

Экономические науки

УДК 330.14

**Буров Алексей Никитович**

доктор исторических наук, профессор,  
директор Волгоградского филиала

Российского экономического  
университета им. Г.В. Плеханова

**Дроздов Сергей Михайлович**

магистрант Волгоградского филиала  
Российского экономического  
университета им. Г.В. Плеханова

## **ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКИХ И СОЦИАЛЬНЫХ ЭФФЕКТОВ ОТ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РЕГИОНА**

**Аннотация:** Значение инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала как ключевого ресурса экономики, общественного развития только усиливается на фоне роста зависимости бизнеса, конкурентоспособности от качества привлекаемого человеческого интеллектуального капитала. Какие экономические и социальные результаты получают и с какой целью основные участники таких инвестиций – важный вопрос, позволяющий определять причины успешного или недостаточного взаимодействия государства, бизнеса и самого человека, и давать рекомендации по оптимизации инвестиций и стратегии по их вложениям в масштабах региона.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, интеллектуальный капитал, экономический эффект, социальный эффект, инвестиционная стратегия.

Эволюция теоретических и методологических основ управления экономическим развитием в современных условиях глобализации, миграции трудовых ресурсов и повышения инновационной составляющей национальной и региональных экономик позволяет говорить об

актуальности инвестиций в формирование и развитие человеческого капитала, его интеллектуальную составляющую. При этом одно из условий успешности, эффективности таких инвестиций является качественное управление, регулирование такими вложениями со стороны государства, что доказывается мировым опытом последних десятилетий.

Человеческий капитал как экономическая категория инновационной экономики стал одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить сквозь призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы. Значительный вклад в становление общей теории развития и человеческого капитала, в частности, внесли ученые:

- С. Кузнец - определял человеческий капитал предприятия как совокупность навыков, знаний и умений персонала;
- Г. Беккер - определял человеческий капитал как совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ;
- современные авторы определяют человеческий капитал как:
  - интенсивный синтетический и сложный производительный фактор развития экономики и общества, включающий креативные трудовые ресурсы, инновационную систему, высокопроизводительные накопленные знания, системы обеспечения профессиональной информацией, инструменты интеллектуального и организационного труда, качество жизни и интеллектуальной деятельности, обеспечивающие эффективное функционирование человеческого капитала [2, С.12];
  - креативные профессионалы, интеллект, знания, качественный и высокопроизводительный труд и высокое качество жизни.

В теории и практике исследования человеческого капитала

различают следующие классификации человеческого капитала:

- деление на индивидуальный, корпоративный и национальный человеческие капиталы.

Еще одна классификация человеческого капитала по степени креативности, созидательности и эффективности как производительного фактора предполагает его деление на:

- отрицательный человеческий капитал (разрушительный, активно мешающий процессу развития);
- пассивный человеческий капитал - чисто потребительский, некреативный, не участвующий в инновационных процессах;
- положительный - созидательный, креативный, инновационный человеческий капитал.

Между этими состояниями и составляющими совокупного человеческого капитала существуют промежуточные по эффективности состояния и составляющие человеческого капитала. Однако считаем необходимым ввести в эту классификацию не промежуточный, а новый вид человеческого капитала – нормативный (стандартный), отвечающий в отраслевом разрезе экономики тем или иным требованиям к профессии и необходимым навыкам для подтверждения уровня интеллектуального развития и достигнутого профессионального мастерства и способности к инновациям.

Наличие характеристик нормативного человеческого капитала в торговле и в любой другой отрасли экономики, где активно используется и реализуется человеческий капитал с его интеллектуальным потенциалом, является гарантом управляемости процесса его формирования в национальных интересах и управляемости самих инвестиций в человеческий капитал, осуществляемых как самим человеком, так и всеми заинтересованными участниками трудовых отношений.

Под ростом человеческого капитала понимается увеличение его

стоимости, под развитием - повышение его качества. Инновационность, креативность и производительная мощность человеческого капитала постоянно растут за счет совершенствования образования, развития науки, генерации инноваций, за счет роста и развития индустрии знаний.

Инвестирование в человеческое развитие является процессом, который, с одной стороны, определяется расширением человеческих возможностей путем укрепления здоровья, приобретения знаний, совершенствования профессиональных навыков, с другой стороны, характеризуется как процесс использования людьми приобретенных ими способностей для производительных целей и социальной деятельности [8, С.37].

Традиционно под инвестициями в соответствии с ФЗ РФ от 25.02.1999г.№39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в РФ, осуществляемой в форме капитальных вложений» [9] принято понимать денежные средства, ценные бумаги, иное имущество, в том числе имущественные права, иные права, имеющие денежную оценку, вкладываемые в объекты предпринимательской и (или) иной деятельности в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта.

Из данного определения следует, что инвестиции в человеческий капитал – это вложения опосредованные, не связанные с прямым ожидаемым финансовым эффектом – прибылью, а связанные с ростом уровня квалификации и профессиональных умений и навыков персонала предприятия, необходимых для роста производительности труда с условием, что прирост производительности труда будет больше, чем прирост заработной платы, это главное требование вложений в человеческий капитал, позволяющее говорить о возможности, привлекательности инвестиций.

Такое утверждение подтверждается и содержанием статьи 3 того же закона – «Объекты капитальных вложений»: находящиеся в частной,

государственной, муниципальной и иных формах собственности различные виды вновь создаваемого и (или) модернизируемого имущества, за изъятиями, устанавливаемыми федеральными законами.

