

Список использованных источников

1. Евстигнева Л. П., Евстигнеев Р. Н. От стандартной экономической теории к экономической синергетике // Вопросы экономики. – 2001. – № 10. – С. 39.
2. Капелюшников Р. Где начало того конца? // Вопросы экономики. – 2001. – №1. – С.148.
3. Штайльман К. Новая философия бизнеса: в 3т.–М., 1998. Т2. С. 33–38.
4. Орлов А. Предпринимательство в России (истоки и этапы до 1992 г.) // Вопросы экономики. – 1999. – № 12.
5. Дряхлов Н. И., Давыденко В. А. Предпринимательство как объект и субъект управления // Социологические исследования. – 1996. – №6. С. 123.
6. Лапин Н. И. и др. Динамика ценностей населения реформируемой России, – М., 1996. С. 82.
7. Малое предпринимательство в кризисном обществе («круглый стол») // Социологические исследования. –1999. – № 7. С. 82.
8. Кириенко В. В. Менталитет современных белорусов как фактор общественного реформирования // Социология. – 1999. – №1. С. 35.
9. Снапковский В. Белорусская экономическая элита // Нац. экономич. газ. – 1995. – № 11. С. 4.
10. Телевич Н. М. Эволюция взглядов на предпринимательство // Предпринимательство в Белоруссии. – 2001. – № 1. С. 8.
11. Клименко В. А., Артюхин М. И. Социальная база предпринимательства // Социология. – 1999. – № 1. С. 34.

SUMMARY

The article deals with the analysis of the process of the business development on the territory of the former USSR. The author describes the role of the ex-soviet nomenclature and the influence of other subjective and objective factors on business activity in societies in the state of reforms.

УДК 330.16

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ

Н.В.Маковская

Основу жизнедеятельности предприятия составляют его работники, выступающие носителями человеческого капитала, который наделен психофизиологическими, социальными, нравственными, религиозными и другими качествами. В настоящее время, в условиях транзитивной экономики, человеческий капитал находится на стадии рыночного формирования, что диктует необходимость разработки системы управления данным процессом. Основным элементом этой системы является механизм инвестирования человеческого капитала на предприятии, так как только в условиях микро уровня могут сформироваться требования к развитию и квалификационному росту работников. Реалии белорусской экономики формируют спрос на более творческих, ответственных, дисциплинированных и квалифицированных работников. В связи с этим возникает необходимость капиталовложений в человечески капитал.

Анализ существующих концепций и моделей инвестирования человеческого капитала позволяет методологически определить сущность механизма данного инвестиционного процесса. В основе такого механизма лежит понимание термина «инвестиции в человеческий капитал». Экономические концепции человеческого капитала (Т. Шульц, Г. Беккер, Дж. Кендрик, Дж. Минцер и др.) достаточно полно и широко трактуют данное понятие и в целом определяют его как, с одной стороны, затраты, которые преобразуют навыки и способности человека и позволяют ему

достичь определенных экономических результатов: получать более высокий денежный доход, производить продукцию в большем объеме и с высоким качеством. С другой стороны – это реальные хозяйственные вложения предпринимателя (работодателя), приносящие ему экономическую выгоду, выраженную в росте прибыли, конкурентоспособности и социальной стабильности работников его предприятия. Так, еще во времена Советского Союза П. Греззером и П. Грегори было доказано, что норма отдачи инвестиций от вложений в советских работников составляла 6-8% прироста заработной платы на каждый дополнительный год инвестирования [5, с. 54].

Процесс инвестирования человеческого капитала в условиях предприятия может быть представлен в форме инвестиционного механизма, определяемого как совокупность закономерных связей и отношений, обуславливающих инвестиционные мероприятия в сфере развития человеческого капитала. Структура такого механизма инвестирования представляет собой взаимодействие субъекта и объекта данного процесса - совокупность методов и средств инвестиционного воздействия на человеческий капитал, видов и форм инвестирования человеческого капитала, оценку эффективности вложения инвестиционных ресурсов.

Основная функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала заключается в обеспечении качественного функционирования потенциала работников. Чем масштабнее действия механизма инвестирования человеческого капитала в условиях предприятия, тем шире использование качеств человеческого капитала, тем полнее они воплощаются в профессионально-квалификационных характеристиках работников, тем больше растут объемы выпускаемой высокотехнологичной продукции, которая, в конечном счете, влияет на повышение уровня благосостояния работников, предпринимателей и государства в целом.

