

УДК 33

DOI: 10.34670/AR.2022.94.26.063

Развитие методики оценки эффективности инвестиций в человеческие ресурсы

Дмитриева Светлана Владимировна

Кандидат экономических наук,
доцент,

Санкт-Петербургский государственный
университет аэрокосмического приборостроения,
190000, Российская Федерация, Санкт-Петербург, Большая Морская ул., 67;
e-mail: dsv949@yandex.ru

Аннотация

Люди являются наиболее важным элементом производительных сил и главным источником развития экономики, то есть их мастерство, образование, подготовка, мотивация деятельности. Главным элементом производительных сил и важнейшим производственным ресурсом общества является рабочая сила. Взаимосвязь между человеческим капиталом и ростом неоднократно изучалась теоретически и эмпирически. Теоретические формулировки взаимосвязи между человеческим капиталом и экономическим ростом последовательно предсказывают, что знания, воплощенные в человеке, важны для инноваций, производительности и экономического роста. Если большая часть конкурентных преимуществ в начале прошлого века достигалась через доступ к ограниченным природным ресурсам, то в конце XX в. ведущие компании начали демонстрировать свою способность побеждать благодаря технологическим, управленческим и финансовым инновациям, созданным человеческим творчеством. В связи с этим роль работников претерпела значительные изменения, от пассивных ресурсов – до активных носителей человеческого капитала, поскольку с развитием новой технологической системы сформировался новый тип труда. Эффективное управление человеческим капиталом обеспечивает значительные реальные возможности – улучшение управляемости, безопасности, конкурентоспособности, рыночной стоимости и рентабельность бизнеса, а также открывает новые перспективы для его динамичного роста и развития. Учитывая это проблема управления процессом формирования и использования интеллектуальных ресурсов очень активно обсуждается в научной и научно-практической литературе. Сама категория «человеческий капитал» формируется в долгосрочном историческом развитии социальных взаимосвязей между использованием человеческих способностей и накоплением определенных общечеловеческих и научных ценностей.

Для цитирования в научных исследованиях

Дмитриева С.В. Развитие методики оценки эффективности инвестиций в человеческие ресурсы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Том 12. № 9А. С. 631-637. DOI: 10.34670/AR.2022.94.26.063

Ключевые слова

Инвестиции, человеческий капитал, ценности, предприятие.

Введение

На уровне общественного воспроизводства качество человеческого капитала проявляется в эффективности производства и экономическом росте (в зависимости от полного использования всех других производственных факторов и их соответствия современным техническим и технологическим требованиям). Инвестиции в человеческий капитал обеспечивают наибольший доход для национальной экономики и обеспечивающих ее рост, что делает ее наиболее выгодной форме капитальных вложений. Последнее определяет чувствительность общества к новым знаниям и новым технологиям, усиливает научно-техническую деятельность и создает импульс развития. Эта ситуация выявляет необоснованное мнение о том, что инвестирование в людей – это потребительские расходы и доказывает их производительность.

Основное содержание

Из-за динамичного характера человеческого капитала к источнику его формирования постоянно добавляются новые виды инвестиций (под влиянием определенных обстоятельств).

Поэтому в условиях быстрого развития технологий это привело к интеллектуальному насыщению производственного процесса на всех уровнях, а инвестиции в формирование человеческого капитала начинают включать затраты на основные научно-исследовательских разработок.

Инвестиции в человеческий капитал должны не только обеспечивать максимальный уровень рентабельности, а также должны поддерживать необходимый уровень социальных гарантий и прав работников, следовательно можно выделить такие составляющие эффекта от инвестирования в человеческий капитал – финансовую, социальную и экономическую.

Эти показатели могут быть использованы для контроля эффективности вложения средств в профессиональное развитие работников.

Традиционно выделяют четыре вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общую и специальную, формальную и неформальную, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, состоящие на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- Расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с низкой производительностью;
- расходы на мотивацию работников, для повышения качества их труда.

В России длительное время, анализ эффективности использования человеческих ресурсов осуществляется через категорию „трудовой потенциал”.