Тем не менее, трактовка инвестиционной деятельности в данном законе – «это вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта» - позволяет более широко рассматривать сущность инвестиций как вложений в те объекты, которые приносят прибыль. И если вложение денежных средств в человеческий капитал по инвестиционному проекту является экономически целесообразным – выгодным, то инвестиции правильнее определять как интеллектуальные вложения (по аналогии с капитальными вложениями в основные средства), осуществляемые собственником капитала (внутренним или внешним) с целью повышения производительности труда и как результат – рост прибыли предприятия.

Так как процесс инвестиционной деятельности по отношению к человеческому капиталу связан с реализацией интересов и целей всех участников, можно говорить, что данный процесс управляется как со стороны инвестора, так и со стороны работника, но преимущества в принимаемых решениях в руках собственника денежных средств, готовых для вложения.

К основным источникам инвестирования в человеческий капитал относятся:

- семья и сами индивиды как носители и владельцы своего человеческого капитала;
- предприниматель, который «арендует» способность трудиться у своего работника;
- государство, проводящее комплекс законодательно устанавливаемых социально-экономических мер, финансируемых за счет государственного бюджета [5].

Какие интересы побуждают работника к осуществлению или поиску инвестиций в собственное развитие и повышение привлекательности на рынке труда:

- во-первых, репутационные, в том числе, своя репутация и репутация предприятия, квалификация и возможность ее роста, карьерный рост;
- во-вторых, материальные, связанные с заработной платой и возможностями ее роста, разнообразием источников доходов;
- в-третьих, стабилизирующие социальный статус работника, например, перспектива стабильной работы, расширяющийся социальный пакет с учетом инфляционных ожиданий и растущего профессионального статуса работника.

Согласование интересов и ответственности участников инвестирования в человеческий капитал достигается при использовании принципа соинвестирования: инвестиции должны осуществляться при условии долевого участия как предприятия, так и работников [1].

В соответствии с целями государственного стратегического управления территориями каждый субъект РФ должен разработать и придать статус закона региональной инвестиционной стратегии, отражающей содержание и инструменты реализации инвестиционной политики региона. Именно в этом законе определяется достигнутый результат развития человеческого капитала региона (например, через измерение и отслеживание динамики индекса развития человеческого потенциала) и приоритетные направления его дальнейшего развития.

Для экономики 21 века, ориентирующей общества и государства на развитие инноваций и максимально эффективное использование интеллектуальных способностей доступного трудового ресурса, важно учитывать новый облик воспроизводства, важнейшим приоритетом которого является инновационная деятельность.

Ключевой особенностью инновационного воспроизводства в

современных условиях является повышение роли человека. Человеческий капитал как экономическая категория инновационной экономики стал одним из общеэкономических стержневых понятий, позволяющих описать и объяснить сквозь призму человеческих интересов и действий многие экономические процессы [8, С.35]. В обмене при наличии разделения труда он обменивается на другие полезные продукты. Выручка от реализации товара (доход) распределяется пропорционально потребностям возмещения капитала, начислению заработной платы персоналу, уплате налогов государству, накоплению и выплате доходов собственникам капитала.

Специфика воспроизводства капитала инновационной фирмы в современных условиях определяется особенностями воспроизводства человеческого капитала, в первую очередь, такой его составляющей, как интеллектуальный капитал.

Интеллектуальный капитал – это особое соединение человеческого капитала (реальные и потенциальные интеллектуальные возможности, а также соответствующие практические навыки работников компании) и структурного капитала (составляющие капитала компании, задаваемые такими специфическими факторами, как связи с потребителями, бизнес-процессы, базы данных, брэнды и IT-системы).

Это способность трансформировать знания и нематериальные активы в факторы (ресурсы), которые создают богатство (и соответствующую стоимость) за счет особого эффекта от «умножения» человеческого капитала на структурный.

Воспроизводство человеческого капитала заключается в формировании знаний и способностей специалистов и рабочих, обновлении знаний, повышении квалификации и переквалификации при смене технологии.

Знания являются источником роста производительности, инноваций

и конкурентных преимуществ. Многие менеджеры осознают, что использование знаний ведет к их преумножению и знания не утрачиваются.

Основное конкурентное преимущество современных успешных предприятий – это человеческий капитал работников. Рациональное воспроизводство человеческого капитала, а также его эффективное применение позволяет находить оптимальное соотношение с конечными целями функционирования фирм, а также повышать как экономический, так и социальный эффект бизнеса и инвестиций в человеческий капитал.

Необходимо внести следующие уточнения в категориальный аппарат теории инвестиций в человеческий капитал:

- за счет уточнения определения инвестиций в человеческий капитал: под инвестициями в человеческий капитал следует понимать вложения денежных средств в приращение знаний и интеллектуальных возможностей человека (персонала, трудовых ресурсов), осуществляемые со стороны самого человека или работодателя (государства, собственника предприятия), и отвечающие репутационным, экономическим и социальным интересам участников инвестиций – то есть интеллектуальные вложения (авторское определение);
- за счет авторской систематизации содержания процесса инвестиций в человеческий капитал в условиях современного экономического развития и влияния как положительных, так и отрицательных факторов: процесс инвестиций в человеческий капитал должен включать в себя такие этапы, управляемые и регулируемые со стороны собственников капиталов и государства, как:

1) сбор данных и анализ состояния и структуры человеческого капитала как результат управления инвестициями в человеческий капитал в масштабах предприятия, региональной или национальной экономики.

