

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
Кафедра финансов, денежного обращения и кредита

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ  
В ГЭК И ПРОВЕРЕНО НА ОБЪЕМ  
ЗАИМСТВОВАНИЯ

И.о.заведующего кафедрой  
канд. экон. наук, доцент

Е.С. Корчемкина

«24» 06 2018г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА**  
(магистерская диссертация)

**ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

38.04.01 Экономика

Магистерская программа «Финансовая экономика (финансомика)»

Выполнил работу  
студент 2 курса  
очной формы обучения



Пригода  
Александр  
Зиновьевич

Научный руководитель  
канд.экон.наук, доцент



Абышева  
Анжелика  
Викторовна

Рецензент  
финансовый директор  
ООО «Сибгазинвест»,  
д-р.экон.наук



Горн  
Андрей  
Петрович

г. Тюмень, 2018

Работа выполнена на кафедре финансов, денежного обращения и кредита  
Финансово-экономического института ТюмГУ  
по направлению «Экономика»,  
магистерская программа «Финансовая экономика (финансомика)»

Защита в ГЭК  
протокол от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
оценка \_\_\_\_\_

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	7
1.1. Эволюция теории человеческого капитала.....	8
1.2. Классификация человеческого капитала и методы его оценки...	13
1.3. Финансовое обеспечение человеческого капитала.....	23
ГЛАВА 2. ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА) .....	28
2.1. Особенности финансовых вложений в человеческий капитал в учебных заведениях.....	28
2.2. Факторы, влияющие на эффективность финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа.....	33
2.3. Оценка финансового обеспечения человеческого капитала ВУЗа.....	41
ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВУЗА.....	56
3.1. Зарубежный опыт финансового обеспечения человеческого капитала.....	56
3.2. Основные проблемы инвестирования в человеческий капитал и пути их решения.....	63
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	71
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	77

## ВВЕДЕНИЕ

Одним из главных факторов экономического роста и конкурентоспособности экономики является человеческий капитал. Стоит отметить, что в развитых странах, в сравнении со странами находящимися в стадии развития, уровень человеческого капитала значительно выше, как и отдача от него, в сравнении с физическим капиталом. Человеческий капитал оказывает благотворное влияние на уровень конкурентоспособных преимуществ работников на рынке труда, а именно увеличивается уровень экономической активности, за счет квалифицированной подготовки кадров, уменьшается риск и уровень безработицы, растет уровень территориальной и профессиональной мобильности.

Таким образом, можно сказать, что в условиях социальной направленности проводимой государственной политики, возникает необходимость детального теоретического и практического анализа человеческого капитала и углубления знаний по эффективному его использованию.

Эффективное управление финансовыми вложениями в человеческий капитал в настоящее время является важной задачей современности, которая требует разработки более обширной теоретической и методической базы. Исследованию инвестиционных процессов в человеческий капитал посвящено большое количество трудов как отечественных, так и зарубежных ученых, однако мало внимания на данный момент посвящено проблеме инвестирования в человеческий капитал работников ВУЗов, как основному источнику конкурентных преимуществ на рынке образовательных услуг.

Исследования в области инвестиций в человеческий капитал работников ВУЗов требуют разработки стратегии управления человеческими активами, методов, подходов и инструментов менеджмента именно для данной категории человеческого капитала. Более того, важным является адаптация существующих инструментов формирования человеческого капитала к специфике деятельности

высших образовательных учреждений, а также их финансовой и экономической деятельности. Все вышеперечисленное еще больше подтверждает актуальность темы исследования и имеет не только теоретическое, но и практическое значение.

Цель магистерской работы заключается в разработке направлений финансового обеспечения формирования человеческого капитала в учебном учреждении.

В соответствии с поставленной целью был определен ряд задач:

1. Изучить теоретические основы человеческого капитала, а также методы оценки его финансового обеспечения;
2. Провести оценку финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа;
3. Проанализировать основные проблемы инвестирования в человеческий потенциал ВУЗа;
4. Разработать рекомендации по решению выявленных проблем по управлению финансовыми вложениями в капитал ВУЗа.

Объектом исследования является человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета.

Предмет исследования – финансовые вложения в человеческий капитал.