В свою очередь, функционально-производственная роль механизма инвестирования человеческого капитала определяет цели функционирования данного механизма в производственных условиях, которые состоят в:

- расширения производства за счет полного и эффективного использования возможностей человеческого капитала, имеющегося на предприятии;
- предотвращении морального и физического износа человеческого капитала и минимизации его влияния на технический уровень производства;
- повышении качества продукции предприятия за счет использования профессионально-квалификационных и технологически высоких навыков работников;
- в осуществлении мероприятий по созданию благоприятных социальных и производственных условия для реализации человеческого капитала.

Однако, следует отметить существование особенностей механизма инвестирования человеческого капитала на предприятии, отличающих его от других видов инвестирования. Данные отличительные особенности являются следствием специфичности инвестиций в человечески капитал, поэтому особенности механизма инвестирования человеческого капитала можно свести к следующему:

1. Эффективность действия механизма инвестирования человеческого капитала в отношении отдельного работника непосредственно зависит от продолжительности его трудоспособного периода. Чем раньше работник вовлечен в процесс инвестирования его человеческого капитала, тем быстрее инвестиции начинают давать отдачу. Однако, более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. На механизм инвестирования человеческого капитала влияет его физический и моральный износ в условиях конкретного предприятия, а так же процесс его накопления. Поэтому, направленность действий данного инвестиционного механизма будет определяться, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования, которые

определяет предприятие. В – третьих, направление действия механизма инвестирования человеческого капитала, будет определяться необходимостью накопления человеческого капитала, которое осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта.

3. Исследуемый инвестиционный механизм находится под спецификой влияния процесса накопления человеческого капитала, то есть: инвестиционная доходность человеческого капитала повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. Механизм инвестирования человеческого капитала может иметь «обоюдный множительный эффект» [1, с.50]. Его суть заключается в том, что в процессе инвестирования качественно возрастают характеристики человеческого капитала не только у тех, на кого было оказано прямое инвестиционное воздействие, но и у того, кто был к нему причастен косвенно (например, если инвестируется процесс обучения работника, то улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту заработков как первого, так и второго).

5. Любой механизм инвестирования человеческого капитала в условиях конкретного предприятия будет специфичен и индивидуален, так как его характер и виды вложений в работников обусловлены внутривыпускными социально-экономическими условиями и культурой (традициями и ценностями).

6. По сравнению с другими инвестиционными механизмами, механизм инвестирования человеческого капитала обусловлен наибольшей эффективностью действия, который, в свою очередь, определен большой выгодностью инвестиций в человеческий капитал. Данное обстоятельство обосновано в концепциях инвестирования человеческого капитала. [2,3].

Инвестирование человеческого капитала — это процесс, который предполагает наличие объекта инвестиционного воздействия и субъекта — лица, осуществляющего это инвестиционное воздействие на основе применения характерных методов. Особенность данного инвестиционного процесса в условиях предприятия состоит в том, что владелец человеческого капитала может выступать либо объектом, либо субъектом, либо результатом инвестирования. Данную особенность обуславливает тот факт, что качественные характеристики человеческого капитала создаются на личном (индивидуальном) уровне работника, его затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию играют решающую роль в этом процессе. Но эти затраты неизбежно включаются затем в общепроизводственные затраты, ибо накопленный запас знаний, умений и иных производительных качеств человека может быть реализован и может получить оценку только в процессе производства. Это обстоятельство подтверждает существование объективной взаимосвязи между объектами инвестирования и субъектами, осуществляющими данный процесс, и применяющимися характерные методы инвестиционного воздействия.

В качестве объектов инвестирования человеческого капитала на предприятии следует выделить:

1) образование работников – уровень среднего, профессионально-технического и высшего образования; способность работников к профессиональной переподготовке и повышению квалификации;

2) здоровье работников – состояние полного физического, духовного и социального благополучия, выраженного в определенном уровне самочувствия работника;

3) культура работников – совокупность определенных способов, ориентиров, образцов и норм поведения, занятых совместной деятельностью работников, и выраженных в культурно-интеллектуальном уровне каждого работника.

