

## ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

*Т. В. Малашенко*

*Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации*

В условиях перехода к рыночным отношениям становление предпринимательства распространяется на все виды услуг, в том числе на предоставление образовательных услуг, о чем свидетельствует увеличение количества образовательных учреждений: коммерческих учреждений образования, фирм по оказанию консультационных услуг высококвалифицированных специалистов и т.д.

Воспроизводство человеческого капитала и стимулирование его накопления в формировании адекватной рыночной экономике, представляется перспективным стратегическим элементом в становлении Республики Беларусь на социально ориентированный курс развития. Это актуализирует поиск подходов и разработок по обеспечению инвестиционной привлекательности образовательных проектов и созданию мотивационной базы реализации и проявления человеческого капитала.

Накопление образовательной составляющей человеческого капитала характеризуется преобладанием среднего специального уровня по сравнению с уровнем высшего образования. На актуальность проблемы определения отдачи системы образования указывал А.С. Головачев в монографии «Эффективность использования и подготовки специалистов» (1984г.). «Одна из причин низкой отдачи образования, — по его мнению, — кроется в низком уровне методологической проработки проблемы определения эффективности образования в целом, высшего и среднего специального образования в частности, а также в недостатках системы управления подготовкой, распределением и использованием труда специалистов» [2, с. 164]. На наш взгляд, постановка этой проблемы актуальна и сегодня, и требует решения соответственно на макро- и микроуровнях.

Инвестиции в человеческий капитал, а именно, накопление одной из его составляющей — образовательного потенциала, следует рассматривать исходя из субъективных подходов по поводу получения образования. В соответствии с теорией человеческого капитала, привлекательность инвестиционного проекта относительно получения образования обусловлена будущими доходами, а, именно, различиями в заработной плате, обусловленными уровнем образования.

При разработке подходов к оценке эффективности вложенных средств следует учитывать при- сутствующие особенности. В частности, со стороны государство целесообразно:

- выработать подходы к формированию цены человеческого капитала, обеспечивающие выполнение надлежащих ей функций (воспроизводственной, стимулирующей и регулирующей) с учетом затрат на его формирование;
- реформирование тарифной системы оплаты труда ориентировать на обеспечение рентабельности вложенных средств на формирование человеческого капитала, обусловленных различием в стоимостном выражении первоначальных инвестиций, направленных на накопление его образовательной составляющей (в частности, среднее специальное и высшее образование).

Со стороны субъекта хозяйствования следует:

- ориентировать кадровую стратегию на непрерывное совершенствование накопления человеческого капитала через повышение квалификации, участвуя в проведении семинаров, прохождении стажировок и т.д. на основе обобщения опыта других предприятий. Преимуществу последнего следует отдать предпочтение в отношении совершенствования управленческого человеческого капитала;
- расширить индивидуализацию оплаты труда путем мотивации стремления к обновлению человеческого капитала и его проявлению через установление повышающего коэффициента к должностному окладу за счет средств, полученных от внедрения предложенных мероприятий работником.

Решение относительно конкретного вида образования определяется на основе проведения анализа эффективности вложения средств, выраженной через дифференциацию будущих доходов, используя традиционные показатели оценки с учетом концепции текущей стоимости по видам образовательных учреждений — среднее профессиональное, среднее специальное и высшее.

В настоящее время расширен инструментарий альтернативного подхода к оценке привлекательности венчурного проекта и включает расчет рентабельности инвестиций на вложенный капитал, на основе модификации традиционных показателей оценки инвестиционного проекта с учетом теории



человеческого капитала.

Целесообразность вложения средств в образование зависит от эффекта, полученного в результате сопоставления результатов с затратами. К таким затратам относится полная стоимость обучения и размер упущенных заработков, связанных с периодом обучения. Результат выражается экономическим эффектом в виде разницы пожизненных доходов человека, обусловленные дифференциацией заработной платы в зависимости от уровня образования, дисконтированные с учетом стоимости денег во времени. При чем каждая из этих позиций актуализируется по отношению к тому году, когда должно быть принято решение.