Научная новизна работы состоит в систематизации стратегий финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа и дополнении понятия финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа.

Впервые теория человеческого капитала была разработана американскими учеными в начале 60 годов 20 века такими экономистами как Т. Шульц, Г. Беккер, Б. Вейсброд, Дж. Минцер и Л. Хансен.

Теоретической и методологической основой написания магистерской работы явились работы отечественных и зарубежных ученых в области инвестиций в человеческий капитал, эффективности инвестиций в человеческие ресурсы, нормативно – правовые акты РФ, а также собственные разработки по исследуемой проблематике.

Теоретическая значимость магистерской работы заключается в подробном анализе эволюции данного понятия и систематизации известных стратегий инвестирования в человеческий капитал ВУЗа, что может быть использовано для дальнейшего исследования по данной проблематике.

Практическая значимость магистерской работы выражается в разработке рекомендаций по развитию системы управления инвестициями в человеческий потенциал учебного заведения, при использовании которых ВУЗ может расширить спектр предоставляемых им образовательных услуг, выйти на новые рынки образовательных услуг, а также внести значительный вклад в развитие научно – прикладных технологий.

Для написания магистерской работы были использованы материалы Федеральной службы статистики, разработки научных исследований по теме инвестиций в человеческий капитал ВУЗов, а также материалы, опубликованные на официальных сайтах ВУЗов.

## ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

### 1.1. Эволюция теории человеческого капитала

История развития теории человеческого капитала уходит своими корнями в работы великих экономистов 20 века, среди которых классики политэкономии рассматривали капитал как одно из основных средств производства и отождествляли его с накоплением труда. В то время понятие капитал включало в себя два основных аспекта: собственность и источник дохода.

. Человеку свойственно в процессе эволюции приобретать новые навыки, знания и умения, которые в свою очередь являются формой капитала, то есть продуманным продуктом инвестиций, рост которого имеет значительное влияние на развитие экономической системы. Финансовые вложения в человеческий капитал являются основным инструментом повышения производительности труда. Отдача от финансовых вложений в человеческий капитал представляет собой своеобразный потребительский эффект, то есть при расходах на образование, здравоохранение и миграционные процессы, человек в виде результата получает предложения лучшей, более высокооплачиваемой работы, то есть эффектом в данном случае выступает рост заработной платы индивида.

Большинство выдающихся экономистов полагают, что население является важнейшим составляющим богатства государства, так как принимает активное участие в создании внутреннего валового продукта, который характеризует уровень экономики в стране. Однако моральные и нравственные предубеждения каждого отдельно взятого человека препятствуют рассмотрению его в виде богатства, которое может быть преумножено финансовыми вложениями. В конце 19 – начале 20 века некоторые ученые предприняли попытку включения понятия человеческий капитал в экономическую модель развития, среди таких ученых стоит отметить Смита, Тюнена, Фишера и Маршалла. Адам Смит в своей

книге «Исследование о природе и причинах богатства народов» отмечал, что на рост производительности полезного труда влияет сначала повышение умения рабочего, а потом улучшение машин и инструментов, при помощи которых он работает [16].

Во второй половине XX века и начале XXI века социально – экономическое развитие общества характеризовалось высокой ролью человеческого капитала. В экономической ситуации настоящего времени, определяющую роль по-прежнему играют человеческие ресурсы. В 21 веке перспективами социально – экономического развития, как основными носителями знания, называют именно человеческие ресурсы. Предпосылки формирования теории человеческого капитала начали формироваться в 60 годах 20 века и более подробно описаны в таблице 1.1.