Оценка состояния трудового потенциала России на современном этапе является неоднозначной.

С одной стороны, происходит улучшение определенных качественных его характеристик: увеличивается доля населения с высшим образованием; растет компьютерная грамотность; формируется умение работать в рыночной среде; повышается предпринимательская активность.

Вместе с тем, в России происходят процессы, которые приводят к его разрушению. Не повышаются темпы воспроизводства населения, вследствие чего его структура приобретает более выраженный депопуляционный характер: ухудшаются показатели здоровья людей всех возрастных групп – за последние 10 лет количество впервые зарегистрированных заболеваний

выросло на 2 млн. случаев; усиливается интенсивность трудовой эмиграции трудоспособного населения – по экспертным оценкам, сегодня за рубежом работают более 3,5 млн. наших соотечественников; растут показатели старения населения – за 2015-2020 годы удельный вес населения старше 50 лет, в общей численности населения России выросла на 0,6 процентных пункта: с 32,8 до 33,4%.

Существование указанных факторов низкого уровня развития человеческого потенциала приводит к негативным социально-экономическим последствиям, среди которых следует выделить следующие:

- масштабная депопуляция населения с ухудшением качественных характеристик человеческого капитала при значительных миграционных потерях населения продуктивного возраста и высокого профессионально-квалификационного уровня. По разным оценкам от 2 до 7 млн. русских осуществляют трудовую деятельность за рубежом.
- нерациональная демографическая структура населения, что ведет к увеличению удельного веса лиц в возрасте 60 лет и старше (более 20% населения) и уменьшение удельного веса лиц в возрасте, младшему по работоспособен.

Средний возраст населения России составляет 39,3 года; в том числе мужчин – 36,6, женщин – 41,6 лет. За период 1995–2018 гг. изменение основных пропорций возрастных групп населения страны привела к увеличению демографической нагрузки на население трудоспособного возраста. Этот показатель в России составляет 681 лицо нетрудоспособного возраста в расчете на 1000 населения трудоспособного возраста, из них доля детей – 41,6 %;

- падение показателей брачности, что приводит к повышению возраста при бракосочетании, усложнение процесса квалификационно-образовательного становления молодежи. Количество зарегистрированных браков в расчете на 1000 населения составила 5,7 на январь-июнь 2007 г. против 8,4 – в 1995 г.; количество разводов – 3,7 против 3,8 соответственно.

Также вызывает беспокойство резкое увеличение доли внебрачных рождений, особенно в сельской местности. Только за период 1995-2015 гг. удельный вес внебрачных рождений выросла с 13,2 до 21,1% при максимальных значениях этого показателя в Санкт-Петербурге – до 27,6%. Основная доля внебрачных рождений (более 70%) приходилась на женщин репродуктивной возрастной группе 20-34 года, что при условии сохранения существующих темпов распространения внебрачной рождаемости может привести к тому, что каждый третий ребенок в России будет рожден вне брака.

Учитывая высокий уровень разводов населения, это будет означать появление ряда новых социальных проблем, решение которых потребует значительных дополнительных финансовых ресурсов и соответствующих мер органов государственного управления, связанных с воспитанием детей в неполных семьях:

- уменьшение количества рожденных в нашей стране в расчете на 1000 населения в соответствии с 9,6 до 9,4 лиц за 1995-2006 гг. при невысоком суммарном коэффициенте рождаемости (1,2) и значительной территориальной дифференциации этих показателей;
- увеличение уровня смертности населения, которая в январе-июне 2020 г. достигла 16,7‰ против 15,3‰ в 2000 г., что обусловлено демографическим старением населения, недостаточно высоким уровнем развития системы здравоохранения и соответствующим качеством медицинских услуг и тому подобное.

В структуре смертности населения по причинам, ведущее место занимают болезни системы кровообращения – 62%, смертность от новообразований составляет 12,6%, болезней органов

дыхания – 4,2%, несчастных случаев, отравлений и травм – 10,1%; высокий уровень смертности мужчин в трудоспособном возрасте, занятых в базовых отраслях промышленности, из-за травматизма, отравления (40% 16-летних мальчиков не имеют шансов дожить до 60 лет). Вследствие этого в наиболее продуктивном возрасте коэффициент смертности мужчин в России превышает аналогичные показатели для женщин, а разница между ожидаемой продолжительностью жизни женщин и мужчин достигает 11 лет (в отдельных областях России до 13 лет).