Актуально определение места и роли человеческого капитала в



национальном богатстве страны. Важно определить, служит ли человеческий капитал главным конкурентным фактором развития экономики территории, для чего необходимо опережающее инвестирование в высококачественный человеческий капитал, когда государство и бизнес организуют и финансируют приток человеческого капитала в страну, в регион, на предприятие для улучшения условий труда и качества жизни профессионалом и специалистов.

2) определение объема, источников и приоритетных направлений интеллектуальных инвестиций в рамках отдельного предприятия, региона и страны в целом. Важно достигнуть баланса интересов самого собственника человеческого капитала, а также государства и собственника бизнеса. Это также можно найти и отразить в инвестиционной стратегии развития территории, предприятия.

3) разработка плана реализации инвестиционной политики по интеллектуальным вложениям, учитывающего все обстоятельства и условия развития человеческого капитала в масштабах предприятия, региона, отрасли или всей национальной экономики. Прогнозные и плановые значения возможны с краткосрочной, среднесрочной и долгосрочной перспективах реализации.

4) организация всей инфраструктуры и условий реализации плана интеллектуальных вложений в человеческий капитал для обеспечения сроков, целей и результатов инвестиций;

5) разработка системы стимулов для участников инвестиций в человеческий капитал для достижения целей инвестирования с минимальными расходами и максимальным результатом (модель управления по результатам), что находит выражение в пропаганде и институционализации «правил игры», определяющих формирование экономики знаний и рассмотрение состояния человеческого капитала как главного фактора конкурентоспособности и преимущества на рынке.

6) разработка и применение методов и способов контроля за промежуточными и итоговыми результатами реализации плана инвестиций в человеческий капитал. Главный критерий контроля – результат изменения производительности труда и прироста прибыли.

7) определение и влияние на рост экономического и социального эффектов от реализации мероприятий по оптимизации инвестиций в человеческий капитал. Если под экономическим эффектом от оптимизации инвестиций в человеческий капитал следует понимать больший прирост производительности труда по сравнению с приростом заработной платы, а также больший прирост выручки предприятия по сравнению с приростом затрат на обеспечение повышение качества человеческого капитала, то под социальным эффектом можно понимать положительные результаты, полученные всеми сторонами инвестиций, а именно:

- для государства – рост качества жизни населения и степени удовлетворенности своим материальным и статусным положением на рынке труда;
- для собственника денежных средств – инвестора от предприятия – высокий уровень социальной ответственности, обеспечивающий высокий уровень корпоративной культуры и единства коллектива в достижении целей развития бизнеса;
- для собственника человеческого капитала – объекта инвестиций – возможность роста самооценки и осознания себя не только как профессионала на своем рабочем месте, но и как ценного человеческого ресурса, включенного в национальное богатство страны.

Если сориентировать эти определения на отрасль торговли в масштабах региональной экономики, то можно представить следующие определения экономического эффекта и социального эффекта от оптимизации инвестиций в человеческий капитал, позволяющие

обеспечивать развитие экономики знаний (таблица 1).

Таблица 1 – Состав экономических и социальных эффектов от интеллектуальных инвестиций в отрасли торговля

Сторона интеллектуальных инвестиций	Экономический эффект	Социальный эффект
Государство	Прирост доли отрасли торговля в ВВП (ВРП) Рост уровня жизни за счет прироста производительности труда и реальных доходов занятых в отрасли торговля	Привлекательность рабочих мест и прирост занятых в отрасли торговля Высокое качество услуг и работ, реализуемых в отрасли торговля
Собственник денежных средств – торговое предприятие	Прирост доходности вложений в предприятия отрасли торговля Формирование долгосрочных конкурентных преимуществ	Повышение имиджевых характеристик бизнеса в обществе и среди специалистов отрасли
Собственник человеческого капитала	Рост доходов и благосостояния персонала предприятий отрасли торговля	Повышение уровня квалификации и сознания, интересов и мотивов поведения на рынке труда и на продовольственном рынке региона

Источник: составлено авторами

Основываясь на утверждении, что в экономически развитых странах с высоким уровнем развития человеческого потенциала и производительности труда, что позволяет говорить о высоком технологическом укладе процесса воспроизводства и всего экономического развития, в достижении таких положительных результатов основная заслуга – у государства, его выверенной и эффективной инвестиционной политике, представим характеристику инвестиционной политики субъекта РФ. Такой анализ позволит выявить особенности и результаты реализации политики государства по развитию человеческого потенциала и росту качества человеческого капитала отдельно взятой территории. Для этого, в первую очередь, определим содержание основного документа, выражающего суть инвестиционной политики государства по отношению к человеческим ресурсам, созданию условий

для роста уровня безопасности, качества жизни всего населения и активных на рынке труда профессиональных и социальных групп населения.

Главной целью инвестиционной стратегии является формирование эффективной системы привлечения инвестиций и сопровождения инвестиционных проектов, направленных на реализацию проектов в приоритетных направлениях (отраслях) экономики и создание сопутствующей инфраструктуры, обеспечивающей инвестиционную привлекательность области [6].

Важно отметить, что к ключевым результатам реализации данной стратегии в регионе (на примере Волгоградской области) отнесены, в том числе, такие результаты улучшения социально-экономической ситуации в регионе, как:

- создание новых рабочих мест;
- обеспечение подготовки кадров для планируемых высокотехнологичных производств;
- повышение производительности труда;
- повышение средней заработной платы до уровня среднего по РФ.

В сравнении с ЮФО и РФ в Волгоградской области почти треть инвестиций крупных предприятий в основной капитал направлена на реконструкцию и модернизацию основных фондов (Таблица 2).