Таблица 1.1

## Предпосылки возникновения теории человеческого капитала

Этап	Субъективные предпосылки	Объективные предпосылки
1	2	3
I этап: Классическая экономическая теория XVIII века	Было выдвинуто положение об инвестиционной природе расходов на приобретение человеком трудовой квалификации. Научной и общественностью была признана важность квалифицированного труда в экономическом прогрессе государства	Интерес к сфере труда возник после Второй мировой войны, который был вызван дефицитом кадров, особенно квалифицированных. Кроме того глубокое преобразование в составе и комбинации производственных ресурсов произвела научно – техническая революция 50 – 60 –х годов 20 века. Особое внимание на этом этапе было уделено проблемам создания качественной рабочей силы, что в свою очередь простимулировало интенсивное развитие науки, образования, здравоохранения и других социальных компонентов общественной жизни. Так же на данном этапе большой вес приобретает квалификационная подготовка кадров как один из факторов экономического роста предприятия и страны в целом значительно увеличивается средняя продолжительность обучения специалистов[15]
II этап: Неоклассическое направление экономической мысли XIX века	На данном этапе была сформирована концепция экономического человека, и концепция максимизирующего экономического поведения	



1	2
III этап: Теория человеческого капитала XX века	На данном этапе произошло более глубокое изучение понятия «капитал» а так же анализ и сравнительная характеристика двух основных видов капитала: материального и человеческого. На данном этапе доказано наличие прямой взаимосвязи между инвестициями в образование и в человеческий капитал. Расходы на образование принято считать инвестициями в физический капитал

Источник: [16, с. 58]

В истории развития западных стран, основными критериями эффективного управления бизнес – процессами являлась информационная эффективность. Быстрый рост информационной сферы во второй половине XX века, был вызван напряженной внешнеполитической обстановкой и острой конкурентной борьбой между ведущими мировыми державами, которая велась за мировое господство и первенство в научной сфере.

Экономическая сущность человеческого капитала развивалась и дополнялась вместе с развитием экономических отношений и приобретением человечеством новых знаний и умения, что объясняется разрозненностью структуры человеческого капитала. Повышенный интерес отечественных и зарубежных ученых к проблемам формирования инвестиций в человеческий капитал приводит к его постоянному углублению и уточнению.

Таким образом, можно рассуждать о двойственности человеческого капитала. В широком смысле, понятие человеческий капитал стоит рассматривать как социально – экономическую форму современного качества человеческого потенциала в масштабах страны, а в его узком смысле, как часть человеческого ресурса, которая используется предпринимателями для получения максимально возможного дохода [8].

Теория человеческого капитала предполагает его деление на две основные составляющие: общий человеческий капитал и специальный человеческий капитал. Общий капитал представляет собой общую подготовку работника, которая проводится по его инициативе и за его личный счет и дает ему

возможность работать во многих организациях по различной специальности. Если же данная подготовка была оплачена организацией, то на нее ложатся потери в случае увольнения подготовленного сотрудника.

Общая подготовка работника является экономической категорией и не отождествляется с общим образованием.

Специфический человеческий капитал - это подготовка, которая связана с определенной деятельностью работника в условной организации и полностью ею оплачена. При таком виде человеческого капитала потери при увольнении несет сам работник, так как на новом месте подготовку необходимо будет проводить с нуля и полученные ранее знания не пригодятся при выполнении работы в новой организации.

При исследовании человеческого капитала ученые применяют два основных подхода. Один из них рассматривает образование как одну из основных форм капитала, поскольку оно является неотъемлемой частью развития человечества и источником будущих знаний и открытий, что в свою очередь приносит ему дополнительный доход.

Следует отметить тот факт, что теория человеческого капитала является одним из наиболее динамично развивающихся разделов экономической теории, что позволяет выделить основные этапы развития теории человеческого капитала, которая систематизирована на рисунке 1.1.

Изучение понятия «человеческий капитал» с ходом времени получило большое количество определений, что явилось причиной появления дифференцированных подходов к его изучению.

Первый рассмотренный подход отождествляет человеческий капитал с неким запасом совокупности знаний умений и навыков. Основоположником данного подхода принято считать Дж. Уолша и Л. Гору. Данные авторы выделяли в свои исследования капитал как совокупность образования, здоровья, жизненного опыта и квалификации индивида, которые он использует с целью получения дохода.

