



Введение

Формирование современной экономики, повышение ее конкурентоспособности невозможно без накопления и развития человеческого капитала, поскольку фундаментом трансформации экономической системы в инновационную экономику является человеческий капитал.

В этой связи первостепенное значение приобретает уровень развития и эффективность использования человеческого капитала. В настоящей работе предпринята попытка оценить эффективность использования человеческого капитала по его вкладу в экономику страны.

Представлены результаты исследования человеческого капитала в Российской Федерации. Изучена и обоснована роль человеческого капитала в экономическом развитии страны. Проанализированы ключевые показатели эффективности использования человеческого капитала. Показаны тенденции развития человеческого капитала в Российской Федерации за 2011–2016 годы. Результаты оценки позволят выявить проблемы в формировании и использовании человеческого капитала и определить основные направления и необходимые условия для повышения вклада человеческого капитала в экономику.

Основная часть

В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны.

При оценке фонда образования используются два основных подхода:

- Подсчитываются фактические затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и

смертности населения можно построить ряды показателей фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения.

- Производится оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определенный отрезок времени. Для современных компаний можно предложить ряд основополагающих подходов для оценки их человеческого капитала.

Методы расчета стоимости человеческого капитала компании:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Наиболее простой способ для менеджеров компании рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Достоинство этого метода - простота. Недостатки - неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться на предприятии.

2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Этот метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из нее работника:

- индивидуальных премий каждому работнику компании (полученных на основе квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним;
- дополнительных затрат компании, необходимых на поиск эквивалентной замены работника в случае его перехода в другую компанию, затраты на самостоятельный поиск, рекрутинговые агентства, объявления в прессе;
- экономического ущерба, который понесет компания на период поиска замены, снижение объема продукции или услуг, затраты на обучение нового работника, ухудшение качества продукции при замене работника новым;
- возможности потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке;

Этот метод сложнее, но он дает гораздо более эффективную оценку реальной стоимости человеческого капитала фирмы. Опыт массового переезда за рубеж и перехода многих российских работников в зарубежные фирмы показывает, что

многие работники, имевшие в российских условиях ежемесячную заработную плату в размере 700-1500 руб. получили за рубежом работу с заработной платой более \$100 тыс. в год.

3. Метод перспективной стоимости человеческого капитала.

Учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5, 10 и 25 лет. Эта оценка, в первую очередь, необходима для компаний, занимающихся разработкой крупных и долгосрочных проектов, например, проводящих исследования в сфере создания инноваций или строящих крупные высокотехнологичные объекты, так как стоимость ряда сотрудников при этом меняется неравномерно, резко вырастая в период достижения ими наиболее важных результатов по истечении достаточно длительного периода времени и приближения ими к получению ожидаемых конечных результатов, когда возможный уход из компании части персонала сопряжен с большими экономическими потерями.

Формирование и развитие человеческого капитала происходит с непосредственным участием семьи, государства, предприятий и различных общественных фондов. В настоящее время, когда работник организации должен постоянно проявлять активность в совершенствовании своих способностей, необходимо учитывать тот факт, что обучение происходит в течение всей жизни. Поэтому семьи, например, принимают только частичное участие в процессе постоянного обучения, в то время как сама организация, которая напрямую заинтересована в результативности труда своего работника, повышении его производительности в условиях постоянного совершенствования используемых технологий, принимает самое активное участие в стимулировании и финансировании этого процесса.

Общепризнаны два основных подхода к оценке человеческого капитала: затратный и доходный (рентный). Затратный подход основан на суммировании совокупных расходов на образование, профессиональную подготовку специалистов и другие затраты общества, относимые обычно к инвестициям в человеческий капитал (поддержание здоровья, поиск работы и соответствующей информации о заработках, миграцию). Стоимость человеческого капитала определяется результатом накоплений чистых инвестиций в развитие человека как будущего работника на всех стадиях его жизненного цикла. Так, по некоторым расчетам, на основе учета затрат на воспитание, образование, медицинское обслуживание средняя стоимость подготовки к участию в экономической деятельности одного жителя России достигает почти 280 тыс. долларов США

Доходный принцип предполагает оценку получаемых работниками доходов, которые отражают отдачу на средства, вложенные в соответствующий образовательный и квалификационный уровень. Применение доходного подхода к оценке человеческого капитала предполагает, прежде всего, использование капитализации дохода, получаемого от использования данного вида капитала. Именно в этом случае отражается накопление человеческого капитала нынешним поколением и потенциал его использования в экономической деятельности на протяжении функционирования работника.

Оба метода являются некорректными, так как совсем не учитывают качество человеческого капитала, а сводятся лишь к тому, какой доход работник приносит компании или сколько компания тратит на него.

Все методы оценки «человеческого капитала» вырастают из единой потребности в измерении и контроле. Сложность создания таких методов заключается, конечно, в сложности объекта измерения.

Переход к инновационному развитию означает, что инновации должны охватывать не только создание новых технологий, их внедрение в производство, но и продвижение продукции на рынке, адекватную коммуникационную инфраструктуру. Инновационным называется такое развитие современного общества, основой которого становится интеллектуальный капитал, определяющий конкурентоспособность экономической системы.

Анализ перспектив инновационного развития в России показывает наличие многих препятствий на этом пути. В исследовании эволюции новосибирской модели инноваций недостаток высококвалифицированных работников считается одним из главных барьеров для развития наукоемкого производства, особенно в перспективе. Нередки случаи, когда научно-технический персонал и руководство заинтересованы в новых технологических решениях, а менеджеры отвергают инновации, отчасти из-за того, что опираются на устаревший образ мышления, отчасти из-за недостатка знаний, боязни ответственности и появляющихся рисков.

Проведенный сравнительный анализ России в сопоставлении с другими развитыми странами показал, что человеческий капитал имеет на сегодня минимальное практическое значение для России.

Заключение

Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе. Величина человеческого капитала обусловлена условиями его формирования и развития. Поэтому большое значение принимают инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи, где происходит накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека, которые являются фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида.

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.