Будзинская Ольга Владимировна
соискатель кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений,
ведущий специалист ЗАО «Столичный центр лизинга», г. Москва
budzinskaya@bk.ru

*и*нвестиции в персонал в *р*оссии и за рубежом[1]

*ч*еловеческий капитал – инвестиции или издержки?

Аннотация

В статье дано определение понятия «человеческий капитал». Рассматриваются плюсы инвестиций в человеческий капитал на примере опыта развитых стран. Анализируется отношение российских предпринимателей к затратам на персонал. Оцениваются меры по развитию человеческого капитала, предпринимаемые в России.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, затраты на обучение, предпринимательская способность, производительность труда, инвестиции в НИОКР

В передовых странах мира человеческий капитал стал неотъемлемой частью социально-экономического развития общества, становления новой формы экономики, где инновации, интеллектуальный труд, наука и новые технологии играют первостепенную роль. В XXI веке инновации и человеческие ресурсы стали основными факторами экономического успеха в бизнесе. Под человеческим капиталом автор понимает производительный и социальный фактор, неразрывно связанный с человеком, его интеллектуальными способностями.

Западные предприниматели давно оценили дивиденды от инвестиций в человеческий капитал. Их подходы в управлении персоналом основываются на максимальном раскрытии потенциала сотрудников. Ключевым фактором развития организации выступает человеческий капитал, определяющий эффективность использования всех других ограниченных ресурсов, имеющихся в распоряжении организации.

Бюджет на обучение и профессиональный рост

Инвестиции в персонал, создание условий для профессионального роста работников и повышения их готовности решать возникающие проблемы по опыту наиболее успешных

[1] Материал из серии «Аналитические обзоры». – *Прим. ред.*

зарубежных компаний дают быструю и высокую отдачу на вложенные средства. Подсчитано, что 1 долл., вложенный в развитие персонала, приносит от 3 до 8 долл. дохода. В развитых странах победа в жесткой конкурентной борьбе практически всегда связана с человеческим капиталом организации, развитие которого осуществляется через обучение персонала.

Бюджет на обучение и профессиональный рост сотрудников в крупных западных компаниях ежегодно составляет от 2 до 5% общего бюджета организации. В США, например, затраты на обучение и профессиональный рост составляют более 200 млрд долл. в год. В 80-х гг. расходы на внутрифирменную подготовку кадров составили:

– у IBM — 750 млн долл. (5% затрат на оплату труда);
– General Electric – 260 млн долл. (2%);
– Xerox – 257 млн долл. (4%);
– Motorola — 42 млн долл. (2,6%).

Суммы указаны без учета зарплаты работников, проходивших обучение. Если их учесть, суммы почти удвоятся. В среднем по программам подготовки фирмы США тратят 263долл. на одного работника (1).

Кроме высокой отдачи на вложенные средства, развитие человеческого капитала способствует более быстрому созданию добавленной стоимости, повышению темпов производительности труда. По данным Международной организации труда, по производительности труда на современном этапе лидирует США. В 2006 г. среднестатистический американский наемный работник добавил к стоимости компании-работодателя 63 885 долл. В России же годовая производительность труда составила 15 563 долл. (2) Такая разница в производительности труда объясняется различными подходами к управлению персоналом. Развитые страны поддерживают высокую производительность труда высокими затратами на обучение и относятся к труду, к человеческому капиталу, как к основному фактору производства.

Отношение российских работодателей к человеческому капиталу

Отличное отношение российских работодателей к развитию человеческого капитала в стране демонстрирует и источник финансирования фундаментальной науки, новых технологий, НИОКР. Основным источником финансирования НИОКР в развитых странах являются фирмы (в США – 68,2%, Финляндии – 70,2%, Швеции – 67,8%, ЕС в целом – 55,5%, в Японии и Южной Корее – 72,4%). Они в основном и осуществляют исследования и разработки (75,3% – в США, 75,1% – в Швеции, 74% – в Южной Корее, 71% – в Японии).

В развивающихся странах, включая Россию, и в странах ЕС, находящихся в конце списка по развитию, преобладают государственные инвестиции в НИОКР (Португалия – 69,7%, Мексика – 65,3%, Россия – 54,8%, Турция – 47,7%). Причем расходы на НИОКР в России в 2000 году были меньше в 5 раз, чем в Китае, и в 25 раз, чем в США (3). Приведенные данные говорят о незаинтересованности российских работодателей вкладывать деньги в развитие человеческого капитала.

Напрашивается вывод, что российские предприниматели относятся к человеческому капиталу скорее как к издержкам, затратной части производства. На протяжении 12 лет с 1995 г. по 2007 г. политика организаций в области профессиональной подготовки не менялась, и доля этих затрат в общих издержках составила 0,3%. Из

них оплата обучения своих работников в учебных заведениях и выплата им стипендий составила 73,6%, другая часть затрат (26,4%) связана с содержанием и арендой учебных зданий и помещений (4).