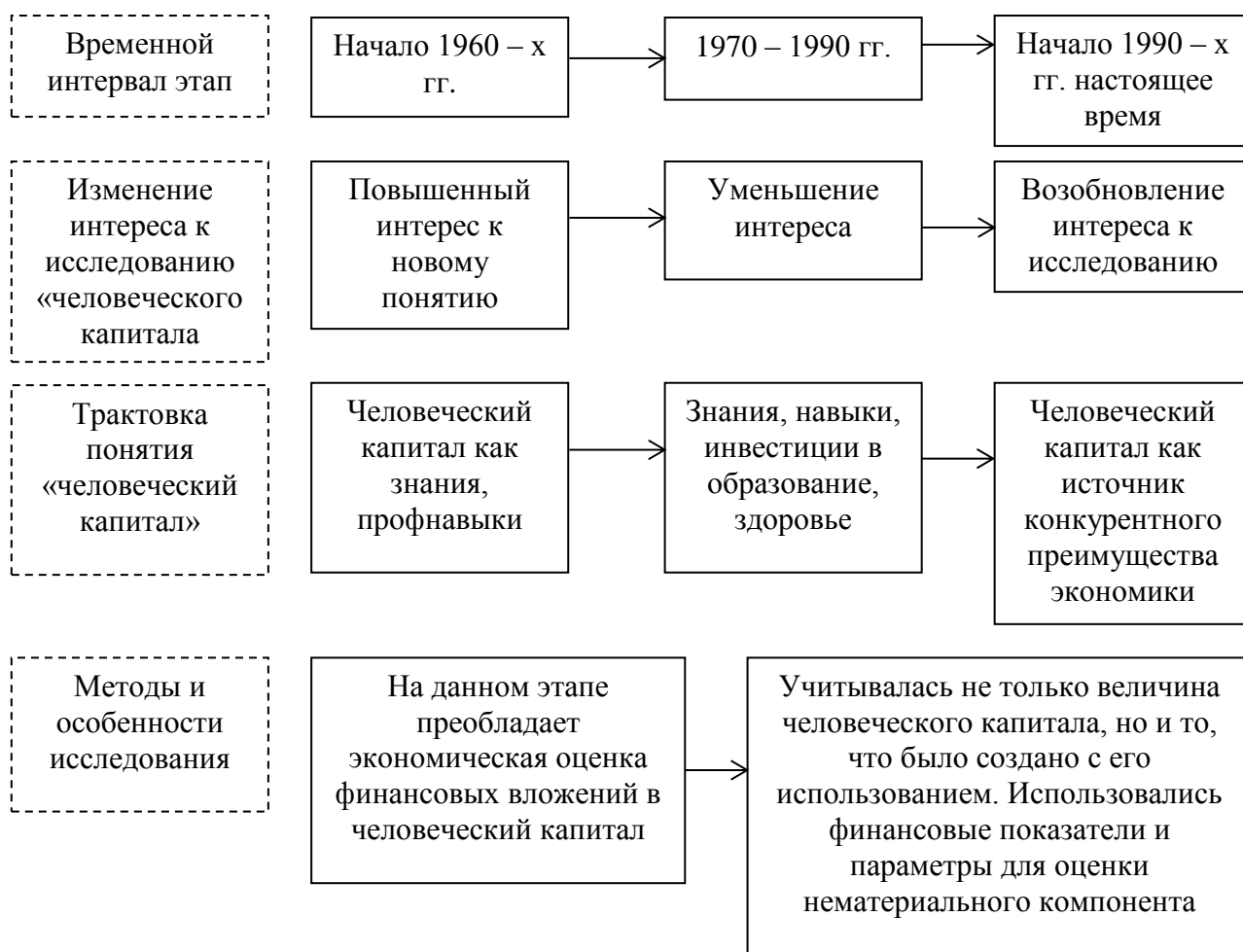


Рисунок 1.1 – Эволюция содержания понятия «человеческий капитал» и изменение подходов к оценке

Источник: [12, с. 125]

Второй подход к исследованию человеческого капитала разделяли такие ученые как Шульц, Ф. Махлуп, И. Фишер и другие, они рассматривали человеческий капитал как запас способностей, знаний и умений, способствующих к росту дохода в будущем времени [21]. Наиболее полно описывает понятие человеческого капитала третий подход, в рамках которого инвестиции рассматриваются как вложение в определенные компоненты, имеющие отдачу при их использовании. Сторонники данного подхода выделяют прежде всего подлинную эффективность от финансовых вложений в развитие человеческого капитала, а также социальную и экономическую полезность