Таблица 2 - Доля инвестиций, направленных на реконструкцию и модернизацию в общем объеме инвестиций в основной капитал, %

<b>Регион</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
РФ	18,4	18,8	19,3	19,5	18,8
ЮФО	16,9	19,4	19,9	19,3	15,6
Волгоградская область	26,7	28,5	31,2	30,7	29,6

Среди социально-экономических факторов инвестиционного климата Волгоградской области отметим следующие:

- инновационная деятельность: высокий научно-технический потенциал региона;
- государственные программы: низкая эффективность реализации государственных программ отраслевого развития;
- производительности труда: производительность труда ниже среднероссийского уровня;
- динамика численности населения и динамика рабочей силы и безработицы: сокращение численности населения и рабочей силы;
- квалификация рабочей силы: выгодное по сравнению с другими регионами соотношение цена-качество трудовых ресурсов;
- стоимость труда: дешевая рабочая сила.

Можно констатировать, что большинство характеристик человеческого капитала и его использования в экономических отношениях в регионах имеет негативные результаты развития. Дешевая рабочая сила – явный признак низкой квалификации и низкой производительности труда, а это серьезная преграда на пути экономического развития. Среди регионов ЮФО только у Волгоградской области и Республики Калмыкия наблюдается превышение выбывших из данных территорий по сравнению с прибывшими.

В таблице 3 представлены данные Росстата, характеризующие изменение коэффициентов миграционного прироста на 10 тыс. чел. населения соответствующей территории. По Волгоградской области с 2011 года наблюдается устойчивый отрицательный темп прироста миграции, что свидетельствует об ухудшении привлекательности региона для активной рабочей силы, что и привело к вымыванию профессиональных элит практически из всех сфер экономической деятельности и государственного управления на уровне субъекта РФ.

Таблица 3 – Изменение значений коэффициента миграционного прироста на 10 тыс. чел. населения в РФ, ЮФО и регионах ЮФО за 2005-2014гг.

Территория	2005	2010	2011	2012	2013	2014
Российская Федерация	20	19	22	21	21	19
Южный федеральный округ	32	21	43	27	45	34
Республика Адыгея	-3	15	69	49	50	67
Республика Калмыкия	-3	-70	-121	-138	-122	-94
Краснодарский край	70	44	117	87	135	84
Астраханская область	-6	-20	39	-36	0,2	24
Волгоградская область	3	8	-22	-27	-34	-25
Ростовская область	21	16	-1	9	-0,3	12

Источник: [7]

Так как в оценке результатов инвестиций в человеческий капитал экономики региона есть ряд показателей, свидетельствующих о тенденциях в использовании рабочей силы в отраслевом разрезе, к основному из которых следует отнести производительность труда, представим характеристику изменения производительности труда в разных видах и отраслях экономической деятельности экономики Волгоградской области.

Во-первых, производительность труда за 2009-2014 гг. в обрабатывающих производствах Волгоградской области увеличилась – с 2,16 млн. руб. на человек. до 4,72 млн. руб. на человека (в 2,2 раза за 5 лет), что объяснялось стабильно высокими инвестициями в основной капитал в 2011-2014 гг., которые составляют 20-25 млрд. руб. ежегодно.

Волгоградская область является одним из крупнейших производителей сельскохозяйственной продукции в России. Доля области в общем объеме сельскохозяйственного производства составляет порядка 2,6 %. По размерам сельхозугодий Волгоградская область занимает 3 место в России после Алтайского края и Оренбургской области. В

сельской местности проживает 606 тыс. чел., что составляет 24 % населения области.

Производительность труда в Волгоградской области в 2011 - 2013 годах в сравнении со средними значениями по ЮФО и по РФ, а также по видам экономической деятельности, представлена в таблице 4.

Наличие такое разницы в эффективности использования человеческого капитала объясняется различным ресурсным обеспечением разных территорий страны, на примере ЮФО видно, что шкала различий в уровне социально-экономического развития и качества человеческого капитала и условий их использования в экономической деятельности заметно отличается по такому важному показателю, как производительность труда (рис.1).

Таблица 4 – Производительность труда в территориальном и экономическом разрезе за 2011-2013гг., млн. руб. на чел.

Показатели	2011 год	2012 год	2013 год
Среднее значение по всем видам деятельности (Российская Федерация)	1,2	1,32	1,44
Среднее значение по всем видам деятельности (ЮФО)	0,84	0,95	1,06
Среднее значение по всем видам деятельности (Волгоградская область), в том числе:	1,04	1,11	1,2
- в сельском хозяйстве	0,59	0,78	0,79
- в добыче полезных ископаемых	13,25	11,65	13,52
- транспорт и связь	1,05	1,20	1,31
- производства и распределения электроэнергии, газа и воды	1,85	1,90	2,09
- в строительстве	1,34	1,42	1,52

Проведя сравнительный анализ производительности труда по рассмотренным ранее видам экономической деятельности в Волгоградской области, на рисунке 2 наглядно видно, что наибольший прирост

наблюдался в сельском хозяйстве, что свидетельствует о высокой отдаче инвестиций и государственной политике по поддержке сельского хозяйства в регионе.

