

На правах рукописи

ОГУРЦОВА МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ
ИНВЕСТИРОВАНИЯ В РАЗВИТИЕ И РЕАЛИЗАЦИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА

Специальность 08.00.05.-экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

Диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Санкт-Петербург

2002

Работа выполнена в Санкт-Петербургском государственном университете экономики и финансов

Научный руководитель - доктор экономических наук,
профессор Потемкин В.К.

Официальные оппоненты - доктор экономических наук,
профессор Колесников В.В.

- кандидат экономических наук,
старший научный сотрудник
Тюличева Л.Д.

Ведущая организация - Санкт-Петербургский Государственный
Университет (экономический факультет)

Защита состоится «__»_____2002г. В ____ на заседании диссертационного
совета Д 212.237.05 в Санкт-Петербургском государственном университете
экономики и финансов по адресу: 191023, г.Санкт-Петербург,
Наб.Кан.Грибоедова д.34, ауд.____

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Санкт-Петербургского
государственного университета экономики и финансов

Автореферат разослан «__»_____2002 года

Ученый секретарь диссертационного совета

Забродин В.Ю.

1.Общая характеристика работы

Актуальность темы исследования. Современная экономическая теория вынуждена расширять сферу научного поиска, чтобы отразить структурные и качественные изменения, происходящие в обществе. Новые теоретические концепции и модели, дополняя и развивая предыдущие научные знания, позволяют на качественно новом уровне подойти к анализу современных процессов в экономике. Нового понимания требует, по нашему мнению, и некоторые аспекты теории человеческого капитала, основные положения которой были сформулированы в середине XX века. Однако основные ее положения берут начало в работах классиков английской политэкономии У.Петти, А.Смита, Д.Рикардо и др. У истоков теории человеческого капитала также стояли зарубежные экономисты Г.Беккер, М.Блауг, У. Боуэн, Б. Вейсброд, М. Вудхол, Э.Денисон, Дж. Кендрик, Б. Кикер, Ф. Махлуп, Дж. Минцер, Г. Псахаропулос, Л. Туроу, Т.Шульц, и др. Появление работ российских авторов, посвященных теории человеческого капитала, относится к 90-м гг. Значительный вклад в развитие теории человеческого капитала в отечественной экономической науке внесли такие исследователи, как И.М.Албегова, Г.В.Борисов, Ю.Г.Быченко, М.В.Волошинова, В.П.Галенко, Н.А.Горелов, И.Г.Давыденко, А.И.Добрынин, С.А.Дятлов, И.В.Ильинский, В.И.Марцинкевич, Р.И.Капелюшников, С.А.Курганский, М.М.Критский, А.П.Морова, В.К.Потемкин, Г.М.Романенкова, Е.М.Самородова, Л.Г.Симкина, А.М. Сизарева, И.В.Соболева, С.Г.Струмилин, А.А.Сухов, Е.Д.Цыренова, Т.Х.Эркенов и др. Исследованию проблем формирования и реализации трудового потенциала посвятили свои работы Е.В.Водопьянова, Б.М.Генкин, В.Гойло, А.А.Деленян, Дж.Коул, Д.Кравец, С.В.Кузнецов, А.И.Московский, Л.Нестерова, В.А.Спивак, Л.Д.Тюличева, Н.В.Яковлева, и др. Вместе с тем при пристальном внимании ученых к проблемам формирования и реализации человеческого капитала, их решение в практике хозяйствования

затягивается. Переход к рыночным отношениям определил приоритеты инвестирования в новую технику, технологии, строительный комплекс, а человеческий капитал, сформированный в предыдущий период, остался в основном, невостребованным. Так, до 80% ИТР и до 48% рабочих вынуждены были переквалифицироваться, сменить сферу занятости, выйти на так называемый начальный период в профессиональном становлении. Смещение приоритетов в инвестировании привело к возникновению синдрома профессиональной неполноценности, что, в конечном счете, сказывается на всем спектре экономических преобразований. Усугубляет этот процесс и то обстоятельство, что до настоящего времени как в теории, так и на практике не найдено универсального инструментария инвестирования в человеческий капитал. В этой связи представляется актуальной и своевременной разработка организационно-экономических механизмов инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала.