Отличительными признаками данных инвестиционных объектов, оказывающих определенное влияние на процесс инвестирование, является следующее:

- отсутствие материальной основы, неосвязаемость, и при этом наличие такого ценного качества, как способность давать доход владельцу этого объекта исходя из долгосрочных прав и преимуществ, которые они приносят ему так долго, как это возможно;

- отсутствие намерения продажи этих инвестиционных объектов в нормальных условиях деятельности предприятия;

- длительность эксплуатации, позволяющая учитывать срок инвестирования (например, возможность долгосрочного инвестирования);

- многоцелевой характер использования, позволяющий использовать данные объекты на различных участках деятельности предприятия (в процессе производства отдельных видов продукции, выполнения работ или оказания производственных услуг, в сфере управления и т. п.);

- невозможность деления и обособления в самостоятельный вид имущества из общей массы имущества предприятия в силу их «неосвязаемости».

Субъектами процесса инвестирования человеческого капитала на предприятии являются лица (инвесторы), осуществляющие вложения собственных, заемных или привлеченных средств в форме инвестиций и обеспечивающие их целевое использование. В качестве прямых инвесторов человеческого капитала могут выступать: работодатель (предприниматель), сам работник (носитель человеческого капитала), государственные органы, оказывающие поддержку развитию предприятия, иностранные физические и юридические лица, заинтересованные в производственной деятельности предприятия.

К косвенным субъектам инвестиционной деятельности следует относить также банки, страховые, посреднические и другие организации.

Субъекты инвестиционной деятельности действуют в сфере практической реализации инвестиций на предприятии. В ее состав входят:

- сфера развития человеческого капитала, в которой происходит вложение инвестиций в инвестиционные объекты;

- инновационная сфера, где создается и реализуется научно-технический потенциал работников;

- сфера создания организационно-производственных условий, где происходит реализации человеческого капитала.

Субъекты инвестиционного процесса на предприятии определяют методы инвестиционного воздействия на объекты инвестирования исходя из их специфики и выгоды инвестиционных вложений.

На наш взгляд, целесообразно выделить основные методы инвестирования человеческого капитала на предприятии:

- метод начального инвестирования человеческого капитала – система процедур и мероприятий, использующихся при первичном вовлечении работника в условия конкретного предприятия (обучение, найм работника, адаптация, ученичество, закрепление на предприятии и т.п.);

- метод экстенсивного инвестирования – система процедур и мероприятий, имеющая место при увеличении производственного потенциала работников в условиях прежней (постоянной) производственной среды (системы здравоохранения, повышения квалификации, мероприятия по экономическому и социальному стимулированию и т.п.);

- метод реинвестирования (интенсивного инвестирования) – система процедур и мероприятий, имеющих место в условиях образовавшихся свободных инвестиционных ресурсов, и направленных на качественное инновационное совершенствование человеческого капитала, реализация которого будет иметь место в будущем (здравоохранение, профессиональная переподготовка, развитие и совершенствование специфических умений и интеллектуального уровня, стимулирование, формирование миссии каждого работника, корпоративная культура и т.п.).

Применение данных методов обусловлено характеристикой объекта и спецификой механизма его инвестирования. Суть такой специфики заключается в

формировании мотивации инвестиционной деятельности в отношении определенного объекта на предприятии.

Мотивация инвестирования человеческого капитала на предприятии – это совокупность внутренних и внешних движущих сил предприятия, побуждающих субъектов инвестиционного механизма к обновлению (совершенствованию) качественных характеристик человеческого капитала (объектов инвестирования).

Особо важным объектом инвестирования человеческого капитала на предприятии является образовательный и профессионально квалификационный уровень работников предприятия, так как общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний работника, тем самым увеличивают объем и качество их человеческого капитала. Главная особенность инвестиций в образовательный уровень человеческого капитала на предприятии заключается в том, что эти инвестиции оказывают прямое влияние как на развитие инновационных способностей, профессионализма и повышение социального статуса работников отдельного предприятия, так и на увеличение благосостояния общества в целом. Так, есть прямая зависимость между размерами ВВП и коэффициентом образования населения. Американцы подсчитали, что увеличение сроков обучения хотя бы на один год дает прирост ВВП на 3%. Чем ниже коэффициент образования населения, тем беднее страна. Если население в стране грамотное и образованное, страна - богата. Рост числа получивших высшее образование расширяет, кроме того, средний класс, а отставшие в образовании (люди и страны) все чаще вытесняются на обочину. Считается, что, тратясь сегодня на образование и профессиональную подготовку людей, завтра государство получит от них максимальный вклад в ВВП.