Заключение

В связи с тем, что существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, стоит отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучать конкретные условия, определять наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен лишь в системе взаимосвязанных критериев.

Кроме этого, также следует учитывать степень согласованности инвестиционной программы с конкретными потребностями рабочего места относительно объема знаний и практических навыков, которые должны быть приобретенными работниками во время прохождения конкретного вида обучения.

Оценка показателя должна осуществляться экспертным путем через трехкратный опрос руководителей соответствующих подразделений: перед началом разработки программы, во время ее согласования и на этапе практического использования полученных знаний и навыков (через определенное время после процесса инвестирования в профессиональное развитие).

Критерий согласованности инвестиционной программы с конкретными потребностями рабочего места позволит оценить эффективность от инвестиций в человеческий капитал уже с учетом специфики бизнеса, сферы деятельности, что в свою очередь повысит эффективность таких инвестиций.

Результаты расчета показателей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал должны стать информационной базой для принятия обоснованных управленческих решений по осуществлению, активизации или сокращения тех или иных направлений инвестирования в человеческий капитал.

Библиография

1. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации. - 5-е изд. - М.: Университет Синергия, 2019. - 682 а
2. Алдакаева, Н. Г. Корпоративное обучение как одна из форм методической работы / Н. Г. Алдакаева // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. - 2019. - № 6. - С. 43, 44.
3. Большов, А. В., Фахрутдинова, А. И. Методы оценки и управления инвестициями в развитие человеческого капитала // Казанский экономический вестник. - 2017. - № 2 (28). - С. 108-113.
4. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. - М., 2017.
5. Карагодин, С. С. Социальная ответственность и корпоративное взаимодействие / С. С. Карагодин, А. Н. Шмидт // Человеческий капитал. - 2017. - № 10 (58). -С. 37-39.
6. Монгуш О.Н. Инвестиционная привлекательность региона Республики Тыва // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2022. - №1. - С. 16-18.
7. Прока Н.И. Оценка эффективности и стимулирования аграрного труда // Вестник аграрной науки. 2020. № 6. С. 130-136.
8. Ротанова, М. Б. Тенденции корпоративного обучения в контексте образовательных парадигм / М. Б. Ротанова //

- Вестник НГТУ имени Р. Е. Алексеева. - 2018. - № 1. - С. 75-82.
9. Рудаков В.Н., Чириков И.С., Рошин С.Ю., Дрожжина Д.С. Учись, студент? Влияние успеваемости в вузе на стартовую заработную плату выпускников // Вопросы экономики. 2017. № 3. С. 77-102.
 10. Синявин, В. Ю. Проблемы повышения эффективного использования человеческого капитала как фактора устойчивого развития / В. Ю. Синявин, И. А. Пи-тайкина, В. М. Володин // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. - 2017. - № 1 (41). - С. 157-166.
 11. Управление человеческими ресурсами организации: учебник / коллектив авторов; под ред. Ю.Г. Одегова, М.В. Полевой, В.С. Половинко. Москва: КНОРУС, 2019. 584 с.
 12. 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.
 13. Артемьева Ж.Г., Коканов Н.А. Применение профайлинга в оценке персонала // International Journal of Medicine and Psychology. 2021. Т. 4. № 3. С. 45 – 50.
 14. Янгирова В.М., Ибрагимова Г.Ф., Савельева Е.А., Кобыскан А.С. Оценка эффективности результатов деятельности персонала образовательной организации // Вестник педагогических наук. 2021. № 5. С. 30 – 36.
 15. Дроздецких И.С. Тренды дистанционного формата в самообразовании специалистов авиационного персонала // Вестник педагогических наук. 2021. № 4. С. 218 – 226.
 16. Буланкина А.А., Сапожникова Е.Е. Профессиональное выгорание административно-управленческого персонала в сфере образования // International Journal of Medicine and Psychology. 2021. Т. 4. № 5. С. 13 – 20.
 17. Джеймс Мохаммад Маллах Эволюция категории «человеческий капитал» в экономической науке // Modern Economy Success. 2021. № 5. С. 29 – 36.
 18. Дельдогинова М.В. Развитие человеческого капитала в условиях пандемии // Modern Economy Success. 2021. № 1. С. 59 – 63.
 19. Аллахгулиева А.А., Попова Н.Е. Формирование человеческого капитала в условиях межнациональных культур // Обзор педагогических исследований. 2021. Т. 3. № 8. С.
 20. Belyaev, A., Repnikov, B., Semenyutina, A., Solonkin, A., & Khuzhakhmetova, A. (2020). Scientific substantiation of formation of a selection-seed-breeding center for wood and agricultural plants. World Ecology Journal, 10(2), 3-17. <https://doi.org/10.25726/worldjournals.pro/WEJ.2020.2.1>
 21. Kruzhilin, S. N., & Mishenina, M. P. (2019). Substantiation of rejuvenating tree pruning of representatives of the genus Populus l. In the urban city agglomerations. World Ecology Journal, 9(2), 1-20. <https://doi.org/10.25726/worldjournals.pro/WEJ.2019.2.1>