Степень разработанности проблемы. До середины XX в. целостной концепции человеческого капитала не существовало. Однако к началу 70-х годов были созданы предпосылки, вызванные третьей технологической революцией, для переосмысления роли и места человека в процессе общественного производства. Результатом научного поиска стала теория человеческого капитала, которая определила необходимый аналитический инструментарий для дальнейшего изучения и прогнозирования трудового потенциала как основы экономического роста. Основными подсистемами, участвующими в формировании человеческого капитала наряду с производственными системами являются здравоохранение, наука, образование, культура. Одним из основных факторов экономического роста является профессиональная квалификация. Человек принимает решение об инвестициях в условиях ограниченности ресурсов, это значит, что имеющиеся ресурсы необходимо использовать максимально эффективно, причем это утверждение справедливо не только по отношению к государству или фирме, но и по

отношению к каждому конкретному человеку. Поиск наиболее эффективного способа принятия инвестиционных решений в области формирования и развития человеческого капитала и является с нашей точки зрения сегодня одной из наиболее актуальных проблем. Тем не менее, явно недостаточное количество прикладных исследований в современной отечественной практике по сравнению с зарубежным опытом, осложняет дальнейшее развитие теории и делает невозможным формирование универсальных механизмов инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала применительно к отечественной экономике.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка организационно-экономических механизмов инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала на стадии перехода к рыночному типу экономики.

В связи с целью исследования поставлены и решены следующие задачи:

- систематизировать основные научные подходы к определению понятия «человеческий капитал»;
- определить основные признаки реализации человеческого капитала на современном этапе;
- проанализировать механизмы осуществления инвестиций в человеческий капитал и их влияние на процессы распределения и перераспределения общественного дохода;
- выявить и систематизировать эффекты от программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- выделить организационно-экономические механизмы инвестирования в человеческий капитал и разработать предложения по повышению эффективности инвестирования.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования является совокупность предприятий малого и среднего бизнеса, функционирующих в условиях экономики переходного типа, характеризующейся технико-

технологическими, производственно-экономическими и социально-политическими изменениями.

Предметом исследования являются организационно-экономические механизмы инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала в системе рыночных отношений.

Теоретической и методологической базой исследования послужили труды зарубежных и отечественных исследователей в области экономики и социологии труда, экономики образования, теории управления, управления персоналом, финансового анализа, фундаментальные положения теории человеческого капитала, законодательные акты РФ. В ходе исследования использовались экономико-математические, статистические и социологические методы анализа. Информационную базу исследования составляют статистические данные Госкомстата РФ, данные Департамента Федеральной Государственной службы занятости, а также данных, приведенных в средствах массовой информации. В основу работы также положены результаты эмпирического исследования, проведенного автором.

Научная новизна работы состоит в следующем:

- уточнено понятие «человеческий капитал», как функциональной модели многопланового общественно-экономического процесса формирования способностей личности и создания потенциальных возможностей для их реализации в сфере производства, являющегося основой дифференциации распределения доходов в обществе;
- выделены классификационные признаки реализации человеческого капитала в системе рыночных отношений на индивидуальном и государственном уровнях, состоящие в конкурентоспособности, качестве профессиональных знаний, мотивационности, адаптированности к условиям внешней среды, мобильности, инновационности, рациональности формирования и использования, соответствии спроса предложению человеческого капитала,

- непрерывности процесса инвестирования, информационной достаточности и доступности;
- определена сущность процесса распределения и перераспределения общественного дохода между субъектами рынка труда пропорционально размеру осуществленных ими инвестиций в человеческий капитал;
 - предложен метод оценки человеческого капитала, основанный на принципах моделирования инвестиционного портфеля, включающего комбинацию финансовых инструментов, соответствующих по уровню риска и доходности структуре вознаграждения, получаемого работающими по найму;
 - разработана классификация общественных эффектов, получаемых от реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, суть которой состоит в выделении технико-технологической, экономической и социальной составляющих;
 - предложен организационно-экономический механизм эффективного использования трудового потенциала и инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала на различных стадиях развития предприятия.

Практическая значимость работы. Полученные в диссертационной работе результаты и предложенные рекомендации могут быть использованы: органами государственного управления различных уровней в области разработки социальной политики на государственном и региональном уровне, предприятиями различных форм собственности при формировании комплексной кадровой политики, выборе и оценке программ развития персонала, учебными заведениями при определении собственной маркетинговой стратегии, разработке эффективных учебных программ.

Апробация диссертационной работы. Основные положения и выводы, изложенные в диссертации, прошли практическую апробацию при формировании системы управления персоналом предприятий, входящих в группу компаний «Арктика», расположенных в г.Санкт-Петербурге.

Основными направлениями деятельности предприятий является производство, инжиниринг, оптовая торговля, выполнение строительно-монтажных работ.