вложений для организаций и общества в целом. Переход экономического развития вызвал трансформацию понятия человеческий капитал, которая определила многогранность подходов к его трактованию. Так, по мнению М.М. Критского, И.В. Ильинской, Л.Г. Симкиной и др. человеческий капитал предполагает именно развитие личности под воздействием научно – технического прогресса, развития творческих направлений. Более подробно подходы к содержанию понятия «человеческий капитал» отражены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

## Подходы к определению понятия «человеческий капитал»

Подход	Представители	Определения понятия «человеческий капитал»
Человеческий капитал как запас способностей, знаний, навыков, используемых в деятельности	Дж.С. Уолш Л.С. Тороу У. Боуэн В.Н. Костюк Т.Е. Дрок Ю.П. Бойко	Представители данного подхода относят к человеческому капиталу не самого человека, а приобретенные и унаследованные им способности к труду, образованию и саморазвитию
Человеческий капитал как запас способностей, знаний и других характеристик, позволяющих получать более высокие доходы в будущем	Г. Беккер Т.У. Шульц Ф. Махлуп И. Фишер Е.В. Бобкова Н.А. Майорова С.М. Климов	Т.У.Шульц считал, что капитал представляет собой будущие возможности человека по приобретению дохода. Ф. Махлуп, в качестве человеческого капитала определяет постоянно развивающиеся умственные и интеллектуальные способности человека, предоставляющие ему возможность производить материальные блага более высокого качества, что обеспечит ему постоянный доход
Человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций запас способностей, знаний и других характеристик	С.А. Дятлов Е.Д. Цыренова Р.И. Капелюшников В.Т. Смирнов И.В. Скоблякова И.Т. Корогодин	С.А, Дятлов под человеческим капиталом понимал накопленный запас знаний, умений, здоровья и навыков, которые явились исходов инвестиций в развитие личности в определенной сфере общественного производства и оказывают ему активную помощь в преумножении личного дохода.
Человеческий капитал как всеобщеконкретная форма человеческой жизнедеятельности	М.М. Критский Л.Г. Симкина	Человеческий капитал – всеобщеконкретная форма человеческой жизнедеятельности, ассимилирующую предшествующий форму производительную и потребительную, адекватные эпохам производящего и присваивающего хозяйства и осуществляющуюся как итог исторического движения общества к современному состоянию (М.М. Критский).

Источник: [19, с. 159]

Проанализировав таблицу 1.2 стоит отметить значительные отличия в толкования изучаемого понятия, однако можно сформировать более полное определение человеческого капитала, под которым рекомендуется понимать запас знаний, умений и навыков человека, которые под воздействием финансовых вложений способствуют развитию личности, росту личной производительности труда, накоплению и преумножению здоровья, что в конечном итоге приводит к приумножению получаемого человеком дохода и улучшению качества жизни.

Подводя итоги анализа эволюции и предпосылок теории человеческого капитала, можно сделать вывод, что развитие мировых держав способствовало формированию экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основой новой экономики стал человеческий капитал, который явился движущей силой социально экономического развития современного общества. Эволюция роли человеческого капитала для общественной жизни и организаций привела к формированию новой парадигмы развития (из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор). В рамках созданной парадигмы развития стран, человеческий капитал становится ведущим звеном в национальном богатстве.

Для более детального анализа человеческого капитала и адаптации существующих инструментов под инвестиции в человеческий капитал работников ВУЗов необходимо рассмотреть классификацию и существующие виды человеческого капитала в современной экономике.

## 1.2. Классификация человеческого капитала и методы его оценки

Человеческий капитал представляет собой накопленный и сформированный запас знаний, умений и навыков, который индивид использует с целью получения дохода и повышения личной производительности.

Под человеческим капиталом принято понимать сформированный в результате денежных вложений и накопленный индивидом запас знаний, умений, навыков и здоровья, который он использует в процессе труда, содействуя его росту и производительности. На данный момент существует множество различных классификаций человеческого капитала. Современные ученые выделяют 3 основных вида капитала:

1. Индивидуальный человеческий капитал;
2. Человеческий капитал фирмы;
3. Национальный человеческий капитал.