О преимуществе вложения средств в среднее специальное образование свидетельствует тенденция изменения рентабельности вложенных средств по текущей стоимости оклада (рис. 1.).

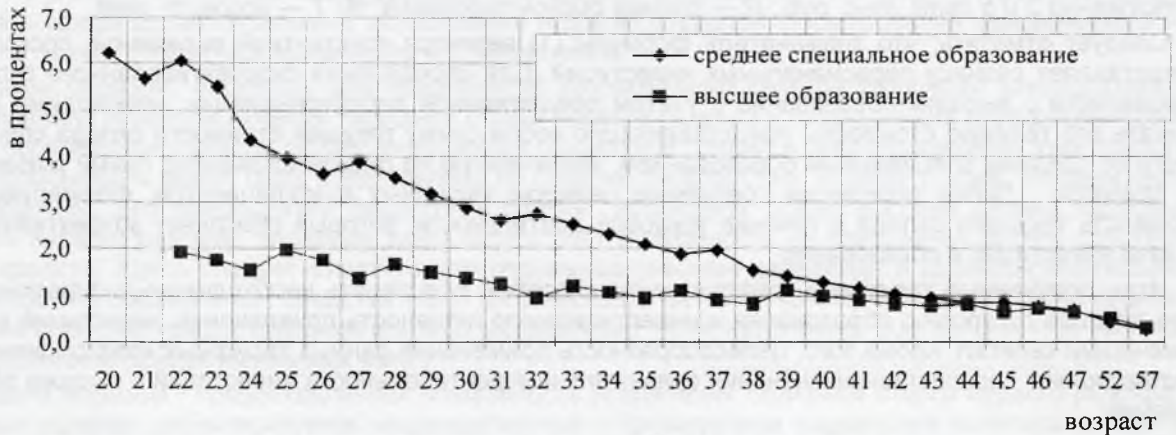


Рис. 1. Сравнительная рентабельность инвестиций по видам образования

Итак, инвестиционный климат в сложившихся условиях стимулирует к осуществлению вложений средств в среднее специальное образование, где эффективность этих инвестиций определяется неадекватностью дифференциации будущих доходов, обусловленной стоимостью обучения с учетом упущенных возможностей.

Определяющим регулирующим элементом формирования доходов от трудовой деятельности является тарифная система как минимальная гарантия оплаты предоставляемых услуг, обусловленная уровнем образования, сложностью выполняемой работы и стажем трудовой деятельности.

В то же время ограничение бюджетных средств, направленное на формирование размера тарифной ставки первого разряда, определяет необходимость поиска подходов к разработке такого межразрядного соотношения, которое обеспечило бы необходимый уровень дифференциации доходов, что найдет отражение в повышении эффективности отдачи инвестиций в образование, в частности высшего.

Эффективность инвестиционных потоков определяется отдачей вложенных средств, при этом её критерием может выступать оценка на основе сопоставления альтернативного применения первоначальных инвестиций. Наиболее распространенным подходом к такой оценке является предположение о целесообразности обеспечения минимальной рентабельности на уровне ставки банковского процента (10 %) — эффект безубыточных инвестиций.

Расчет произведем с учетом следующих предположений. Тарификация специалистов со средним специальным образованием представлена с 6 по 10 тарифными разрядами. Специалисты с высшим образованием тарифицируются с 10 по 23 тарифные разряды. Нашу задачу мы видим в определении межразрядного соотношения по видам образования, обусловленные стоимостью обучения, необходимого для обеспечения минимального эффекта нулевых инвестиций.

В связи с этим, наши расчеты ориентированы на соответствующую категорию служащих с высшим образованием, то есть без учета руководителей высшего управленческого звена, что предопределило выбор среднего тарифного диапазона специалистов с высшим образованием с 10 по 15 разряды.