По материалам диссертации опубликовано 6 печатных работ. Автор диссертации выступал с докладами по тематике диссертационной работы на пятой международной конференции молодых ученых-экономистов «Предпринимательство и реформы в России» в Санкт-Петербургском государственном университете и Весенней конференции молодых ученых-экономистов '99 посвященной 275-летию Санкт-Петербургского государственного университета в 1999 году, научно-практическом семинаре Санкт-Петербургского университета экономики и финансов «Управление персоналом и бизнес-коммуникации» в 2001 г.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения, включает 10 таблиц и 2 приложения. Общее количество страниц составляет 135, список литературы включает 154 наименования литературы, использованной в исследовании.

II. Защищаемые научные результаты исследования и их краткое обоснование

Уточнено понятие «человеческий капитал», как функциональной модели многопланового общественно-экономического процесса формирования способностей личности и создания потенциальных возможностей для их реализации в сфере производства, являющегося основой дифференциации распределения доходов в обществе.

Формирование и реализация человеческого капитала нами рассматривается как постоянно возобновляющийся процесс. Понятие «человеческий капитал» определяют через качественные характеристики индивида, группы, общественные отношения. Одной из основных проблем методологии теории человеческого капитала является построение эффективной модели,

отражающей все существенные элементы и их взаимосвязи. Наличие различных подходов к исследованию процессов воспроизводства человеческого капитала свидетельствуют о том, что сами эти процессы весьма многообразны, разнонаправлены по формам, средствам, механизмам действия и результатам. Можно, в этой связи, полагать, что при многообразии процессов формирования и реализации человеческого капитала практически невозможно использовать какой-то единый подход к исследованию. Возникает вопрос о системном видении процессов формирования и реализации человеческого капитала, применении методов моделирования человеческого капитала при изменяющихся условиях общественного развития. Этот вывод напрашивается и потому, что понятие “человеческий капитал” в качестве объекта исследования является сложным феноменом, обладающим внутренней структурой, включающей большое число элементов и их взаимосвязей, которые могут быть описаны с помощью аналоговых и математических моделей.

О сложности построения модели свидетельствует наличие многочисленных определений понятия «человеческий капитал», которые по сути содержат описания моделей. К бесспорным преимуществам неоклассической поведенческой теории относится простота ее применения к самым разным сферам жизни человека, однако ряд аспектов жизнедеятельности человека практически не поддается моделированию. К ним относятся творчество, духовные процессы, мотивации. Существующие модели, по нашему мнению, носят, во многом, частный характер до тех пор пока они не связываются с построением эффективной модели человеческого капитала. Но здесь же возникает вопрос о сущности эффективной модели при разноплановости внутренней структуры человеческого капитала.

Человеческий капитал мы определяем как функциональную модель многопланового общественно-экономического процесса формирования способностей личности и создания потенциальных возможностей для их реализации в сфере производства, включающую совокупность показателей,

определяющих физические, психологические, профессионально-квалификационные характеристики личности, являющиеся основой дифференциации распределения доходов в обществе.

2. Выделены и систематизированы классификационные признаки реализации человеческого капитала в системе рыночных отношений на индивидуальном и государственном уровнях.

Понимание человеческого капитала, определение его классификационных признаков возможно в сопоставлении и научной интерпретации многообразных процессов общественного развития. Известно, что современное общество характеризуется быстрыми темпами научно-технического прогресса, современные технологии позволяют экономно использовать природные ресурсы, синтезировать новые материалы, в этих условиях знания и информация становятся основным фактором экономического роста. Необходимо подчеркнуть возрастание роли высокообразованной человеческой личности, способной не только воспринимать ранее накопленное научное знание, но и обобщать, анализировать, создавать новые технологии, услуги, продукты. Сегодня основной задачей специалистов в области человеческих ресурсов является прогнозирование тенденций развития в области изменений требований к профессиональным и личностным качествам работников, появление новых профессий и отмирание профессий связанных с выполнением монотонных операций и тяжелым физическим трудом, изменения в области структуры потребностей и ценностей людей. Уже сегодня мы понимаем, что экономика будущего будет ориентирована на человеческий фактор как на стратегический ресурс бизнеса. Сегодня мировой рынок труда характеризуется следующими тенденциями:

- рост числа занятых в сфере услуг;
- перемещение трудоемких производств в страны третьего мира;
- увеличение числа инженерно-технических и управленческих профессий;
- снижение доли непосредственно занятых на производственных операциях;

- рост содержательности рабочего места;
- повышение требований к профессионально-квалификационной подготовке и личностным качествам работников;
- формирование новой корпоративной культуры и управленческой идеологии;
- изменение подхода к подбору и оценке персонала;
- использование новых методов обучения, направленных на активное восприятие информации;

Изложенное позволяет утверждать, что человеческий капитал формируется под воздействием различных компонентов общественного развития, производственных, экономических, организационных, правовых, социально-психологических его составляющих. Посредством инвестирования в человеческий капитал он претерпевает существенные изменения и уже сам становится фактором общественного развития. Однако механизм реализации человеческого капитала в общественной практике до настоящего времени не определен. И в этой связи мы выделяем классификационные признаки реализации человеческого капитала на индивидуальном и государственном уровне.

