

Проблема повышения качества инвестиций в человеческий капитал

Карташова Дарья Владимировна
Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
Студент

Шихмагомедова Джулина Мадридовна
Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС
Студент

Аннотация

В статье обоснована роль человеческого капитала в условиях развития социально-экономической жизни общества, а также выделены ключевые направления развития человеческого капитала. Авторами выявлен источник проблемы качества инвестиций в человеческий капитал, а также приведены доводы о необходимости их повышения.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, ключевые направления, конкурентное преимущество, физический человеческий капитал.

The problem of improving the quality of investment in human capital

Kartashova Daria Vladimirovna
North Caucasus Institute-branch of Ranepa
student

Shikmagomedov Julina Makedown
North Caucasus Institute-branch of Ranepa
student

Abstract

The article substantiates the role of human capital in terms of socio-economic life of the society and highlighted the key areas of human capital development. The authors identified the source of the problem of the quality of investment in human capital, and argued the need to improve their.

Key words: human capital, investment, key trends, competitive advantage, physical human capital.

В современных условиях развития социально-экономической жизни общества человеческий капитал выступает в качестве конкурентного преимущества как организации, региона, так и страны в целом. Человеческий капитал признан одним из ключевых элементов национального богатства, обеспечивающий долгосрочный рост экономики. [2, С.76]

Человеческий капитал имеет общие основные направления его развития, которые формируются из отдельных видов человеческого капитала:

1. Капитал образования (образовательные, научно-инновационные и культурно-нравственные характеристики человека);
2. Капитал здоровья;
3. Капитал мобильности/капитал миграции (перемещение, перераспределение и концентрация человеческих ресурсов в регионах); [3, С. 32]

Инвестиции в ключевые направления развития человеческого капитала способствуют воспроизводству и накоплению человеческих способностей, профессиональных компетенций и экономических возможностей населения. Однако стоит отметить, что человеческий капитал стоит поддерживать еще в самом начале его формирования, так как длительные инвестиции обеспечивают более значительный и долговременный эффект, когда, в свою очередь, более поздние инвестиции приносят доход в течение более коротких промежутков времени.

В настоящее время инвестициям в человеческий капитал уделяется недостаточное внимание, и это при том, что его наличие и уровень являются стратегически важными элементами в процессе формирования социально-экономической жизни общества.

Стоит отметить, что капитал физический является неотъемлемой частью капитала человеческого. Ведь доказано, что низкое инвестирование в капитал корпоративный или индивидуальный также, как и наличие устаревшего производственного или управленческого оборудования, ведет к потере конкурентных преимуществ хозяйствующих субъектов. Однако, при том, что развитие человеческого капитала является приоритетным, внимание инвестициям в физический капитал значительно выше, это связано с

- отсутствием единой системы подготовки и переподготовки кадров на рынке труда России;
- рисками вложения в человеческие ресурсы с достаточно долгим сроком окупаемости;
- отсутствием эффективности вложений в человеческий капитал.

Таким образом, руководство организации не видит перспектив от вложения средств в человеческий капитал ввиду противоречий существующих механизмов переподготовки персонала и направлений стратегического развития отечественной экономики. [1, С.54]

Однако конкретным проблемам следуют соответствующие решения: введение такого понятия как «инвестиционная привлекательность работника» [1, С.55] позволит работодателю выявить в сотруднике креативные способности и способности к саморазвитию, которые в дальней позволят достичь развитие потенциала рабочего и реализацию инвестиционных планов работодателя. А при соответствии стратегии

управления человеческими ресурсами общей стратегии ведения бизнеса делает инвестиции в человеческий капитал эффективными. [1, С.56]

В заключении хотелось бы отметить, что, не имея централизованной политики в сфере подготовки и переподготовки кадров, решение проблемы качества инвестиций в человеческий капитал невозможно.

Библиографический список

1. Горбачев В. Современные проблемы инвестиций в человеческий капитал экономике // Власть. 2013. №01. С. 54-57;
2. Егель Е.А. Роль человеческого капитала в современной экономике // Вестник Оренбургского государственного университета. 2013. №6. С. 76-81;
3. Минеева Н.Н., Неганова В.П. Характеристика видов человеческого капитала // Известия Уральского государственного экономического университета. 2014. Т. 26 №4. С. 29-35.