

Инвестиции в человеческий капитал и профессиональное образование

Зина Абдуловна Арсаханова

доктор экономических наук, профессор кафедры финансов, кредита и антимонопольного регулирования
Чеченский государственный университет

Грозный, Россия

arsakhanova@mail.ru

 0000-0001-5073-2372

Поступила в редакцию 25.05.2021

Принята 14.08.2021

Опубликована 15.09.2021

 10.25726/w4865-8703-6801-y

Аннотация

Сформированный и развитый человеческий капитал является основой развития социально-экономических систем любого уровня. При этом эффективность деятельности субъектов экономических отношений напрямую зависит от кадровой составляющей их экономического потенциала, ведь ответственный, квалифицированный и мотивированный персонал является основой успешной реализации управленческих решений, реализации стратегий развития, соблюдения экономической безопасности субъекта. В свою очередь, если все без исключения проблемные вопросы мотивации персонала к достижению целей организации, как субъекта экономических отношений, решаются на микроуровне, то есть во внутренне-организационном среде, то проблемы формирования ответственности и квалификации наемных работников напрямую зависят от приобретенной ими образования. Указанное актуализирует роль и значение системы высшего образования, которая уже на протяжении более чем двадцати лет стала не привилегией наиболее одаренных, а настоящим источником квалифицированных кадров для всех сфер, секторов и отраслей национальной экономики, как системообразующей звенья процесса формирования человеческого капитала субъектов экономической, прежде всего, производственно-коммерческой деятельности. Последнее предопределяет приоритетность развития именно субъектов предоставления образовательных услуг в сфере высшего образования, как субъектов и объектов инвестиционной деятельности с учетом дуалистического характера источников и результатов инвестиций.

Ключевые слова

Инвестиции, человеческий капитал, организация, среда, образование.

Введение

С одной стороны, субъекты оказания образовательных услуг, то есть высшие учебные заведения заинтересованы в привлечении как можно большего контингента студентов для решения академических, экономических, финансовых, имиджевых и других задач развития, а с другой стороны, субъекты реального сектора, то есть работодатели и субъекты рынка труда, экономики заинтересованы в приобретении качественного кадрового состава и приобретении необходимой квалификации для вхождения в него. При этом как высшие учебные заведения, так и работодатели, так и субъекты рынка труда вступают между собой на разных уровнях инфраструктуры соответствующих рынков услуг в конкурентные, обменные и интеграционные отношения (Белокрылова, 2002).

Конкурентоспособность современного производства в частности и национальной экономики в целом зависит от эффективного использования имеющегося человеческого капитала. В отличие от других факторов производства знания и информация, носителем которых является человек, могут быть использованы многократно. Кроме того, такое использование не приводит к их износу, а, наоборот,

способствует развитию благодаря увеличению опыта. Фактически, чем больше они используются, тем больше они растут, приобретают ценность и приносят доходы.

Человеческий капитал, как и любая другая форма капитала, во-первых, характеризуется склонностью к моральному (устаревания знаний, смена парадигмы образования) и физическому (старение человеческого организма, болезни) износа, а также имеет ограниченный срок использования; во-вторых, в течение длительного времени дает возможность своему владельцу получать доход в денежной форме, а также получать морально-психологическое удовольствие, подниматься по карьерной лестнице, повышать социальный статус и тому подобное.

Понятие «инвестиции в человеческий капитал» сегодня также является дискуссионным, поскольку до сих пор остается неопределенным вопрос о правомерности сравнивать инвестиции в человеческий капитал (человека) с обычными инвестициями. Однако в научной литературе представлен широкий спектр различных подходов к пониманию сущности данного понятия.

Однако необходимо отметить, что инвестирование в человеческий капитал как один из факторов производства несколько отличается от других направлений. Главное отличие заключается в том, что развитие и поддержка на должном уровне человеческого капитала требуют постоянных инвестиций, однако результат от таких вложений можно получить лишь через некоторое время. Даже несмотря на такие обстоятельства, в развитых странах мира в конце XX века в человеческий капитал инвестировалось около 70% всех средств, а в физический (земля, машины, оборудование и тому подобное) – не более 30%.