Таблица 1

Классификационные признаки реализации человеческого капитала

№ п/	Признаки реализации человеческого капитала на индивидуальном уровне	№ п/	Признаки реализации человеческого капитал на государственном уровне
1	Конкурентоспособность	1	Рациональность формирования и использования
2	Качество профессиональных знаний	2	Соответствие спроса предложению человеческого капитала
3	Мотивационность	3	Непрерывность процесса инвестирования

4	Адаптированность к условиям внешней среды	4	Информационная достаточность и информационная доступность
5	Мобильность	5	Интенсивность и направленность миграции
6	Инновационность	6	Темпы научно-технического прогресса

Также мы выделяем признаки, оцениваемые с помощью качественных показателей:

- конкурентоспособность;
- качество профессиональных знаний;
- мотивационность;
- информационная достаточность и информационная доступность;
- инновационность;
- мобильность.

Признаки, оцениваемые с помощью количественных показателей:

- рациональность формирования и использования;
- соответствие спроса предложению человеческого капитала;
- непрерывность процесса инвестирования;
- интенсивность и направленность миграции;
- темп научно-технического прогресса.

Реализация человеческого капитала возможна, по нашему мнению, при условии сосредоточения внимания государства на приоритетных направлениях формирования человеческого капитала: здоровье, образовании, профессиональной ориентации, накоплении производственного опыта, соблюдении этапности и преемственности при решении задач повышения эффективности производства, разработки стратегических принципов осуществления инвестиционной политики, организационной и экономико-правовой самостоятельности носителей человеческого капитала. Данные

условия вполне выполнимы если они соотносятся с требованиями, носящими по своей сути нормативный характер, а именно:

- создание условий для восприимчивости экономикой формируемого человеческого капитала;
- обеспечение технико-технологического равновесия с человеческим капиталом на отраслевом и межотраслевом уровнях;
- устранение диспропорций между спросом и предложением человеческого капитала на рынке труда;
- создание системы повышения инновационности человеческого капитала;
- выделение в федеральном и местных бюджетах средств на воспроизводство человеческого капитала.

Реализация человеческого капитала во многом зависит и от уровня самосознания его носителей в котором воплощены такие составляющие реализации человеческого капитала, как обстоятельства, время, место, планы на будущее. Понимание классификационных признаков реализации человеческого капитала позволяет нам прийти к обобщению и научной интерпретации особенностей инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала в рыночной экономике.

3. Определена сущность процесса распределения и перераспределения общественного дохода между субъектами рынка труда пропорционально размеру осуществленных ими инвестиций в человеческий капитал. Современная теория и практика менеджмента предполагает партнерство не только морально-этическое, но и собственно финансовое, которое реализуется посредством современных управленческих моделей. Теория человеческого капитала является фундаментом социального партнерства, давая теоретическое обоснование воздействиям менеджмента на формирование доходов с учетом знаний и квалификации работников.