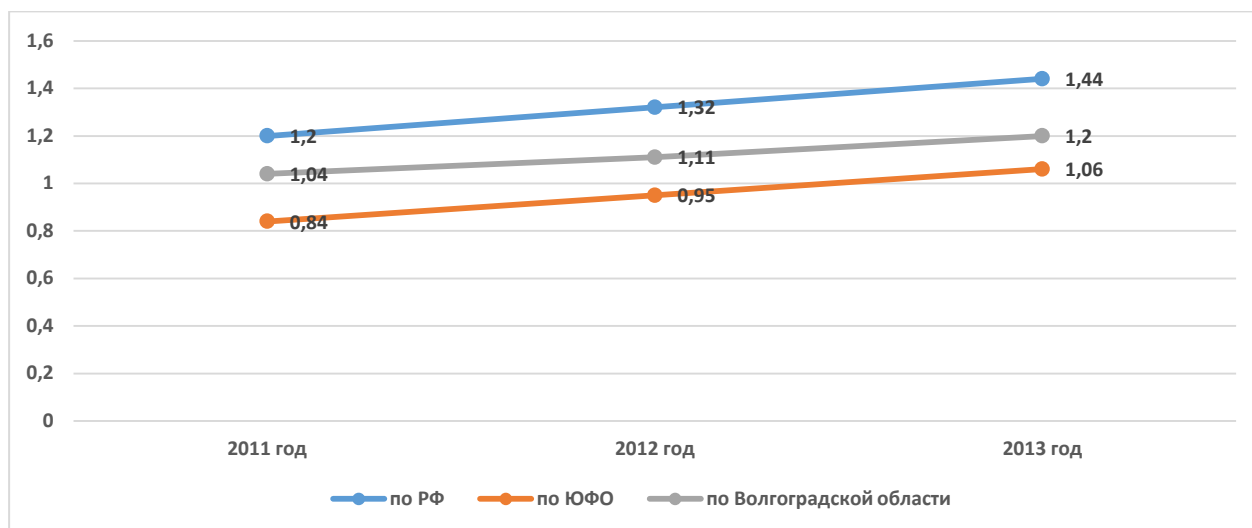


Рисунок 1 – Изменение производительности труда по РФ, ЮФО и Волгоградской области за 2011-2013гг.

Источник: построено по данным таблицы 4

Наименьший прирост (несмотря на самый высокий показатель производительности труда в регионе) был в добыче полезных ископаемых, где уровень отдачи, технологической обеспеченности находится на высоком уровне и потенциал для роста производительности кроится только в инновациях в технологическом процессе добычи, в удешевлении данного вида экономической деятельности.



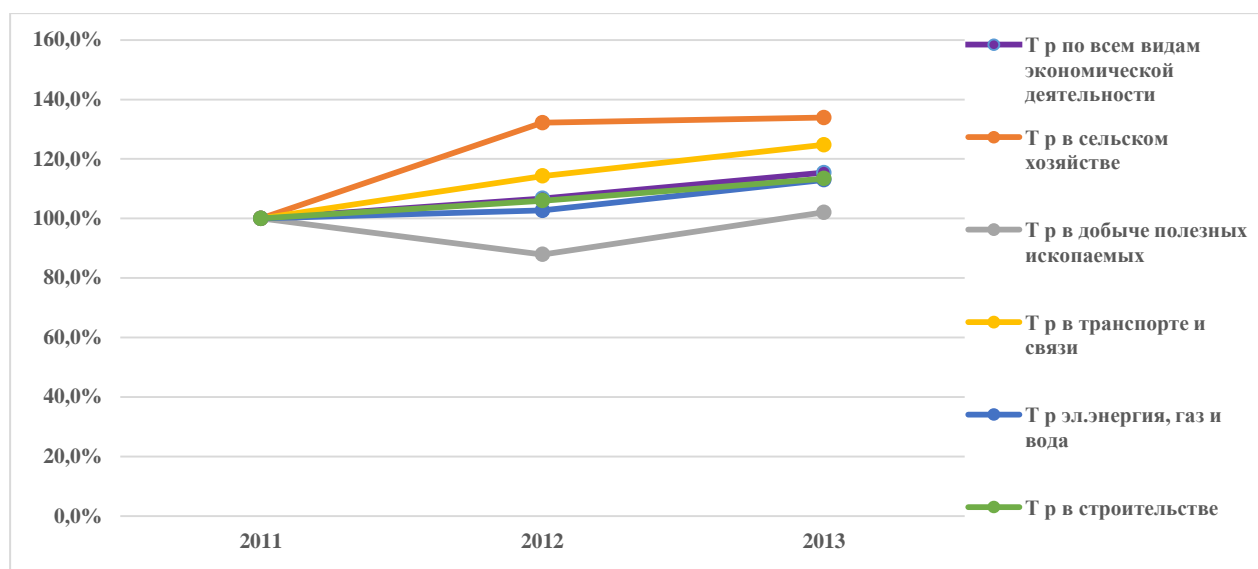


Рисунок 2 – Изменение производительности труда по видам экономической деятельности в Волгоградской области за 2011-2013 гг.

Источник: построено по данным таблицы 4

Подводя итоги проведенному анализу действующей инвестиционной политики региона и тех результатов использования и развития человеческого капитала в экономике Волгоградской области, отметим, что в сравнении с другими регионами ЮФО данный регион имеет свои исторические, ресурсные особенности формирования, образования, использования трудовых ресурсов, составляющих основу человеческого капитала, к негативным из них следует отнести низкую привлекательность условий труда по сравнению с наиболее развитыми регионами ЮФО и РФ, что подтверждается и отрицательным миграционным приростом, и низким уровнем оплаты труда и производительности труда. К положительным факторам следует отнести нарастающие темпы государственной поддержки и инвестиций в наиболее перспективные отрасли экономики региона (это сельское хозяйство, транспорт и связь, строительство).