Материалы и методы исследования

Следует учитывать, что любая составляющая капитала предприятия и его экономического потенциала, как совокупности возможностей к достижению определенных экономических результатов, человеческий капитал и, соответственно, кадровый потенциал, является ключевой компонентой экономического развития и объектом инвестиционной деятельности всех указанных выше категорий субъектов экономических отношений. Сложность и многогранность указанных процессов предусматривают всестороннего научного проработки принципов, основ и идентификаций соответствующих структурно-динамических тенденций развития задействованных социально-экономических процессов взаимодействий, воздействий и реакций.

В современных условиях устойчивое развитие субъектов агропромышленного производства зависит от профессионализма управленцев. Тем не менее, можем констатировать, что на сегодняшний день ощущается нехватка высококвалифицированных управленческих кадров. На основе изучения роли и значение кадровых ресурсов в системе экономического потенциала аграрных предприятий и анализа существующих в научной литературе подходов к трактовке базовых категорий исследуемой проблемы есть основания рассматривать «управленческий кадровый потенциал» как социально-экономическую категорию, объединяющую совокупность взаимосвязанных общих и профессиональных навыков (Конкина, 2008).

При этом именно предприятия, как основная категория субъектов экономических отношений, остается основной группой работодателей, функционирующих на рынке труда. Соответственно, указанная функциональная группа субъектов рынка формирует не только предложение на трудовые ресурсы соответствующей квалификации, но и, косвенно, на услуги по подготовке этих кадров. Кроме того, предприятия и объединения, которые осуществляют активную кадровую политику способны осуществлять прямые инвестиции в человеческий капитал своих кадров, что предусматривает создание в высших учебных заведениях, соответствующих составляющих материально-технической базы, что является прямой инвестицией в образование, а также оплату услуг по подготовке специалистов необходимой квалификации (Чупина, 2016).

Вторым значимым субъектом инвестиционной деятельности в образовательной сфере высшие учебные заведения, которые за счет аккумулированных от подготовки кадров для национальной экономики средств, государственные – за счет нераспределенной на текущие расходы в части средств

специального фонда, осуществляющие инвестиции в развитие образовательной сферы в части повышения собственной конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

Безусловно, невозможно пренебрегать участием и ролью государства во вложениях в развитие системы образования, ведь именно эти сдвиги определяют общее направление развития субъектов этой системы. Однако, либерализация социально-экономических систем макроуровня предполагает усиление участия именно субъектов хозяйственных отношений в инвестиционных процессах в образовательной сфере. Развитие бюджетного планирования позволяет повысить ответственность главных распорядителей бюджетных средств (в данном случае - Министерство образования) в достижении конкретных результатов, установить четкие критерии бюджетного финансирования (сроки, объемы, возвратность, дополнительные условия и т. д), оптимизировать процесс бюджетного администрирования. Сейчас, в законодательстве России отсутствуют правовые требования относительно оценки обоснованности запланированных результатов при рассмотрении и утверждении проектов расходной части соответствующих бюджетов. Иными словами, необоснованность или нереалистичность запланированных результатов не является безусловным основанием для отказа в утверждении соответствующего показателя расходов. Указанное положение приводит к утверждению показателей расходов, предусматривающих финансирование низко-результативных программ, или программ с заранее неизвестным результатом, или «избыточных» бюджетных учреждений, или предоставление «ненужных» обществу услуг.

Результаты и обсуждение

Система управления образованием должна постоянно совершенствоваться, должна модернизироваться модель управления через децентрализацию управления, налаживание взаимодействия между соответствующими государственными органами, органами местного самоуправления и общественными организациями, развитие автономии учебных заведений, усиление и постоянное совершенствование системы общественного образования, расширение полномочий региональных органов управления образованием. Видится целесообразным расширить в процессе осуществления реформирования образования в России полномочия органов местного самоуправления в вопросах управления образованием (Устинова, 2015).

Право на труд тесно связано с правом на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации.