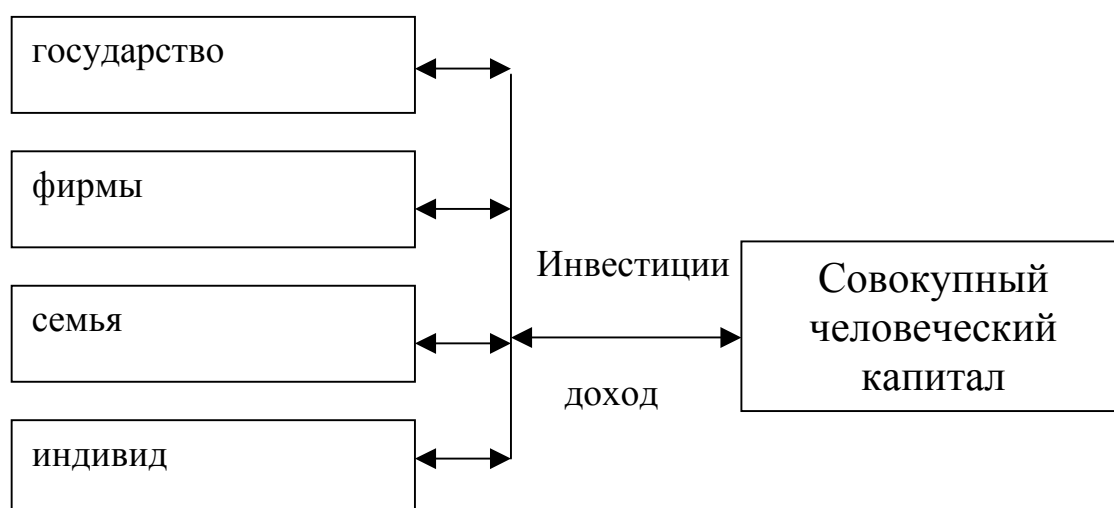
Человеческий капитал индивида непрерывно формируется на протяжении всей его жизни в процессе обучения, практической деятельности, общения с другими людьми, восприятия моральных норм, культурных ценностей. В формировании человеческого капитала принимают непосредственное участие семьи, фирмы, государство и сам индивид. В качестве инвестиций мы рассматриваем все денежные и не денежные издержки, прямые и косвенные, которые несут данные субъекты. Следовательно, собственником сформированного в результате инвестиций человеческого капитала являются все участники инвестиционного процесса в доле, пропорциональной размеру осуществленных инвестиций.

Механизм распределения доходов, образующихся в результате применения сформированного человеческого капитала в процессе общественного производства, позволяет обосновать неправомерность учета стоимости человеческого капитала в активах фирм. Поскольку большая его часть является привлеченным ресурсом, она должна быть отнесена к пассивам.

На основании изложенного сущность процесса распределения и перераспределения общественного дохода между субъектами рынка труда пропорционально размеру осуществленных ими инвестиций в человеческий капитал представлена нами в виде схемы.

Схема 1

Перераспределение общественного дохода между субъектами рынка труда



4. Предложен метод оценки человеческого капитала, основанный на принципах моделирования инвестиционного портфеля, включающего комбинацию финансовых инструментов, соответствующих по уровню риска и доходности структуре вознаграждения, получаемого работающими по найму;

Отдача от инвестиций в человеческий капитал выражается в получении как материальных, так и нематериальных выгод. Выгоды могут проявляться в более высоком уровне заработков, удовлетворенности от избранной работы в течении жизни, более высокой оценке нерыночных видов деятельности и интересов. Для оценке интегрального эффекта от осуществления инвестиций целесообразно использование аналогии с финансовыми инструментами при оценке стоимости человеческого капитала. Предложенный нами подход к оценке удобен тем, позволяет оценить интегрированную стоимость индивидуального человеческого капитала, оценка позволяет учесть все косвенные эффекты, но может применяться только для фирм, рыночная стоимость которых определена, т.е. эмитирующие на рынок свои ценные бумаги. На современном этапе предприятия реализуют принцип социального партнерства через формы участия работников в финансовых результатах деятельности предприятий и распределении делового риска. Структуру вознаграждения наемного работника можно рассматривать в виде инвестиционного портфеля, содержащего активы с различной степенью риска. С нашей точки зрения в структуре вознаграждения специалиста, работающего по найму, целесообразно выделить следующие составляющие:

- активы с низким уровнем делового риска: плата за отработанное время, доплаты за условия труда, оплата за неотработанное время, социальные льготы и пособия (гарантированные законодательно и выплачиваемые работодателем сверх установленного минимума). Фактически эти выплаты являются долговыми обязательствами компании;

- выплаты, поставленные в зависимость от достижения определенных индивидуальных или групповых результатов имеют соответственно более высокий уровень риска для работника;
- нематериальные составляющие вознаграждения также имеют большое значение для работника, но в этом случае для каждого работника коэффициент дисконтирования будет зависеть от его собственных потребительских предпочтений.