Development of a methodology for evaluating the effectiveness of investments in human resources

Svetlana V. Dmitrieva

PhD in Economics,
Associate professor,

Saint Petersburg State University of Aerospace Instrumentation,
190000, 67 Bolshaya Morskaya str., Saint Petersburg, Russian Federation;
e-mail: dsv949@yandex.ru

Abstract

People are the most important element of productive forces and the main source of economic development, that is, their skills, education, training, motivation of activity. The main element of the productive forces and the most important productive resource of society is the labor force. The relationship between human capital and growth has been repeatedly studied theoretically and empirically. Theoretical formulations of the relationship between human capital and economic growth consistently predict that knowledge embodied in a person is important for innovation, productivity and economic growth. If most of the competitive advantages at the beginning of the

last century were achieved through access to limited natural resources, then at the end of the twentieth century leading companies began to demonstrate their ability to win thanks to technological, managerial and financial innovations created by human creativity. In this regard, the role of workers has undergone significant changes, from passive resources to active carriers of human capital, since with the development of a new technological system, a new type of labor has been formed. Effective human capital management provides significant real opportunities – improving the manageability, security, competitiveness, market value and profitability of the business, as well as opens new prospects for its dynamic growth and development. Considering this, the problem of managing the process of formation and use of intellectual resources is very actively discussed in scientific and scientific-practical literature. The category of "human capital" itself is formed in the long-term historical development of social relationships between the use of human abilities and the accumulation of certain universal and scientific values.

For citation

Dmitrieva S.V. (2022) Razvitie metodiki otsenki effektivnosti investitsii v chelovecheskie resursy [Development of a methodology for evaluating the effectiveness of investments in human resources]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 12 (9A), pp. 631-637. DOI: 10.34670/AR.2022.94.26.063

Keywords

Investments, human capital, values, enterprise.