При этом умения определяются прежде всего способностью использовать в работе разнообразные технические средства, навыки – успешностью и скоростью выполнения работы, а уровень специальных знаний – соответствующим образованием и производственным опытом. Ведь от качества выполняемой работы, профессионализма сотрудника зависит не только экономическое благополучие страны в целом, но и материальное благосостояние каждого отдельного работника, потому что достойное и должное трудоустройство предоставляет последнему больше возможностей для достижения им определенного социального положения (Панова, 2013).

При этом указано, что необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяется законодательством, а также работодателем в соответствии с собственными потребностями. Как видим, этим положением право работников на профессиональную подготовку практически превращено в интерес и возможности работодателя. Считаем, развитие профессиональных возможностей человека на производстве нельзя законодательно ставить в зависимость от проявления воли работодателя, так фиксируется и укореняется владельческое идеология работодателей над работниками.

Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяется законодательством, а также работодателем в соответствии с собственными потребностями. Как видим, этим положением право работников на профессиональную подготовку практически превращено в интерес и возможности работодателя. Считаем, развитие профессиональных возможностей человека на производстве нельзя законодательно ставить в зависимость от проявления

воли работодателя, так фиксируется и укореняется владельческое идеология работодателей над работниками.

Как видим, высокая значимость легального определения указанных понятий обусловлена не только необходимостью удовлетворить научный интерес. Потребность в таком определении испытывает законодатель, поскольку ему необходимы в процессе правотворчества определенные ориентиры, с помощью которых он мог бы правильно определить юридическую природу правовых конструкций, создаваемых им. Россия нуждается в такой законодательной базе по правовому регулированию трудовых и тесно связанных с ними отношений, которая будет способствовать восстановлению и формированию качественного трудового потенциала страны путем всестороннего профессионального развития каждого отдельного работника. При этом главная роль в реализации предложенных изменений должна быть отведена государству.

Значение повышения квалификации и переподготовки работников заключается прежде всего в том, что:

- создается возможность достижения общих интересов между работником и работодателем;
- уменьшается количество работников, которые освобождаются;
- постоянное повышение квалификационного уровня дает одним работникам преимущество над другими во время аттестации и большие возможности занять более высокую должность;
- влияет на размер оплаты труда;
- является важным стимулом карьерного продвижения.

На сегодня Россия по уровню развития человеческого капитала значительно уступает развитым государствам, что проявляется в низком качестве жизни, недостаточном финансировании человеческого развития за счет всех источников (государства, предприятий), потере позиций в развитии человеческого потенциала страны.

Сегодня в Россия хоть и прослеживаются некоторые позитивные изменения относительно развития системы повышения квалификации, впрочем, они происходят очень медленно. Это связано прежде всего с задержкой принятия Трудового кодекса, с отсутствием шагов к совершенствованию системы определения и подтверждения профессиональной компетентности работников, с проблемами в партнерстве между учебными заведениями и предприятиями, с отставанием профессионально-технического образования от современных технологий и науки и тому подобное (Рощин, 2016).

В частности, анализ последних исследований в этой сфере позволил выявить такие основные проблемы инвестирования, которые снижают его эффективность и сдерживают дальнейшее развитие образования в России:

- работодатель предъявляет к профессиональной подготовке специалиста высокие требования, не желая при этом участвовать в его подготовке;
- отсутствие эффективного мотивационного механизма стимулирования педагогических кадров, студентов, слушателей;
- инвестиционное обеспечение образования фактически зависит от государственного финансирования, а для частных инвесторов сфера образования является инвестиционно непривлекательной;
- общие объемы инвестиций являются ограниченными, что связано с кризисными явлениями в экономике страны;
- существующие инвестиционные программы имеют короткие сроки и не ориентированы на стратегические перспективы;
- кредитные ограничения негативно влияют на инвестиционные образовательные проекты, что сдерживает привлечение дополнительных источников инвестирования;
- риск инвестирования в образовательную сферу имеет тенденцию к повышению, что не только не стимулирует потенциальных инвесторов к инвестированию, но и заставляет инвесторов