К особенностям инвестиций в региональную экономику следует отнести:

- резкую дифференциацию объемов инвестиций в наиболее экономически привлекательный вид экономической деятельности, традиционно развитый и обеспеченный кадровым составом в том или ином регионе;
- низкую заинтересованность в инвестициях в образование или повышение квалификации на местах;
- рассмотрение низкой оплаты труда (дешевой рабочей силы) как фактора, привлекающего инвестиции в человеческий капитал региона.

К особенностям инвестиционной политики региона следует отнести:

- высокую зависимость в содержании от федерального законодательства;
- отсутствие финансовой самостоятельности в определении объемов государственной поддержки приоритетных направлений развития видов экономической деятельности;
- высокую зависимость в результатах реализации мероприятий, заложенных инвестиционной стратегией от качества государственных служащих, ответственных за инвестиционное сопровождение и поддержку бизнеса, готово развивать и осуществлять инвестиции в человеческий капитал и бизнес региона.

Можно констатировать, что для многих регионов РФ главная проблема в реализации таких стратегических целей развития – это продолжающийся отток квалифицированных рабочих кадров и специалистов в более благополучные регионы. Как результат - постоянная текучесть кадров, обуславливающая нестабильность протекания производственных процессов уже в среднесрочной перспективе, низкое качество конечных продуктов [4, С.63].

Если оказывается, что в течение определенного времени в стране нет заметного прогресса в науке, то нужно определить причины такого результата:

- неэффективная государственная инвестиционная политика по развитию человеческого потенциала и неумение содействовать развитию науки на региональном уровне, в том числе из-за негибкого, устаревшего, несоответствующего потребностям законодательства;
- низкие объемы региональных инвестиций в науку, несмотря на констатацию высокого научно-технического потенциала трудовых ресурсов на примере Волгоградской области и ее инвестиционной стратегии;
- неудовлетворенность интеллектуального капитала региона (научных кадров, специалистов инженерных и других высококвалифицированных специалистов) своими доходами и возможностями карьерного роста, реализуемости интеллектуальной собственности, ее востребованностью у бизнеса и государства;
- отсутствие соответствующих стимулов к работе у ученых, не наблюдающих востребованности в их интеллектуальном труде у органов власти региона и местного бизнеса.

С учетом вышесказанного нами в данном исследовании был разработан алгоритм принятия решений по выбору и реализации оптимального варианта инвестиций в человеческий капитал региона (рис.3). За основу был взят классический порядок определения наиболее эффективных инвестиционных проектов с учетом основ финансово-экономических расчетов и меняющейся стоимости денег и приоритетов инвестирования и самого развития объекта инвестиций. Подобные характеристики процесса выбора варианта инвестиций в человеческий капитал требуют уточнения и алгоритма формирования инвестиционной стратегии региона (рис.4).