Индивидуальный человеческий капитал, по мнению современных ученых, представляет собой запас здоровья, навыков, знаний и умений. Данный запас еще называют личной стоимостью человека, которая растет по фазам его жизнедеятельности. Личная стоимость человека используется для повышения производительности его труда и приводит к увеличению его доходов и ростом мотивирующей функции инвестирования в собственное развитие.

Человеческий капитал фирмы представляет собой нематериальный актив, такой как бренд, персонал, новые технологии и инновации, также к данному виду капитала можно отнести полученные сотрудниками лицензии, патенты и авторские разработки. К национальному человеческому капиталу можно отнести социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации. Более наглядно влияние национального человеческого капитала на развитие экономики представлено на рисунке 1.2[3].

Согласно демографическим прогнозам, к 2020 году ожидается сокращение численности населения. Прогнозируемое сокращение численности населения не позволит обеспечить формирование высококвалифицированных человеческих ресурсов, которые играют важную роль в формировании материального и интеллектуального потенциала Российской Федерации. Кроме того, сокращение населения будет способствовать усилению технологической зависимости РФ от

иностранных государств, которые не испытывают дефицита человеческих ресурсов, тем более высококвалифицированных. На данный момент состояние рынков труда, на территории РФ можно охарактеризовать крайне плачевным, особенно остро данная картина прослеживается на региональных рынках.