сворачивать действующие инвестиционные программы; как следствие, уменьшается количество сделок между субъектами бизнеса и образовательными учреждениями (Рудаков, 2017);

- определение образовательных учреждений, получающих инвестиционные средства, происходит без проведения открытых тендеров;
- недостаточная эффективность механизмов контроля за целевым использованием инвестиционных поступлений и отсутствие методов инвестиционного менеджмента в управлении учебными заведениями;
- система показателей оценки деятельности учебных заведений является неадекватным рыночным условиям и европейским требованиям (неадаптированность квалификационных уровней высшего образования, отсутствие единых критериев оценки деятельности учебных заведений и определение их статуса и прочее);
- недостаток педагогических кадров с высшим образованием в дошкольных и средних учебных заведениях, кадров с научными степенями и званиями в высших учебных заведениях и тому подобное .

Целесообразно также обратить внимание на роль, которая отведена государству по совершенствованию форм профессионального роста работников. Так, государство должно принимать активное участие в регулировании обучения в течение всей жизни, создавать все необходимые условия для всестороннего развития человека, осуществлять поддержку предприятий, организаций и учреждений, чтобы последние были заинтересованы делать инвестиции в повышение профессионального уровня своих работников, совершенствовать систему получения образования (профессионально-технического, высшего, последиplomного и др.), поскольку работодателям будет выгодно инвестировать средства в персонал только при условии справедливого обоснования экономической эффективности инвестиций.

С нашей точки зрения, для улучшения ситуации с инвестициями в системе образования целесообразно, прежде всего, усовершенствовать систему управления инновационно-инвестиционной деятельностью этой сферы и модернизировать ее финансово-экономический механизм и разработать с учетом современных рыночных условий долгосрочные стратегии стимулирования привлечения образовательных инвестиций. В частности, к основным путям инвестиционной деятельности в образовательной сфере следует отнести:

- повышение эффективности формирования и использования инвестиционных бюджетных расходов в образовательной сфере;
- совершенствование методики определения эффективности использования инвестиционных средств на функционирование и развитие образования и ее утверждение на государственном уровне;
- внедрение целостной системы средне - и долгосрочного планирования инвестиций и инноваций в сфере образования;
- учет в инвестиционной политике государства реальных потребностей и интересов всех субъектов, имеющих отношение к системе образования ;
- содействие интеграции научно-технического потенциала в промышленность и создание эффективной системы сочетание достижений науки, технологии, производства и рынка в контексте инновационной политики;
- создание научной концепции инновационно-инвестиционного развития регионов в контексте интеграции науки, образования, производства, бизнеса с целью выявления слабых и сильных сторон;
- расширение полномочий органов местного самоуправления в вопросах управления образованием;
- обеспечение профессиональной подготовки и повышения качества рабочей силы в соответствии со структурными изменениями, которые происходят в экономике.

В частности, следует создать независимую службу оценки качества образования, которая бы оценивала соответствие приобретенного качества образования утвержденным требованиям и нормативным показателям.

Заключение

Особенностью инвестиций в человеческий капитал является то, что они должны охватывать все сферы многогранной деятельности человека, а именно: экономическую, социальную, правовую, культурную, общественную, моральную и др. Одними из наиболее важных являются вложения в образование и здравоохранение. Такая приоритетность объясняется тем, что благодаря этому виду инвестирования происходит формирование уровня и качества человеческих ресурсов, которые в дальнейшем обеспечивают экономику высококвалифицированными и креативными работниками. Так, общее и специальное образование способствует увеличению уровня и объема знаний человека, благодаря чему улучшается качество человеческого капитала. В свою очередь, инвестиции в высшее образование предусматривают подготовку будущего специалиста, который способен широко мыслить, поэтому его высококвалифицированная деятельность может сказываться на темпах экономического роста национальной экономики. Инвестиции в охрану здоровья призваны уменьшать уровень заболеваемости и смертности в стране, а также продлевать время работоспособного возраста человека, то есть период функционирования и использования человеческого капитала. Одним из главных назначений инвестиций в здравоохранение является замедление процесса износа человеческого капитала.