Основным мотивационным фактором инвестирования образовательного уровня работников является постоянно обновляющаяся система информации и знаний, что неизбежно обуславливает как интерес работодателя, так и интерес работников в развитии человеческого капитала, соответствующего новым инновационным требованиям рыночной экономики. В современных условиях профессиональные знания, к сожалению, очень быстро устаревают. Ежегодно в мировом хозяйстве, по оценке западных исследователей, отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых. Если раньше высшего образования было достаточно для 20-25 лет практической деятельности, то сейчас оптимальный срок его эффективности составляет 5-7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс - 2-3 года. Это означает, что в некоторых отраслях инновационные циклы короче, чем время подготовки специалистов. Это влечет за собой потребность в непрерывном повышении квалификации и переподготовки персонала. Если нет постоянного обновления знаний, то деградация населения неизбежна. Такие объективные изменения стимулируют и мотивируют инвестирование на предприятии специальных и общих знаний и навыков работников, которые, по мнению Г.Беккера, представляют интерес лишь для той фирмы, где они были получены и общую подготовку работников, которой может найтись применение и на множестве других фирм [2].

Такой мотивационный фактор, например, стимулирует шведских работодателей организовывать образовательные программы, которые одновременно охватывают до 5 % рабочей силы, значительны и ассигнования на эти цели. Такая активная образовательная политика со стороны работодателей, по мнению многих исследователей, объясняет самый высокий уровень занятости в этой стране. Кроме этого, в период 80-х годов в Швеции для проведения эффективной образовательной политики предприятия стали использовать определенную часть прибыли на формирование так называемых фондов трудящихся или инновационных фондов. Данные фонды финансировали затраты на научные исследования и обучение персонала. [6]

Мировая практика свидетельствует о различных направлениях формирования мотивационных факторов инвестирования образовательного уровня человеческого капитала предприятий. Так, в США в 70-х гг. был принят специальный закон «Об

инвестициях в трудовые ресурсы». Согласно данному закону предприятия, осуществляющие не только повышение квалификации, но и профессиональную подготовку отдельных неконкурентоспособных категорий граждан (молодежи без образования или с низким образовательным цензом, одиноких женщин с детьми, лиц предпенсионного возраста и т.п.), могут получить скидку с налога на прибыль в размере 7%. Некоторые штаты повышают этот процент до 10. Если предприятие после профессионального обучения принимает такое лицо на работу, то в течение двух последующих лет оно имеет право на налоговую скидку в размере 4,5 тыс. долларов в год в расчете на одного принятого. Суммы, направляемые предприятиями на профессиональную подготовку молодежи, полностью освобождаются от налогообложения. Кроме этого, в 1995 г. американские компании тратили в среднем 5-7% фонда заработной платы на обучение своих сотрудников, считая, что это одно из самых выгодных вложений капитала. [7, с.3-17]

Наряду с образованием, важными являются капиталовложения в такой инвестиционный объект, как здоровье человека. Здоровье человека является несущей конструкцией или основой для человеческого капитала. Инвестиции в здоровье, его охрана сокращают заболевания и смертность, продлевают трудоспособную жизнь человека, а следовательно, время функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека — это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая — приобретенной в результате затрат самого работника и работодателя. Качественное наличие этого капитала у работника определяет ценностный уровень его способностей к выполнению трудовых операций в их количественной, качественной и стоимостной определенности с целью получения дохода или прибыли.

Общеизвестно, [1, с.52] что здоровье человека лишь на 8—10 % зависит от здравоохранения, еще на 20 % — от экологических условий, еще 20 % определяются генетическими факторами и на 50 % здоровье человека зависит от образа жизни самого человека (рациональное питание, избавление от вредных привычек и излишнего веса и т.п.) и условий в которых протекает его трудовая деятельность (рациональная организация рабочего времени, применение различных методов стимуляции работоспособности, профилактика и ликвидация стрессов, применение различных комплексов физических упражнений на рабочем месте и т.п.).