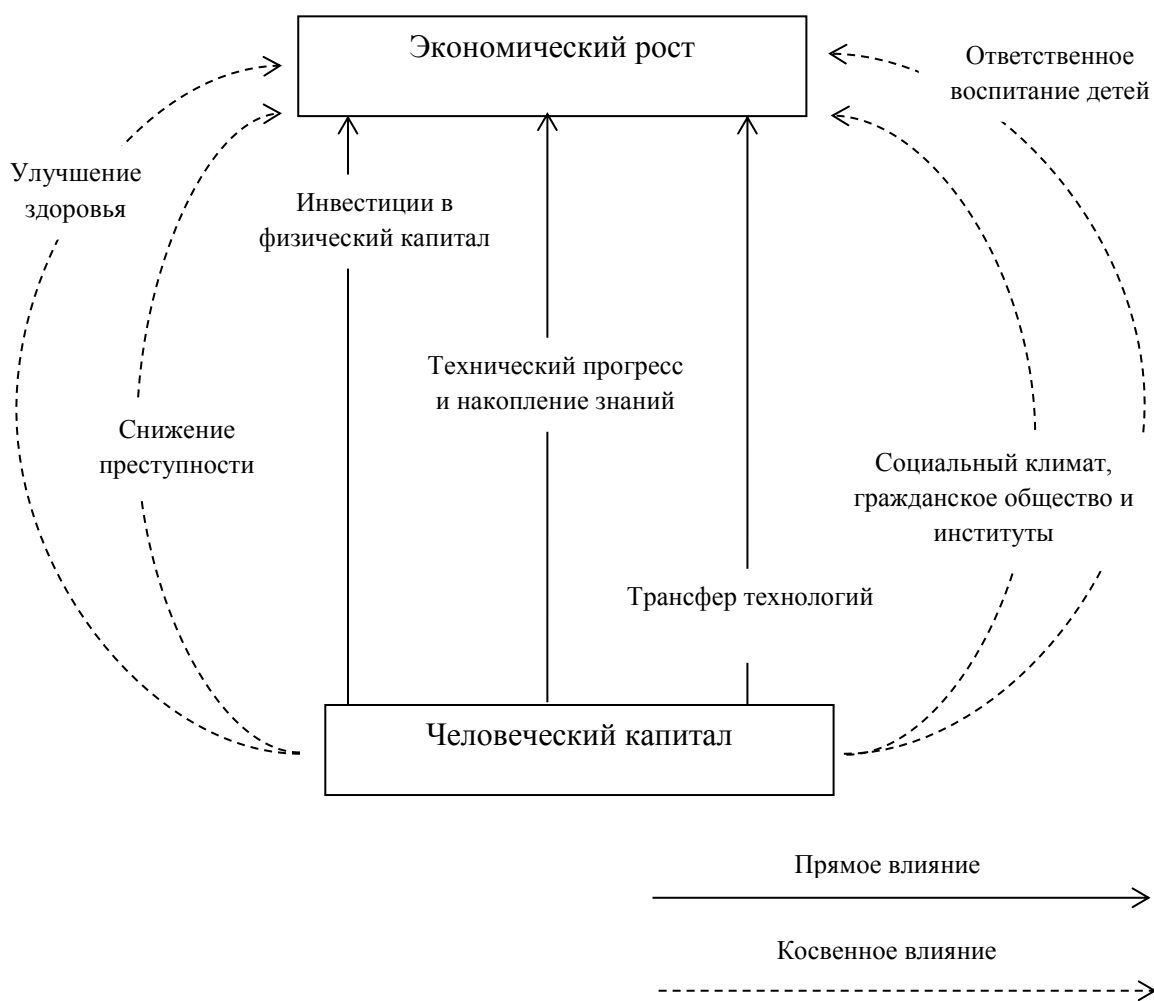


Рисунок 1.2 – Влияние человеческого капитала на развитие экономики

Источник: [6, с. 84]

Данное состояние касается не только высшего управляющего звена, то есть недостаток высококвалифицированных управленцев является не единственной проблемой, недостаток ощущается даже среди рабочего класса. Многие российские компании отмечают отсутствие возможности наращивания

производства из-за отсутствия на предприятии качественной рабочей силы, которая могла бы покрыть потребность предприятий в расширении производства и обеспечить им безубыточный рост организации.

Классификация человеческого капитала осуществляется по критериям, представленным на рисунке 1.3[11].