Рентабельность образования ( $P_0$ ), рассчитанная нами как отношение отклонения текущих сумм окладов по годам трудовой деятельности к отклонению инвестиций по видам образования с учетом



упущенной возможности получения дохода в связи со сроком обучения, выраженное в процентах (1)

$$P_o = \frac{\frac{TC_{BO}}{(1+R)^T} - \frac{TC_{CC}}{(1+R)^T}}{\left[ Z_{BO} + \frac{\sum УП_{BO}}{\sum (1+R)^T} \right] - \left[ Z_{CC} + \frac{\sum УП_{CC}}{\sum (1+R)^T} \right]} \cdot 100 \quad (1)$$

где,  $TC_{BO}, TC_{CC}$  — сумма окладов специалистов высшего и среднего специального образования в  $T$  году, тыс. руб.;  $Z_{BO}, Z_{CC}$  — инвестиции по видам образования, тыс. руб.;  $УП_{BO}, УП_{CC}$  — стоимость упущенных возможностей получения дохода, связанных с периодом обучения (соответственно 3 и 5 лет), тыс. руб.;  $R$  — ставка дисконтирования, %;  $T$  — возраст, лет.

Следует отметить, что знаменатель формулы (1) является константной величиной, поскольку представляет разницу первоначальных инвестиций. Для определения скорректированного оклада специалиста с высшим образованием с учетом предложенной дифференциации, необходимо рассчитать его текущую стоимость, представляющую собой сумму текущей стоимости оклада специалиста со средним специальным образованием, увеличенную на дисконтированную сумму указанного прироста. Далее определим требуемые размеры тарифных коэффициентов, формирующие стоимость текущего оклада в течение трудовой деятельности, который обеспечит эффективность отдачи инвестиций в образование.

Итак, полученные тарифные коэффициенты способны обеспечить необходимую дифференциацию доходов по уровню образования и инвестиционную активность привлечения инвестиций в человеческий капитал. Кроме того, целесообразность применения данных тарифных коэффициентов, подтверждают перспективные значения сравнительной рентабельности инвестиций в высшее образование.

Считается, что графику «возраст – заработки» свойственна выпуклость в изменении на протяжении трудовой деятельности. Это нашло отражение и в предлагаемом подходе. Межразрядные тарифные соотношения изменяются следующим образом: 3,96—14,37—8,83—4,35—4,19, то есть с характерной выпуклостью тенденции.

Таким образом, инвестиционная привлекательность осуществления инвестиций в образование, определяется различиями будущих доходов на вложенные средства. Действующие тарифные коэффициенты, определяющие цену человеческого капитала для обеспечения эффекта нулевых инвестиций, в частности в высшее образование, требует их минимального увеличения в 1,3 – 1,4 раза.

Следует отметить и отраслевую дифференциацию стоимости предоставляемых услуг по отраслям хозрасчетного и бюджетного секторов экономики. Как отмечает Н. Волгин наличие существующей необоснованно завышенной дифференциации в оплате труда «...определяется не отличиями в квалификации работников, их профессионализме, результативности труда, а прежде всего формой собственности предприятия и отраслевой принадлежностью» [1, с. 66].

Ситуация, сложившаяся с оплатой труда по отраслям народного хозяйства характеризуется отставанием заработной платы работников бюджетной сферы от заработной платы работников сферы хозрасчетного сектора, несмотря на то, что квалификационный уровень первых зачастую значительно выше. Подобные тенденции снижают стимулирующую роль оплаты и ослабляют мотивацию труда. Данные официальной статистики свидетельствуют, к сожалению, о том, что в Республике Беларусь образованный высококвалифицированный труд ценится низко.

По статистическим данным в октябре месяце 1999 года среднечасовая заработная плата работников высших учебных заведений составила 76,39 % от среднечасовой ставки работников электроэнергетики, около 88,64 % и 69,44 % — оплаты работников химической и обувной отрасли соответственно. В октябре 2000 года эти соотношения увеличились до 91,76 %, 92,03 % и 82,04 % соответственно, а по сравнению с автомобильной и мебельной отраслями имело место превышение среднечасовой заработной платы работников высших учебных заведений.