Таким образом, мы можем создать модель, состоящую из ценных бумаг компании, с уровнем доходности и рисками, аналогичными системе вознаграждения любой сложности. Из этого следует, что при расчетах эффективности инвестирования в человеческий капитал необходимо в формулах определения чистой приведенной стоимости и внутренней нормы доходности использовать различные коэффициенты дисконтирования, поскольку мы имеем дело с активами, обладающими различными уровнями риска. Таким образом, скорректированный показатель чистой приведенной стоимости инвестиций в человеческий капитал мы можем выразить с помощью следующей формулы:

$$NPV_i = -B_i + \sum (S_i/(1+r_s) + I_i/(1+r_i) + N_i/(1+r_i) + \dots + S_i/(1+r_s)^m + I_i/(1+r_i)^m + N_i/(1+r_n)^m)$$

Где NPV_i – чистая приведенная стоимость инвестиций индивида за период m -лет;

B_i - инвестиции в человеческий капитал индивида;

S_i - общая сумма гарантированного вознаграждения индивида за год;

r_s – коэффициент дисконтирования, соответствующий внутренней норме доходности по долговым обязательствам, выпущенным на фондовый рынок данной компанией;

I_i - ожидаемый индивидом уровень заработка, зависящий от достигнутых результатов;

r_i – коэффициент дисконтирования, соответствующим внутренней норме доходности для ценных бумаг, выпущенных данной компанией;

N_i – ожидаемые индивидом нематериальные выигрыши от данной работы;

r_n – коэффициент дисконтирования, соответствующий индивидуальным предпочтениям индивида.

m - период времени (лет)

Данная формула позволяет определить приведенную стоимость инвестиций в человеческий капитал исходя из того, что структура вознаграждения работника включает активы с различным уровнем риска. В формулах, традиционно применяемых при расчетах, данное обстоятельство не отражено, что по нашему мнению может приводить к существенным искажениям результатов.

Часто достаточно существенная часть вознаграждения наемного работника ставится в прямую зависимость от достигнутых результатов. Существует достаточно большое количество различных видов выплат по результатам, обладающих общими чертами:

- это дифференцированные выплаты, их получение не гарантировано для всех работников, их величина может быть различна в зависимости от ряда показателей;
- получение таких выплат связано с выполнением работниками определенных условий оговоренных заранее.

С экономической точки зрения любые обязательства, которые возникают у компании перед работниками, связанные с определенными выплатами, являются для фирмы долговыми обязательствами.

Рыночная стоимость фирмы является суммой ее собственного капитала и долговых обязательств. Если мы примем положение о совершенстве рыночного механизма при формировании цен на фондовом рынке, то инвесторы учитывают любую информацию в том числе стоимость человеческого капитала наряду с такими нематериальными активами, как

реклама, имидж, стоимость лицензий, патентов). При формировании рыночной цены акций компаний эта оценка принимается во внимание. В данном случае стоимость человеческого капитала невозможно отделить от стоимости прочих нематериальных активов.

5. Разработана классификация общественных эффектов, получаемых от реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, суть которой состоит в выделении технико-технологической, экономической и социальной составляющих.

Мы можем выделить три основных эффекта от реализации программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации:

- технико-технологический, выражающийся в ускорении НТП;
- экономический, выражающийся в повышении производительности и способности работников, перераспределении доходов, росте ВВП, обеспечении необходимых ресурсов для экономического роста, сокращении безработицы, росте эффективности инвестиций в физический капитал ;
- социальный, проявляющийся в повышении культурного уровня населения, удовлетворении потребностей в развитии и самореализации, формировании ценностных ориентиров общества.

Эти эффекты взаимосвязаны, например, инвестиции в профессиональную переподготовку и повышение квалификации помимо прямого эффекта в виде последующего роста доходов индивидов дают косвенный эффект, который проявляется в увеличении эффективности инвестиций в физический капитал. Эти три составляющие присутствуют при анализе как в индивидуального, так и в общественного эффектов от программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Размеры инвестиций в человеческий капитал зависят и от уровня заработной платы работников или нормы заработной платы.

Возможность использования трудового потенциала зависит не только от уровня квалификации, которая складывается под влиянием полученного образования и профессионального опыта, состояния здоровья, личных качеств, но и в значительной мере зависит от таких демографических факторов, как пол и возраст. В течение жизни стоимость капитала, носителем которого является индивид, изменяется под влиянием двух противоположных тенденций. Первая связана с приобретением дополнительных знаний, опыта, развитием способностей, что приводит к увеличению стоимости человеческого капитала с возрастом и увеличением трудового стажа. Вторая тенденция связана с тем, что физические возможности человека с возрастом снижаются и это приводит к снижению стоимости человеческого капитала. Оба эти процесса происходят одновременно, поэтому в течение 20 лет темпы увеличения стоимости человеческого капитала за счет приобретения опыта и знаний превышают темпы физического износа, а в последующем эта тенденция сменяется на противоположную. В ноябре 1999 года нами было проведено эмпирическое исследование в результате которого мы выявили влияние дополнительного образования и трудового стажа на уровень среднемесячных заработков 314 респондентов, занимавших должности специалистов и руководителей в коммерческих фирмах Санкт-Петербурга. Все респонденты имели высшее образование. Выборка была сделана случайным методом из числа обратившихся в агентство по подбору персонала в течение 1999 года. Полученные данные позволили сделать вывод о том, что наиболее высокий уровень среднемесячных заработков имеют респонденты в возрасте 30-45 лет, после 45 лет наблюдается резкое падение уровня среднемесячных заработков. Мы выделили основные характеристики трудового потенциала специалистов, характеризующиеся качественными и количественными показателями, оказывающие по нашему мнению наиболее заметное влияние на развитие и реализацию их человеческого капитала в сфере производства.