Отношение российских работодателей к человеческому капиталу как к затратам подтверждается и исследованиями аналитиков ООН, которые пришли к пессимистическому выводу: человеческий потенциал в России быстро деградирует. Деградации, по мнению аналитиков ООН, способствуют:

– жизнь за счет распродаж природных ресурсов;

– крайне медленное развитие отраслей с высокой добавленной стоимостью;

– деградация науки, культуры;

– недоступность качественного медицинского обслуживания населения;

– антирыночный менталитет населения и его извечный патернализм (5).

Квалификация, знания и навыки

Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам сотрудников. Те знания и навыки, которые помогали персоналу успешно работать вчера, сегодня теряют свою действенность, а завтра станут вообще неактуальными. Очень быстро изменяются как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появляются новые конкуренты и т.п.), так и внутренние условия функционирования предприятий (их реструктуризация, технологические изменения и др.). Это объективно ставит большинство компаний в России перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям.

Кроме этого, в России сформировалась новая прослойка людей с предпринимательскими способностями, мышление которых сформировано по западному образцу. Следовательно, для предпринимателей, работодателей нового поколения наступило понимание необходимости изменения отношения к человеческому капиталу в экономике.

Осознавая потребности современного общества, Правительство РФ предпринимает меры по изменению ситуации и привлечению инвестиций в развитие человеческого капитала:

– *во-первых,* 18 июня 1999 г. было подписано постановление «О формировании федеральных центров науки и высоких технологий»[2] (с изменениями от 9 октября 2006 г.);

– *во-вторых,* проходит обсуждение закона об экономических зонах;

– *в-третьих,* осуществляется активное привлечение института образования к процессу формирования человеческого капитала.

Потенциал развития человеческого капитала

Важным фактором развития человеческого капитала является институт образования, который выходит за рамки традиционной образовательной системы, превращаясь в обучение в течение всей жизни (6). Так, в рамках проведения семинаров и конференций в кругу студентов и работодателей налаживается связь образования с реальным производством, с реальными потребностями рынка труда.

---

[2] Речь идет о постановлении Правительства РФ от 18.06.99 № 651 «О формировании федеральных центров науки и высоких технологий». Документ действует в ред. от 19.08.2009. – *Прим. ред.*

Растет интерес людей к инвестированию в свой человеческий капитал, в образование, что подтверждается исследованиями Федерального агентства государственной статистики. К сожалению, последнее обследование в отрасли образования Росстат проводил в 2003 г. Из него следует, что, начиная с 90-х годов, численность студентов постоянно растет. Если в 1990 г. она составила 35 чел. на 1000 чел. населения, то в 2002 г. – 60 чел. В большинстве развитых стран этот показатель ниже. Так, в Великобритании – 35 чел., в Испании – 46 чел, в Италии – 31, в Швеции – 40 чел. (7) Следовательно, в России растет потенциал развития человеческого капитала.

Из вышеприведенных данных можно сделать следующий вывод: очевидность плюсов от инвестиций в человеческий капитал на примере опыта западных стран не вызывает сомнений. До недавнего времени в России работодатели относились к затратам на развитие, обучение персонала как к затратной части производства. Но в XXI веке в России сложились предпосылки для развития человеческого капитала в лице новой прослойки предпринимателей, стремящихся строить свой бизнес по западной модели.

Литература

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. – М.: Юнити, 1999.
2. Ускова Т. Производительность труда – главный фактор роста экономики // Экономист. – 2009. – № 10. – С.10–17.
3. Бойко И. Технологические инновации и инновационная политика // Вопросы экономики. – 2003. – № 2.
4. Труд и занятость в России: Стат. сб. / Росстат. – М., 2009.
5. Власова О. Человеческий потенциал // Эксперт. – 2003. – № 46. – С. 93.
6. Егоров С. Человеческий фактор и экономический рост в условиях постиндустриализации. // Вопросы экономики. – 2004. – № 5. – С. 85.
7. Образование в России: Стат. сб. / Росстат. – М., 2003.

рп

Budzinskaya O.V.
Applicant, Chair of Labor Economics and Human Resource Management, Academy of Labor and Social Relations, Leading Specialist, Stolichny Tsentr Lizinga (Capital Leasing Center) CJSC, Moscow

Human Capital: Investments or Costs?

Abstract

The article gives a definition of «human capital». The author examines advantages of investing in human capital by the example of experience of developed countries. She also analyzes the attitudes of Russian entrepreneurs to the expenses on staff and evaluates measures aimed at development of human capital undertaken in Russia.

Keywords: human capital, investment in human capital, training costs, entrepreneurial ability, productivity, R & D investments