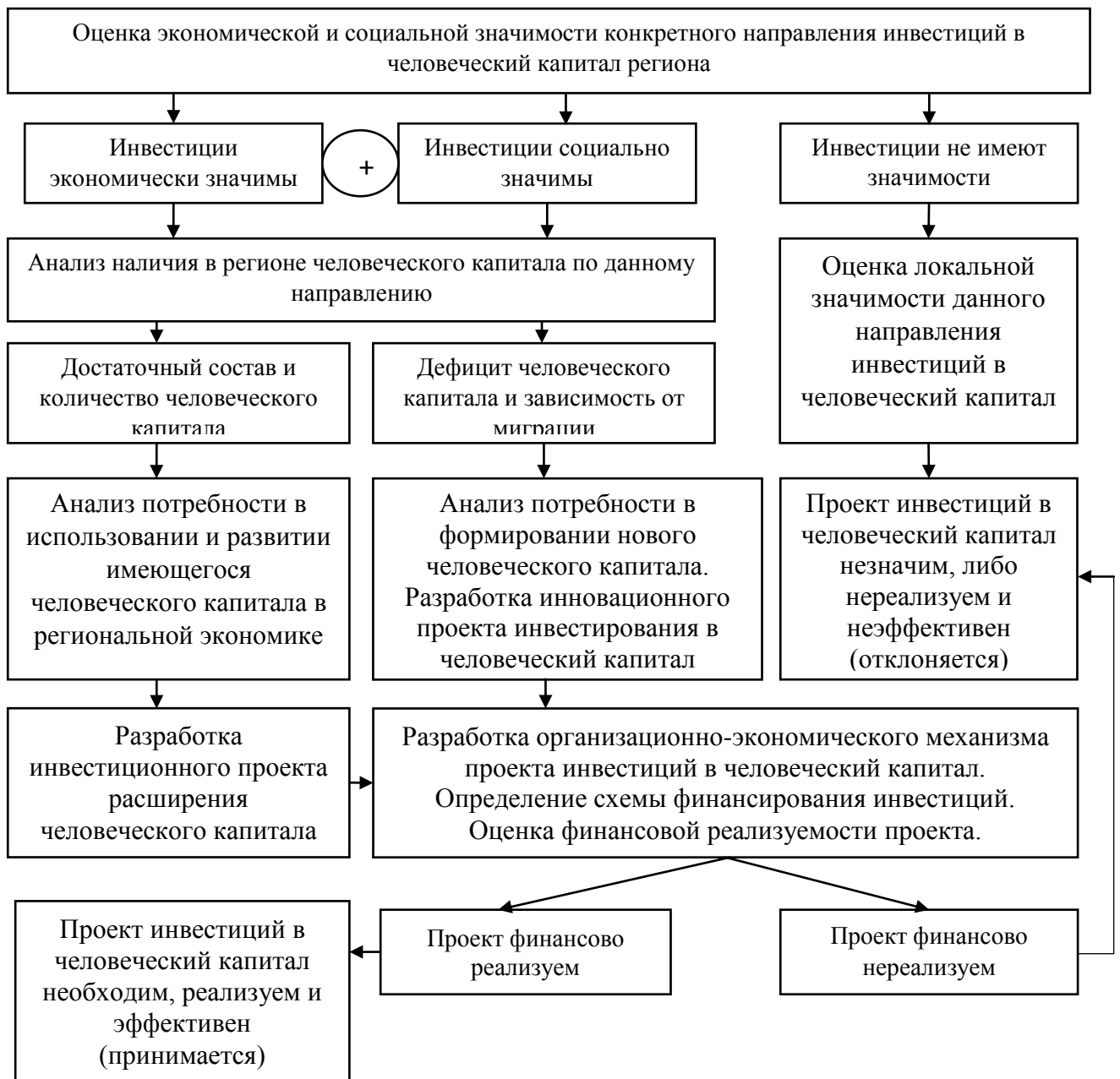


Рисунок 3 - Алгоритм принятия решений по выбору и реализации оптимального варианта инвестиций в человеческий капитал региона

Источник: составлено авторами

Задача рационального использования ресурсов, направляемых на инвестирование в человеческий капитал, требует определения приоритетных направлений инвестиций. Анализ выполнения плановых показателей по различным направлениям развития человеческого капитала, а также величины и динамики показателей сравнительной

экономической эффективности позволяет составить матрицы, характеризующие качество (результативность и эффективность) инвестиционных процессов жизненного цикла человеческого капитала (рис. 4).

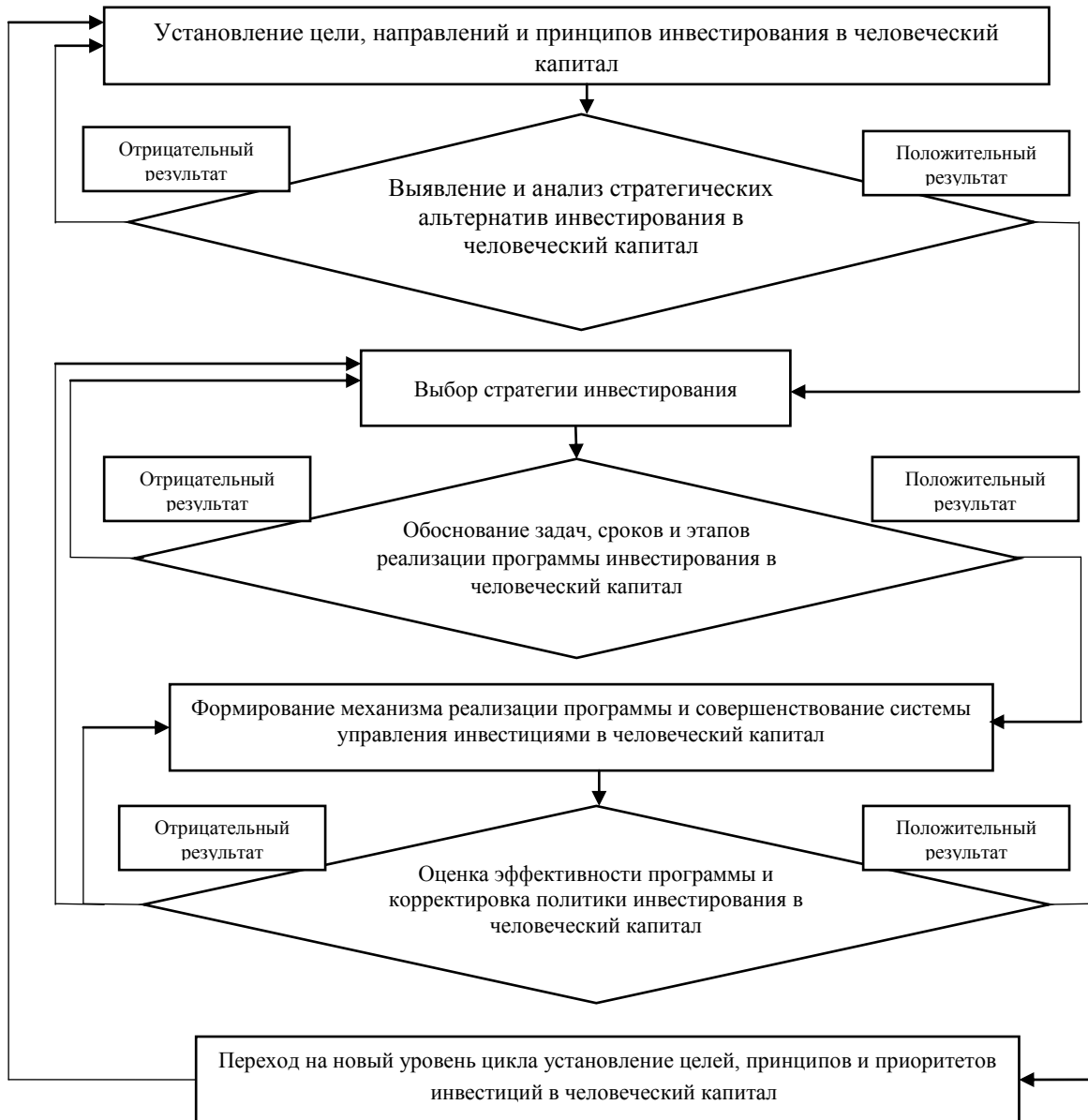


Рисунок 4 – Алгоритм выбора инвестиционной стратегии региона по инвестициям в человеческий капитал