Таким образом, одним из важных направлений деятельности современного государства должна быть инвестирования в развитие человеческого капитала, поскольку его надлежащее формирование и накопление позволят увеличить эффективность материального и нематериального производства, что, прежде всего, зависит от профессионализма человека, его интеллектуально-умственного уровня и производительности труда рабочего. Надлежащее внимание к развитию человеческого капитала позволяет обеспечить национальную экономику необходимым количеством квалифицированных работников, что обуславливает необходимость увеличения государственных инвестиций в человеческий капитал.

Проблема эффективности государственного регулирования инвестиций в человеческий капитал связана прежде всего с оцениванием результатов объективных факторов управления. На современном этапе развития экономики характерно инвестирование в подготовку специалистов, которые не востребованы на современном рынке труда и наоборот. Функционирования государственных ВУЗОВ, осуществляющих подготовку кадров по всем направлениям деятельности общества, существенно зависит от инвестиций из государственного бюджета. Следовательно, изучение вопросов эффективного использования инвестиций силы человеческих ресурсов, реализуемого в форме человеческого капитала, является крайне важным и занимает видное место среди приоритетных направлений исследования в экономической и гуманитарной сферах. Поэтому актуальной является потребность разработки эффективных механизмов инвестирования в человеческие ресурсы по направлениям подготовки высококвалифицированных специалистов.

Список литературы

1. Белокрылова Л.С., Михалкина Е.В. Экономика труда: конспект лекций. Ростов н/Д.: Феникс, 2002. 224 с.
2. Харрингтон Х Дж., Харрингтон Дж. С. Бенчмаркинг в лучшем виде: 20 шагов к успеху. М., 2004.
3. Конкина О. HR-бенчмаркинг как инструмент оценки эффективности деятельности HR-служб // Корпоративная культура. 2008. 1 сент.
4. Формирование посткризисной модели хозяйствования и экономического роста России / Под ред. А.И. Добрынина, Е.С. Ивлевой. СПб.: Изд-во СПбУУЭ, 2012. 338 с.

5. Человеческий капитал: мировые тенденции и российская специфика: Докл. и тезисы выступлений участников XVI Кондратьевских чтений. (Москва, 19 ноября 2008 г.). М.: МФК им. Н. Д. Кондратьева. 2009. 409с.
6. Чупина И.П., Мингалев В.Д., Каменских Н.В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111-116.
7. Чупина И.П. Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации. Сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.
8. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография. Вологда: Институт социально-экономического развития территории РАН, 2015. 195с.
9. Комарова А.С. Роль человеческого капитала и производит. труда в России // Известия ТГУ. Экономические и юридические науки. 2013. № 5. С. 163.
10. Горбачев В.П. Современные проблемы инвестиций в человеческий капитал // Власть. 2013. №1. С. 55.
11. Панова Л.В. Модель социальных детерминант как основа многоуровневой методологии изучения здоровья // Петербургская социология сегодня. 2013. Т. 1. С. 221-252.
12. Савченко В.В. Модели воспроизводства человеческого капитала в современном российском обществе // Вестник Северо-Кавказского государственного технического университета. 2010. № 1 (22).
13. Капелюшников Р. Человеческий капитал России: эволюция и структурные особенности. // Вестник общественного мнения. 2005. №4. С. 37-44.
14. Роцин С.Ю., Рудаков В.Н. Влияние «качества» вуза на заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2016. № 8. С. 74-95.
15. Рудаков В.Н., Чириков И.С., Роцин С.Ю., Дрожжина Д.С. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на стартовую заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 77-102.

