

## **ПРОБЛЕМЫ, СВЯЗАННЫЕ С ИНВЕСТИРОВАНИЕМ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КОМПАНИИ**

**Овчинникова Мария Федоровна**

магистрант, Тюменский государственный университет, РФ, г. Тюмень

Основным критерием, используемым для характеристики экономического роста, является показатель ВВП. Однако в современных условиях человеческий капитал постепенно становится одним из основных факторов развития. ВВП не может отражать показатели качества жизни, индекс человеческого развития, индекс реального прогресса и т. Д., Которые можно использовать для характеристики накопления человеческого капитала. Сегодня нет единого мнения относительно определения человеческого капитала. На слуху понятие человеческого капитала образовалось в конце 20 века. Человеческий капитал изначально был принят как совокупность вложений в человека, повышающих его трудоспособность - его профессиональные навыки и образование.

По подсчетам Всемирного банка, человеческий капитал везде оказался больше половины накопленного богатства страны. Специфика человеческого капитала заключается в том, что личность неотделима от носителя капитала. Они различают инвестиции, которые зависят от человека, через общее образование и инвестиции, которые зависят от компании, которая предоставляет работу и заключаются в предоставлении специального образования.

Как свидетельствует теория и практика, для повышения эффективности всей национальной экономики государству выгодно вкладывать средства в человека. В подтверждение можно привести пример федерального закона, принятого в США в 1998 году, который включает в себя несколько подпрограмм: о технологической безопасности и инвестициях в технологии, о системе подготовки кадров, об улучшении структуры американских университетов и т. Д. Закон направлен на улучшение качества человеческого капитала посредством инвестиций. [1]

В основе экономического роста страны лежит исследование нормы прибыли на инвестиции в человеческий капитал, которая сравнивается с нормой прибыли на инвестиции в физический капитал. Этот метод позволил сделать вывод о том, что значительная доля прироста продукции обусловлена инвестициями в образование. Таким образом, состояние государственной системы образования в большей степени показывает какое развитие ждет государство дальше.

В настоящее время желание учиться в вузах растет. По результатам Всероссийской переписи населения, проведенной в 2010 году, 110,6 миллиона россиян в возрасте 15 лет и старше имеют базовое общее образование и имеют высшее образование, что составило 91% респондентов данного возрастного диапазона по сравнению с 2003 годом. Граждан, у которых такой уровень образования стало больше на 1,1 миллиона человек. Доля неграмотных россиян за эти годы снизилась на 0,3%. Однако удельный вес российских вузов на международном рынке образовательных услуг невелика и составляет всего 2-3%. [1]

Одной из причин такой ситуации были низкие инвестиции в образование. Таким образом, средний индекс физического объема образования валовой добавленной стоимости, отражающий рост инвестиций в него в период 2003–2017 годов, составляет 99,9%, а индекс физического объема ВВП за эти годы - 104,7%.

На данный момент, когда в мире бушует кризис, проблем в российской экономике, связанных с экономическими запретами и другими факторами, доля внутреннего валового продукта

человеческого капитала, включая образование, уменьшается. Государственное финансирование образования, медицины и науки в России, фактически принятое ФБ на 2013-2017 годы, признано неприоритетным и сокращается.

Доля образования в ВВП страны с 2010 по 2017 год снизилась с 2,6% до 2,2%, в среднем по миру 4,5%.

На первом месте у социально ориентированного государства должны быть инвестиции в развитие человека. Тем не менее, Стратегия 2020 раскрывает проблему недостаточного финансирования человеческого капитала как одного из главных препятствий для модернизации российской экономики. Государственные инвестиции должны быть направлены на образование, медицину, науку, безопасность граждан и развитие страны. Однако в последние десятилетия ситуация была и остается противоположной; инвестиции в человеческий капитал в долях от общего объема инвестиций или внутреннего валового продукта сокращаются. И, соответственно, отставание России по качеству и размеру накопленного человеческого капитала на душу населения увеличивается.

Инвестиции в человеческий капитал должны осуществляться с учетом их особенностей, которые отличаются от других видов инвестиций: по мере роста инвестиций отдача от инвестиций в человека увеличивается с ростом опыта, а затем резко уменьшается к тому времени, когда он покидает трудоспособный возраст; несмотря на тот факт, что человеческий капитал подвержен амортизации, он все еще может увеличиваться; В дополнение к денежным вложениям, моральное удовлетворение работой, социальные и другие внешние эффекты также могут влиять на прибыльность. [2]

Следует иметь в виду следующее, важный факт. Если мы изучим результаты исследования, проведенного на основе российского мониторинга экономической ситуации и общественного здоровья, то можно сделать вывод, что ценность накопления человеческого потенциала для экономики страны все еще растет, но доступный человеческий капитал в России не используется достаточно. Отсюда вытекает не очень благоприятный прогноз перехода к экономике, основанной на знаниях: вместо эффективной экономики знаний Россия может сформировать экономику невостребованных знаний, а также псевдо-знаний. Негативный человеческий капитал является частью накопленного личного кода, который не дает никакой полезной отдачи от инвестиций в общество, экономику и препятствует росту качества жизни населения, развитию общества и личности. Не каждая инвестиция в образование и образование полезна и увеличивает ЧК. [4]

Одним из шагов к решению этой проблемы является формирование правильного концептуального аппарата. ввести в обращение категорию «инвестиционная привлекательность работника», под которой будет пониматься «наличие набора свойств работника, обеспечивающего одновременное развитие его потенциала и возможность достижения целей инвестора с учетом риска инвестирования в человеческом капитале. Эти свойства включают в себя творческие способности работника, способность к саморазвитию, тип инновационного поведения и эффективность выполнения трудовых функций. В то же время эту категорию следует рассматривать как критерий принятия управленческих решений при определении направлений распределения средств, предназначенных для развития персонала.

### **Список литературы:**

1. Корчагин Ю.А., И.П.Маличенко Инвестиции и инвестиционный анализ: учебник / Ю.А.Корчагин, И.П.Маличенко- Ростов н/Д: Феникс, 2010. — 601с.
2. Капелюшников Р.И., Албегова И.М., Леонова Т.Г. и др. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации // Общество и экономика. - 2013. - № 9 - 10. - С.18-21.
3. Критский М.М. Развитие человеческого капитала. - М.: Кнорус, 2014. - 314 с.

4. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал. –М.: Изд.центр ЕАОИ, 2010. – 53с.