Источник: составлено на основе [3]

Отечественные экономисты считают, что «вложения в человеческий капитал ... гораздо эффективнее, чем инвестиции в основные фонды. Так, в

США на протяжении послевоенного периода нормы отдачи высшего образования располагались в интервале 8 -12%, тогда как средняя норма прибыли реального капитала составляла около 4%. ... Статистические данные свидетельствуют, что вклад образования в прирост ВВП может достигать 33%» [5, С.87].

Шаги в оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал на тех или иных стадиях его формирования и развития представим в систематизированном виде в виде схемы (рис.5), где показана взаимосвязь направлений и целей инвестирования с целями и сущностью управления персоналом в целом:

- на первом этапе оценки определяются затраты (материальные и по возможности трудовые), которые в среднем несут семьи, проживающие в регионах с разным уровнем жизни и размерами государственным социальным стандартам, формирующих необходимый уровень затрат на выполнение возложенных на родителей обществом задач по воспитанию человеческого капитала ребенка; главная цель, которая достигается в модели управления персоналом – это подготовка смены на рынке труда с высоким уровнем развития человеческого капитала;
- следующий шаг предполагает возможность совместного инвестирования в профессиональное образование со стороны как семьи (платное образование), так и со стороны государства и целевых мест, оплачиваемых заказчиком – бизнеса; на данном этапе важно обеспечивать актуальное перераспределение инвестиций по потребностям рынка труда и создать условия, привлекательные для новых кадров на местах, чтобы решить ранее заявленную проблему дефицита профессиональных кадров из-за их отъезда в регионы с более привлекательными условиями труда, в первую очередь, заработной платы;



Рисунок 5 – Алгоритм оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал по стадиям его формирования и развития

Источник: составлено авторами

- на третьем шаге рассматриваются показатели эффективности и эластичности инвестиций в сформированный человеческий капитал, затраты в развитие которого направляются на профессиональный рост и соответствие потребностям экономического развития; главный критерий оценки эффективности таких инвестиций – рост производительности труда как в целом в экономике региона, так и в отдельных отраслях, в первую очередь, в наибольшей степени

зависящих от качества человеческих ресурсов, задействованных в экономической деятельности;

- на четвертом шаге рассматривается эффективность вложений средств государства и работодателя в продление жизненного цикла человеческого капитала предпенсионного и пенсионного возраста по дефицитным, приоритетным для экономики региона, отрасли профессиям и уникальным знаниям, навыкам, умениям.

Все авторские предложения и наработки являются актуальными для реализации как в масштабах отдельно взятого предприятия, так и экономики субъекта РФ, имеющего свои исторические, территориальные особенности отраслевой структуры экономики, состава и тенденций развития, миграции трудовых ресурсов, семейной преемственности и традиций по занятости. Эффективность инвестиций в человеческий капитал на местах невозможна без успехов в реализации инвестиционной политики региона, направленной на решение важных стратегических задач повышения инвестиционной привлекательности всего региона и рабочих мест.

Актуальность полученных выводов, результатов и авторских предложений по оптимизации инвестиций в человеческий капитал на региональном уровне напрямую связана с содержанием и условиями реализации инвестиционной политики региона, что позволяет говорить о практической значимости авторских наработок для инвестиционной стратегии, реализация которой связана с успешной или слабой инвестиционной политикой региона, от чего зависит в целом результат социально-экономического развития региона и качество жизни всего населения, а не только активных трудовых ресурсов.

### **Литература:**



1. Ключев К.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического роста региона / К.В. Ключев // Журнал правовых и экономических исследований. - 2013. - №3. - С. 139-140.
2. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности / Ю. Корчагин. – М., Воронеж, 2011 – 45 с.
3. Краковская И.Н. Разработка теории и методологии управления инвестициями в человеческий капитал в условиях инновационного развития организации: автореферат диссертации ... уч. степени доктора экон. наук. – Москва, 2011.
4. Ларионов С. Инвестиции в человеческий капитал как ключевой фактор освоения региональных инвестиционных программ / С. Ларионов // Социальная политика и социальное партнерство. - 2010. - №6. - С. 62-64.
5. Лебедева Ю.В. Инвестиции в человеческий капитал и экономический рост / Ю.В. Лебедева // Проблемы современной экономики. - 2010. - №2. - С. 86-88.
6. Постановление Администрации Волгоградской области от 24.12.2015 г. №778-п «Об утверждении Инвестиционной стратегии Волгоградской области на период до 2020 года» / Правовая система Гарант.
7. Сборник Росстата «Регионы России – 2015» / Материалы официального сайта Росстата – Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1138623506156](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138623506156)
8. Трубина И. О. Рудакова О. В. Трубин А. Е. Теория инновационного воспроизводства капитала: перераспределение доходов и инвестиции в человеческий капитал / Вестник экономической интеграции. - 2008. - №3. - С. 35-40.

9. Федеральный закон РФ от 25.02.1999г.№39-ФЗ «Об инвестиционной деятельности в РФ, осуществляемой в форме капитальных вложений» / Правовая система Гарант.