получения сводится к тому, что результаты труда «средних» работников подтягиваются к «лучшим», улучшается работа и последних. Непосредственно это выражается в увеличении объема производимой продукции (услуг) на одного работника, повышении их качества и снижении издержек.

По срокам окупаемости инвестиции в человеческий капитал сходны с инвестициями в основной капитал, но не получают отражения в соответствующих финансовых документах. Вопрос о добавлении к стоимости фирмы интеллектуального капитала пока не решен на уровне финансовой отчетнос-

ни. Так что фирмы не заинтересованы проводить обучение персонала общепрофессиональным базовым умениям, которые увеличивают человеческий капитал, но в то же время увеличивают возможности человека к трудоустройству в другой фирме.

Задача государства в этом вопросе заключается в обеспечении достаточных вложений в человеческий капитал, т.е. в общую подготовку, которая рассматривается как один из наиболее эффективных каналов содействия предпринимательству.

ЛИТЕРАТУРА

1. Фатхутдинов Р.А. Конкурентоспособность организации в условиях кризиса. — М., 2002. — 885 с.

УДК 336.77 (476)

А.А. Королько, С.Г. Тарелко

ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИРОВАНИЯ СОБСТВЕННЫХ И ПРИВЛЕЧЕННЫХ РЕСУРСОВ

*Белорусский национальный технический университет
Минск, Беларусь*

Альтернативными способами привлечения ресурсов являются: кредит, аренда, эмиссия акций и облигаций.

В качестве технического средства при достижении приемлемых решений используется динамичная система оценки экономической эффективности.

При оценке экономической эффективности инвестиций собственника при привлечении **кредита** используют коэффициент мультипликации собственного капитала, который характеризует рост внутренней нормы рентабельности собственных инвестиций при увеличении объемов инвестирования за счет привлекаемых кредитов. Коэффициент определяется по формуле:

$$K_M = IRR_0 / IRR_c,$$

где IRR_0 — внутренняя норма рентабельности при реализации проекта с привлечением кредитов; IRR_c — внутренняя норма рентабельности при реализации проекта за счет собственных инвестиций.