References

1. Alaverdov A.R. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizacii. - 5-e izd. - M.: Universitet Sinergija, 2019. - 682 a
2. Aldakaeva, N. G. Korporativnoe obuchenie kak odna iz form metodicheskoy raboty / N. G. Aldakaeva // Municipal'noe obrazovanie: innovacii i jeksperiment. - 2019. - № 6. - S. 43, 44.
3. Bol'shov, A. V., Fahrutdinova, A. I. Metody ocenki i upravleniya investitsijami v razvitie chelovecheskogo kapitala // Kazanskij jekonomicheskij vestnik. - 2017. - № 2 (28). - S. 108-113.
4. Vaganjan O.G. Upravlenie formirovaniem i razvitiem intellektual'nogo kapitala kommercheskih organizacij // Avtoreferat na soiskanie uchenoj stepeni kandidata jekonomicheskikh nauk. - M., 2017.
5. Karagodin, S. S. Social'naja otvetstvennost' i korporativnoe vzaimodejstvie / S. S. Karagodin, A. N. Shmidt // Chelovecheskij kapital. - 2017. - № 10 (58). - S. 37-39.
6. Mongush O.N. Investicionnaja privlekatel'nost' regiona Respubliki Tyva // Jekonomika i biznes: teorija i praktika. — 2022. - №1. - S. 16-18.
7. Proka N.I. Ocenka jeffektivnosti i stimulirovanija agrarnogo truda // Vestnik agrarnoj nauki. 2020. № 6. S. 130-136.
8. Rotanova, M. B. Tendencii korporativnogo obuchenija v kontekste obrazovatel'nyh paradigm / M. B. Rotanova // Vestnik NGTU imeni R. E. Alekseeva. - 2018. - № 1. - S. 75-82.
9. Rudakov V.N., Chirikov I.S., Roshhin S.Ju., Drozhzhina D.S. Uchis', student? Vlijanie uspevaemosti v vuze na startovuju zarabotuju platu vypusknikov // Voprosy jekonomiki. 2017. № 3. S. 77-102.
10. Sinjavin, V. Ju. Problemy povyshenija jeffektivnogo ispol'zovanija chelovecheskogo kapitala kak faktora ustojchivogo razvitiya / V. Ju. Sinjavin, I. A. Pi-tajkina, V. M. Volodin // Izvestija vysshih uchebnyh zavedenij. Povolzhskij region. Obshhestvennyye nauki. - 2017. - № 1 (41). - S. 157-166.
11. Upravlenie chelovecheskimi resursami organizacii: uchebnik / kollektiv avtorov; pod red. Ju.G. Odegova, M.V. Polevoj, V.S. Polovinko. Moskva: KNORUS, 2019. 584 s.
12. 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-prakticheskoy konferencii. 2016. S. 976-979.
13. Artem'eva Zh.G., Kokanov N.A. Primenenie profajlinga v ocenke personala // International Journal of Medicine and Psychology. 2021. T. 4. № 3. S. 45 – 50.
14. Jangirova V.M., Ibragimova G.F., Savel'eva E.A., Kobyskan A.S. Ocenka jeffektivnosti rezul'tatov dejatel'nosti personala obrazovatel'noj organizacii // Vestnik pedagogicheskikh nauk. 2021. № 5. S. 30 – 36.

15. Drozdeckih I.S. Trendy distancionnogo formata v samoobrazovanii specialistov aviacionnogo personala // Vestnik pedagogicheskikh nauk. 2021. № 4. S. 218 – 226.
16. Bulankina A.A., Sapozhnikova E.E. Professional'noe vygoranie administrativno-upravlencheskogo personala v sfere obrazovanija // International Journal of Medicine and Psychology. 2021. T. 4. № 5. S. 13 – 20.
17. Dzhejms Mohammad Mallah Jevoljucija kategorii «chelovecheskij kapital» v jekonomicheskoj nauke // Modern Economy Success. 2021. № 5. S. 29 – 36.
18. Del'djuginova M.V. Razvitie chelovecheskogo kapitala v uslovijah pandemii // Modern Economy Success. 2021. № 1. S. 59 – 63.
19. Allahgulieva A.A., Popova N.E. Formirovanie chelovecheskogo kapitala v uslovijah mezhnacional'nyh kul'tur // Obzor pedagogicheskikh issledovanij. 2021. T. 3. № 8. S.
20. Belyaev, A., Repnikov, B., Semenyutina, A., Solonkin, A., & Khuzhakhmetova, A. (2020). Scientific substantiation of formation of a selection-seed-breeding center for wood and agricultural plants. World Ecology Journal, 10(2), 3-17. <https://doi.org/10.25726/worldjournals.pro/WEJ.2020.2.1>
21. Kruzhilin, S. N., & Mishenina, M. P. (2019). Substantiation of rejuvenating tree pruning of representatives of the genus Ropulus l. In the urban city agglomerations. World Ecology Journal, 9(2), 1-20. <https://doi.org/10.25726/worldjournals.pro/WEJ.2019.2.1>