Investments in human capital and vocational education

Zina A. Arsakhanova

Doctor of Economics, Professor of the Department of Finance, Credit and Antimonopoly Regulation
Chechen State University
Grozny, Russia
arsakhanova@mail.ru

 0000-0001-5073-2372

Received 25.05.2021

Accepted 14.08.2021

Published 15.09.2021

 10.25726/w4865-8703-6801-y

Abstract

Formed and developed human capital is the basis for the development of socio-economic systems at any level. At the same time, the effectiveness of the activities of subjects of economic relations directly depends on the personnel component of their economic potential, because responsible, qualified and motivated personnel is the basis for the successful implementation of management decisions, the implementation of development strategies, compliance with the economic security of the subject. In turn, if all the problematic issues of personnel motivation to achieve the goals of the organization, as a subject of economic relations, are solved at the micro

level, that is, in the internal organizational environment, then the problems of forming the responsibility and qualifications of employees directly depend on the education they have acquired. This actualizes the role and importance of the higher education system, which for more than twenty years has become not a privilege of the most gifted, but a real source of qualified personnel for all spheres, sectors and branches of the national economy, as a system-forming link in the process of forming the human capital of economic entities, primarily industrial and commercial activities. The latter determines the priority of the development of the subjects of providing educational services in the field of higher education, as subjects and objects of investment activity, taking into account the dualistic nature of the sources and results of investment.

Keywords

Investment, human capital, organization, environment, education.

References

1. Belokrylova L.S., Mihalkina E.V. Jekonomika truda: konspekt lekcij. Rostov n/D.: Feniks, 2002. 224 s.
2. Harrington H Dzh., Harrington Dzh. S. Benchmarking v luchshem vide: 20 shagov k uspehu. M., 2004.
3. Konkina O. HR-benchmarking kak instrument ocenki jeffektivnosti dejatel'nosti HR-sluzhby // Korporativnaja kul'tura. 2008. 1 sent.
4. Formirovanie postkrisisnoj modeli hozjajstvovanija i jekonomicheskogo rosta Rossii / Pod red. A.I. Dobrynina, E.S. Ivlevoj. SPb.: Izd-vo SPbUUJe, 2012. 338 s.
5. Chelovecheskij kapital: mirovye tendencii i rossijskaja specifika: Dokl. i tezisы vystuplenij uchastnikov XVI Kondrat'evskih chtenij. (Moskva, 19 nojabrja 2008 g.). M.: MFK im. N. D. Kondrat'eva. 2009. 409s.
6. Chupina I.P., Mingalev V.D., Kamenskih N.V. Gosudarstvennaja kadrovaja politika v agropromyshlennom komplekse // Agrarnyj vestnik Urala. 2016. № 6 (148). S. 111-116.
7. Chupina I.P. Formirovanie obshhej strategii marketinga vuza kak vybor strategii obrazovatel'nyh uslug. V sbornike: Nauka segodnja: teorija, praktika, innovacii. Sbornik XI Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii. 2016. S. 976-979.
8. Ustinova K.A. Chelovecheskij kapital v innovacionnoj jekonomike: monografija. Vologda: Institut social'no-jekonomicheskogo razvitija territorii RAN, 2015. 195s.
9. Komarova A.S. Rol' chelovecheskogo kapitala i proizvodit. truda v Rossii // Izvestija TGU. Jekonomicheskie i juridicheskie nauki. 2013. № 5. S. 163.
10. Gorbachev V.P. Sovremennye problemy investicij v chelovecheskij kapital // Vlast'. 2013. №1. S. 55.
11. Panova L.V. Model' social'nyh determinant kak osnova mnogourovnevoj metodologii izuchenija zdorov'ja // Peterburgskaja sociologija segodnja. 2013. T. 1. S. 221-252.
12. Savchenko V.V. Modeli vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala v sovremennom rossijskom obshhestve // Vestnik Severo-Kavkazskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta. 2010. № 1 (22).
13. Kapeljushnikov R. Chelovecheskij kapital Rossii: jevoljucija i strukturnye osobennosti. // Vestnik obshhestvennogo mnenija. 2005. №4. S. 37-44.
14. Roshhin S.Ju., Rudakov V.N. Vlijanie «kachestva» vuza na zarabotnuju platu vypusnikov // Voprosy jekonomiki. 2016. № 8. S. 74-95.
15. Rudakov V.N., Chirikov I.S., Roshhin S.Ju., Drozhzhina D.S. Uchis', student? Vlijanie uspevaemosti v vuze na startovuju zarabotnuju platu vypusnikov // Voprosy jekonomiki. 2017. № 3. S. 77-102.