Таким образом, главным мотивационным фактором формирования механизма инвестирования здоровья работников на предприятии является необходимость поддержания физического развития биологических характеристик человеческого капитала с целью дальнейшего его использования для получения дохода и прибыли.

Особую актуальность в условиях рыночного развития приобретают такие качественные характеристики человеческого капитала, как духовная стабильность и интеллектуальная мобильность человека, представляющая собой осознанную, нравственно ориентированную способность собирать, анализировать, использовать все возрастающие потоки информации (информационная мобильность). Данные характеристики следует объединять категорией «культурный уровень работника» и определять как совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивидов, которые используются или могут быть использованы в трудовой деятельности в условиях предприятия. Определяющим мотивационным фактором для формирования механизма инвестирования культурного уровня работников являются те преимущества, которые позволяют его обладателю понимать и оценивать различные нестандартные производственные отношения и принимать в этих условиях эффективные и рациональные решения.

Итак, изучение зарубежного опыта и разработка на основе этого методологической основы инвестирования человеческого капитала в условиях предприятия позволят сформировать научно-практическую базу инвестиционных процессов в сфере развития человеческого капитала. Поскольку социально-

экономическую основу жизнедеятельности предприятия составляют его работники, выступающие носителями человеческого капитала, постольку в условиях рынка постоянно возникает необходимость совершенствования и развития этого капитала. Основа развития человеческого капитала может быть представлена механизмом его инвестирования в условиях предприятия, который представляет собой совокупность закономерных связей и отношений между субъектами и объектами инвестиционного процесса. Цель такого инвестиционного механизма в условиях предприятия, будет заключаться в создании условий и возможностей для обеспечения качественного функционирования человеческого капитала. Структурные характеристики данного инвестиционного механизма представлены объектами и субъектами процесса инвестирования человеческого капитала. Так, в качестве объектов следует выделять образовательный уровень работников предприятия, их здоровье и культурный уровень, а субъекты представлены в качестве инвесторов человеческого капитала (работодатель, сам работник, государственные органы, иностранные физические и юридические лица). Кроме этого, субъекты данного инвестиционного процесса определяют методы инвестиционного воздействия на объекты инвестирования исходя из их специфики и выгоды инвестиционных вложений, и определяют мотивационные установки своей инвестиционной деятельности.

Список использованных источников

1. Добрынин А.И., С.А.Дятлов Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб: Наука, 1999. - 309с.
2. Becker, Gary S. Investment in human capital: a theoretical analysis. – LXX (October), 1962
3. Shultz. T.W. Human capital: policy issues and research opportunities. – In: human resources, fiftieth anniversary colloquium VI.№5, 1975
4. Paldam M. Social capital:one or many? Definition and measurement // Journal of economic surveys, 2000, vol.14. – p.629-654
5. Разумова Т.О., Телешова И.Г. Образование и человеческое развитие. – М.: ТЕИС, 2000.– 141с.
6. Лукьянова Г., Цысина Г. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского союза (90-е годы) // МЭиМО. – 1999. - №11. – С.19-27
7. Супян В.Г. Сфера труда в США: новые тенденции // США: экономика, политика, идеология. – 1998. -№6. –С.3-17

SUMMARY

The article reveals the essence of the economic category «human capital», «methodology of investment the human capital». The article is given the methodology analysis of model the mechanism of investment human capital on enterprise.

УДК 338.534

ГИБКИЕ БЮДЖЕТЫ И ИХ РОЛЬ В РАЗВИТИИ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ

Т.В. Касаева, М.Ю. Матвейко

Предприятия страны на современном этапе своего развития столкнулись с ситуацией, когда, с одной стороны, необходимо предлагать на рынке конкурентоспособную по цене продукцию, а с другой стороны, в цену продукции закладывается стоимость постоянно дорожающих ресурсов. Это порождает необходимость поиска новых методов управления затратами, которые позволили бы повысить ответственность отдельных звеньев предприятия за общий финансовый результат. Одним из таких методов является бюджетирование.