Таблица 2

Показатели, характеризующий трудовой потенциал специалистов

№	Характеристики трудового потенциала	Качественные показатели	Количественные показатели
1	Демографичес- кие	Пол Отсутствие ограничений по состоянию здоровья	Возраст (число лет)
2	Профессиональн о- квалификацион- ные	Уровень базового образования Полученная специальность Участие в долгосрочных программах переподготовки (более 9 мес.) Участие в долгосрочных программах повышения квалификации (более 9 мес.) Участие в краткосрочных программах (менее 3 мес.) Знание иностранных языков Занимаемая должность	Затраты на переподготовку , повышение квалификации (долл.США) продолжительность обучения (лет или месяцев) Общий трудовой стаж (лет) Стаж по специальности (лет) Уровень заработков (долл.США)
	Психологичес- кие (мобильность)	Причины поиска работы Мотивация к труду Информированность и отношение к риску	Средний стаж работы на 1 месте (лет) Число перемен мест работы за последние 10 лет (раз)

Недостаточное внимание к социальным последствиям экономических реформ 90-х гг. привело к обесцениванию и потере части человеческого капитала страны. Причинами обесценивания ранее накопленного человеческого капитала могут являться утрата экономической ценности идеологических знаний, моральный износ экономических, социально-политических и технических знаний, переключение квалифицированных специалистов на простые виды труда, неэффективное использование трудового потенциала специалистов.

6. Предложен организационно-экономический механизм эффективного использования трудового потенциала и инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала на различных стадиях развития предприятия.

Реформы экономики, приведшие к глубоким структурным изменениям рынка труда, сопровождаются социальными издержками. Цель формирования социальной стратегии государства в данной области - сгладить негативные последствия, обусловленные содержанием и темпом реформ. Причем для достижения максимального эффекта стратегия конкретных предприятий на рынке труда должна быть тесно увязана с социальной стратегией государства. Инвестиционная политика предприятий должна быть комплексной и включать вопросы социального развития и инвестирования в человеческий капитал, поскольку именно такой подход позволит добиться соответствия количественного и качественного состава человеческих ресурсов технико-технологическому уровню производства.

При достижении большего равенства в распределении нарушается принцип экономической эффективности. Распределение в соответствии с количеством и стоимостью человеческого капитала, задействованного в процессе общественного воспроизводства является современным подходом к распределению доходов по труду. Рациональное распределение должно

осуществляться не путем уравнивания доходов, а созданием дифференциации обеспечивающей стимулы к росту и одновременно позволяющие сохранить стабильность в обществе за счет обязательных социальных гарантий для всего населения.

В рамках разработки и реализации социальной стратегии государства необходимо определить размеры и источники финансирования, разработать целевые программы развития социальной сферы, предусмотреть организационные механизмы регулирования и контроля. В свою очередь, социальная стратегия предприятий является одновременно их стратегией в области инвестирования в человеческий капитал, что выражается в улучшении условий труда, развитии социальной инфраструктуры, развитии интеллектуально-профессионального потенциала работников. Необходимо отметить, что трудности структурных изменений для большинства предприятий связаны как с технико-технологическим отставанием, так и с неподготовленностью кадров. Так, мы можем отметить невостребованность трудового потенциала различных профессионально-квалификационных групп, утрату трудовой мотивации у ряда работников, слабой адаптации рабочих, ИТР и руководителей к требованиям современных рабочих мест. Роль предприятия в реализации механизма регулирования рынка труда является достаточно высокой. Особенно ответственная задача стоит перед градообразующими предприятиями, в особенности расположенными в труднодоступных районах крайнего севера, они вынуждены брать на себя ответственность за обеспечение социальных гарантий населению и формирования социальной политики региона. Одной из основных проблем, с которой столкнулись предприятия в период экономических реформ, является неприспособленность работников управления к новой экономической реальности. Очевидным выходом из этой ситуации является повышение эффективности управления, путем найма профессиональных управленцев на контрактной основе.