Если проанализировать данный показатель в сфере здравоохранения по сравнению с оплатой труда работников промышленности, то здесь данные еще ниже. В то время как продолжительность подготовки кадров образования и здравоохранения значительно дольше, чем подготовка кадров для отраслей промышленности: на 5 – 6 лет за счет учебы в аспирантуре и периода присвоения ученого звания для профессорско-преподавательского состава, а подготовка врача увеличивается на период обучения в мединституте и в интернатуре на 3 – 4 года. Отношение среднечасовой зар-



ботной платы работников сферы здравоохранения, в частности больничных учреждений, к среднечасовой заработной плате отраслей производственной сферы в октябре 1999 года составило в среднем 40 – 50%. При этом в октябре 2000 года имело место снижение этого соотношения. Следует отметить, что данная категория работников имеет наибольшее количество отработанных в среднем одним работником за месяц часов.

Приведенная статистика свидетельствует об отсутствии зависимости оплаты труда от уровня образования в Республике Беларусь, что противоречит теории человеческого капитала. При этом если в октябре 2000 года среднечасовая заработная плата работников сферы образования имела тенденцию к сближению со среднечасовой заработной платой работников в отраслях хозрасчетного сектора, то в отношении среднечасовой заработной платы работников здравоохранения наметилась тенденция к усилению этого разрыва. Безусловно, сложившееся положение в области оплаты труда в сфере здравоохранения, образования и других отраслей формирования человеческого капитала, может отразиться на качестве его накопления.

Таким образом, поскольку для предприятий хозрасчетного сектора экономики законодательно установлено право увеличения тарифной ставки первого разряда и повышающих коэффициентов за счет собственных средств, то для предприятий бюджетной сферы, в силу ограничения этих средств, эта возможность может быть представлена со стороны государства. В связи с этим, считаем целесообразным, для предприятий бюджетной сферы установить более высокий размер тарифной ставки первого разряда, поскольку здесь отсутствует возможность ее повышения за счет собственных средств. Здесь следует отметить, что отдельные учебные заведения и здравоохранительные учреждения, собственные средства могут формировать за счет приема абитуриентов на платной основе и за счет предоставления платных медицинских услуг населению, соответственно, увеличивая стоимость предоставляемых услуг.

Таким образом, предоставленная возможность увеличения тарифной ставки первого разряда в данных сферах характеризуется неадекватностью с проведением социальной политики осуществляемой государством, и ориентированной на поддержание низкообеспеченных слоев населения. Это подтверждает перспективность государственного регулирования оплаты труда в отраслях бюджетного сектора экономики.

Проблема оплаты труда, организации заработной платы и ее дифференциации остается открытой на протяжении более десяти лет, обусловленная условиями перехода к рыночной экономике. Ее актуальность заключается в несовершенстве выполнения надлежащих функций заработной платы как цены труда или рабочей силы. При этом последнее подвергается критике в отношении терминологии: цены или стоимости, и далее — труда или рабочей силы. Мы солидарны с мнением Н. Волгина, что «...правильнее говорить о заработной плате как о цене труда или рабочей силы». При этом цена труда, по его мнению, обусловлена затратами на рабочую силу, используемую только в процессе трудовой деятельности (*подчеркнуто нами*), а цена рабочей силы «...предполагает включение в нее затрат (издержек) по всем четырем фазам — формированию, распределению, обмену и использованию рабочей силы» [1, с. 67].

Эволюция терминологии, характеризующая роль человеческого фактора в общественном производстве отражает целесообразность замены «рабочей силы» на «трудовой потенциал». Мы предполагаем, что трудовой потенциал (рабочая сила) в процессе занятости выступает в качестве человеческого капитала субъекта хозяйствования или индивидуального человеческого капитала и поэтому размер заработной платы, обусловленный вложенными средствами на его формирование (себестоимость капитала) и стимулирующий повышение трудовой активности в процессе труда (процент на вложенный капитал) с учетом индивидуальных особенностей накопления рассматриваем как цену человеческого капитала (рис.2.).

Отсутствие индивидуализации заработной платы, "...неоправданная дифференциация в оплате труда и низкая ее стимулирующая роль" свидетельствует, по мнению некоторых авторов, "...об исчезновении... заработной платы как экономической категории и превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную с общественной оценкой количества, качества и результатов труда" [3, с. 165].