Под организационно-экономическими механизмами инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала предприятия мы понимаем, во-первых, стратегическое и оперативное планирование формирования и развития человеческих ресурсов. Во-вторых, обеспечение условий для реализации трудового потенциала работников через создание профессиональной системы управления персоналом предприятия. В-третьих, применение современных технических средств для учета и обработки информации. В-четвертых, внедрение прогрессивных технологий в области управления предприятием. В-пятых, обеспечение непрерывности технико-технологических инноваций.

Высокий уровень профессиональной подготовки специалистов в области управления персоналом, владеющих необходимыми методиками, является одним из ключевых условий эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Осуществление инвестиций в развитие и реализацию человеческого капитала предполагает не только финансовое, но и правовое, информационное, социально-психологическое обеспечение. Государственная стратегия осуществления инвестиций в человеческий капитал должна включать такие приоритеты, как обеспечение гарантий социальной защищенности для всех групп населения, разработка мер по адаптации работников к новым экономическим условиям, формирование позитивных социальных установок в обществе, обеспечения экономической эффективности инвестиций.

При оценке инвестиционной привлекательности бизнеса учитываются следующие критерии: стратегическая позиция (доля на рынке), уровень производительности (выработка на одного работающего), эффективность и квалификация менеджмента, эффективность ключевых бизнес-процессов и систем, а также возможность их масштабирования, культуру корпоративных взаимоотношений. Исходя из перечисленных критериев мы выделили 3 стадии, которые прошли акционированные предприятия в условиях экономики переходного типа: убыточность, реорганизация, прибыльность бизнеса.

Таблица 3

Характеристики основных экономических показателей развития предприятия

№	Показатели развития	убыточность	реорганизация	прибыльность
1	Стратегическая позиция	Отсутствует	Стратегия выживания	Стратегия развития
2	Производительность труда	Низкая	Динамика роста	Высокая
3	Эффективность и квалификация менеджмента	Неудовлетворительная	Формирование эффективной команды	Высокая
4	Эффективность бизнес-процессов	Низкая	Средняя	Высокая
5	Финансовые показатели деятельности	Неудовлетворительные	Безубыточность бизнеса	Прибыльность бизнеса
6	Стратегия инвестирования в человеческий капитал предприятия	Привлечение внешних ресурсов	Поиск внутренних ресурсов	Повышение эффективности использования всех доступных ресурсов

Стратегия инвестирования в человеческий капитал должна соответствовать целям и задачам, стоящим перед предприятием. На стадии убыточности и реорганизации предприятие нуждается в привлечении человеческого капитала, необходимого для реализации организационных изменений, на стадии роста целесообразно задействовать внутренние резервы: улучшение качественной структуры и повышение эффективности использования.

III. Основные публикации по теме диссертационной работы:

1. Огурцова М.А. Проблемы оценки человеческого капитала как важнейшего нематериального актива и отражение его стоимости в финансовой отчетности компаний. -Сборник тезисов Весенней конференции молодых ученых-экономистов'99.-том 3.- СПб.: Изд-во СПб университета.- май 1999.- 0,08 п.л.
2. Огурцова М.А. Об изменениях в структуре спроса коммерческих организаций Санкт-Петербурга на административно-управленческий и инженерно-технический персонал. - Сборник тезисов пятой международной конференции молодых ученых-экономистов «Предпринимательство и реформы в России».- том 3.-СПб.: Изд-во СПб университета. - ноябрь-декабрь 1999.-0,11 п.л.
3. Огурцова М.А. Индивидуальная эффективность инвестиций в профессиональную переподготовку и повышение квалификации// Современные аспекты экономики.-СПб.: Изд-во «МиФ».-№4.-2001.-0,16 п.л.
4. Огурцова М.А. Партнерство во имя согласия// Профессия.- СПб.: Изд.дом «Рост».-№21/267.-1999.-с.25.-0,16 п.л.
5. Огурцова М.А. Принципы инвестирования в человеческий капитал акционированных предприятий при введении антикризисного управления// Современные аспекты экономики. -СПб.: Изд-во «МиФ».-№9-2001.-0,16 п.л.
6. Огурцова М.А. Особенности реализации человеческого капитала в системе рыночных отношений//Материалы научно-практического семинара (20-21 декабря 2001г.) Управление персоналом и бизнес-коммуникации.-СПб.: 2001.-0,1п.л.