Реформа оплаты труда требует разработки нового подхода к пониманию сущности заработной платы как основы стимулирования высокопроизводительного труда.

Потребность в модификации заработной платы как экономической категории применительно к реальным условиям вызвана необходимостью выработки новых подходов к оплате труда, направленной на повышение производительности, интенсивности через системы мотивации и материаль-



ного стимулирования.

В таком аспекте следует привести следующее определение заработной платы. "Заработная плата как форма цены труда рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом и зависящая от конечных результатов работы предприятия". Причем авторы данной формулировки считают, что она характерна лишь для сферы производительного труда, и что, по их мнению, "не следует стремиться дать единое определение сущности заработной платы для всех работников, так как это ведет к "размыванию", "выхолащиванию" наиболее важных, сущностных особенностей данной экономической категории" [3, с. 163].

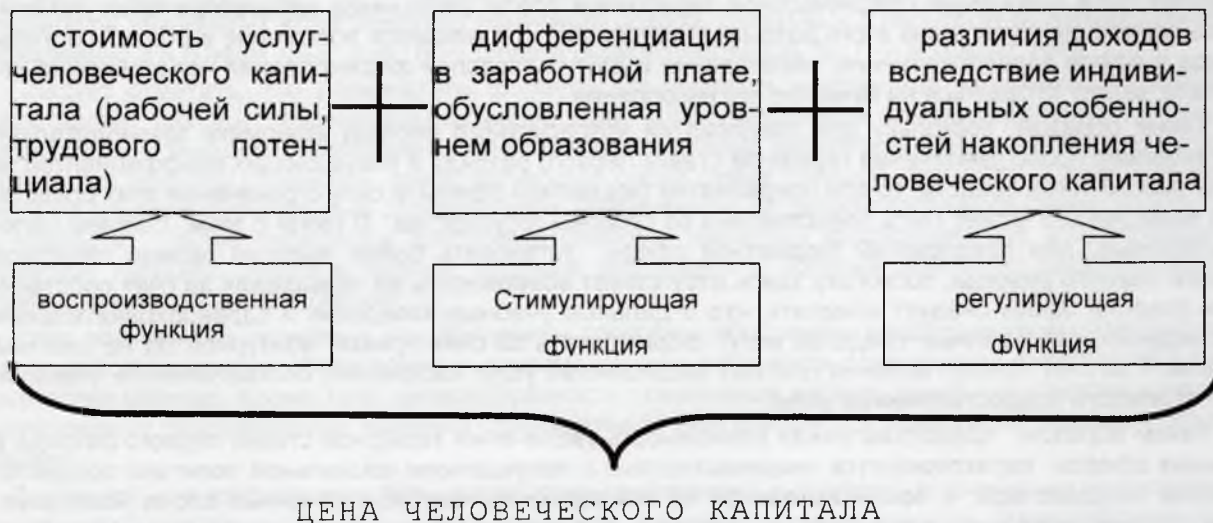


Рис. 2. Структура формирования цены человеческого капитала

Таким образом, инвестиционная привлекательность образовательных проектов в сфере предпринимательства и ее становление обусловлено решением ряда проблем. В силу двойственности сущностных подходов к заработной плате в отраслях хозрасчетного и бюджетного секторов экономики, возникает необходимость адекватного разрешения вопроса ее регулирования. В связи с этим, считаем целесообразным, реформирование тарифной системы как основного регулятора дифференциации доходов занятого населения осуществлять по двум направлениям, через:

- повышение межразрядного тарифного соотношения по уровню образования, обусловленное различием вложенных средств на обучение;
- установление дифференцированной тарифной ставки первого разряда для отраслей хозрасчетного и бюджетного секторов экономики.

Список литературы.

1. Волгин Н. Заработная плата — цена труда или рабочей силы? // Человек и труд. — 1999. — № 9. — с. 66 – 69.
2. Головачев А.С. Эффективность использования и подготовки специалистов. — Мн.: Университетское, 1984. — 200 с.
3. Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В. С. Буланова и проф. Н. А. Волгина. — М.: "Экзамен", 2000. — 448 с.