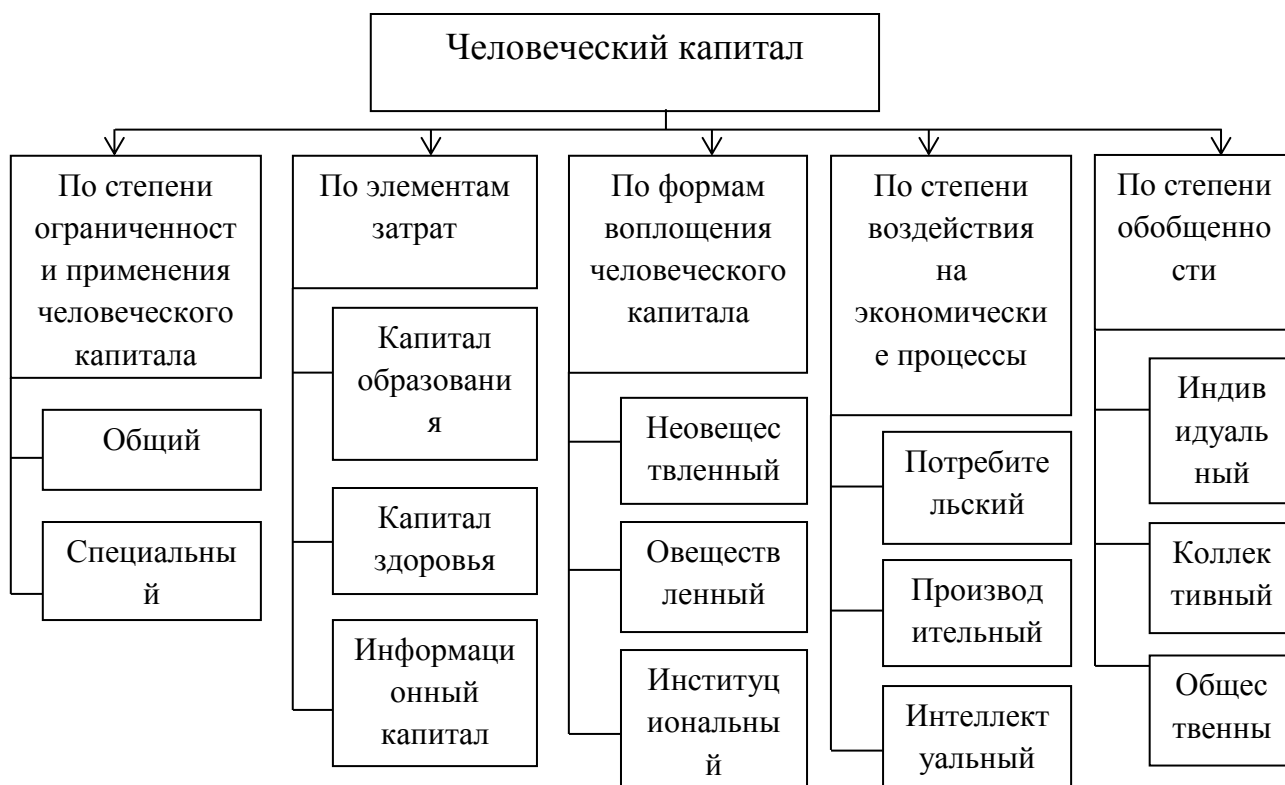


Рисунок 1.3 – Классификация человеческого капитала

Источник: [15, с. 65]

В первую очередь данное состояние связано с ухудшением состояния составляющих человеческого капитала таких как здоровье, снижение средней продолжительности жизни, низкий уровень образования в большей мере снижает эффективность человеческого капитала, что в свою очередь обуславливает необходимость разработки и реализации мер по повышению эффективности использования и формирования человеческого капитала.

Человеческий капитал классифицируют по разным критериям:



1. По степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется:

– на общий, который представляет собой общую подготовку работника, которая проводится по его инициативе и дает ему возможность работать во многих организациях по различной специальности. Специфический человеческий капитал полностью оплачен организацией;

– специальный – это подготовка, которая связана с определенной деятельностью работника в условной организации.

2. По элементам затрат:

– капитал образования;

– капитал здоровья;

– информационный капитал.

3. По формам воплощения:

– живой капитал, включающий в себя знания, здоровье, воплощенное в человеке;

– неживой капитал который создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах;

– институциональный капитал представляющий собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

4. По отношению к процессу воспроизводства:

– потребительский;

– производственный;

– интеллектуальный.

5. По основным формам формирования и накопления:

– капитал здоровья – физическая сила, выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, период активной трудовой деятельности необходимы в каждой профессии;

– трудовой капитал – чем сложнее труд, тем более высоки требования к квалификации, навыкам и опыту;

– интеллектуальный капитал является наиболее важной составляющей и отражает в первую очередь интеллектуальную и творческую деятельность, являясь неотъемлемым составляющим ума человека. Продукт интеллектуального капитала оформляется авторским правом и имеет наибольшую отдачу финансовых вложений в человеческий капитал;

– организационно-предпринимательский капитал – это способности к разработке эффективных бизнес – идей, организаторские способности, владение предпринимательской «жилкой» и секретами успешного ведения коммерческой деятельности;

– культурно-нравственный капитал – деловая этика, порядочность, нравственность, приверженность образцам поведения, законопослушность и т. д.

#### 6. Обобщенный подход:

– биологический человеческий капитал представляет собой физические способности к выполнению определенного рода трудовой деятельности. Данный вид капитала в свою очередь подразделяется на две составляющие части: наследственная (данная человеку от рождения) и благоприобретенная (полученная в процессе жизнедеятельности). В течении человеческой жизнедеятельности происходит изнашивание данного вида капитала, в первую очередь в силу возраста. В данном случае, при использовании только вложений, которые ограничиваются использованием только здоровья достичь высоких результатов в производительности сложно, потому так же выделяют культурный капитал индивида;

– культурный человеческий капитал подразумевает совокупность умственных навыков, способностей и возможностей человека, который чаще всего выражается в уровне образованности и развитии моральных и нравственных характеристик индивида .

Культурный капитал можно характеризовать как некую языковую и культурную совокупность. К культурному капиталу можно отнести человеческий запас интеллекта, образования, социальной среды и символического капитала [15]. Проанализировав классификацию человеческого капитала, можно сказать, что инвестиции в человеческий капитал это особая группа ресурсов, которая позволяет индивиду накапливать знания и умения с целью подготовки функционирования его рабочих навыков, то есть стимулируют труд и уровень его производительности. Классификация инвестиций в человеческий капитал представлена на рисунке 1.4[12].

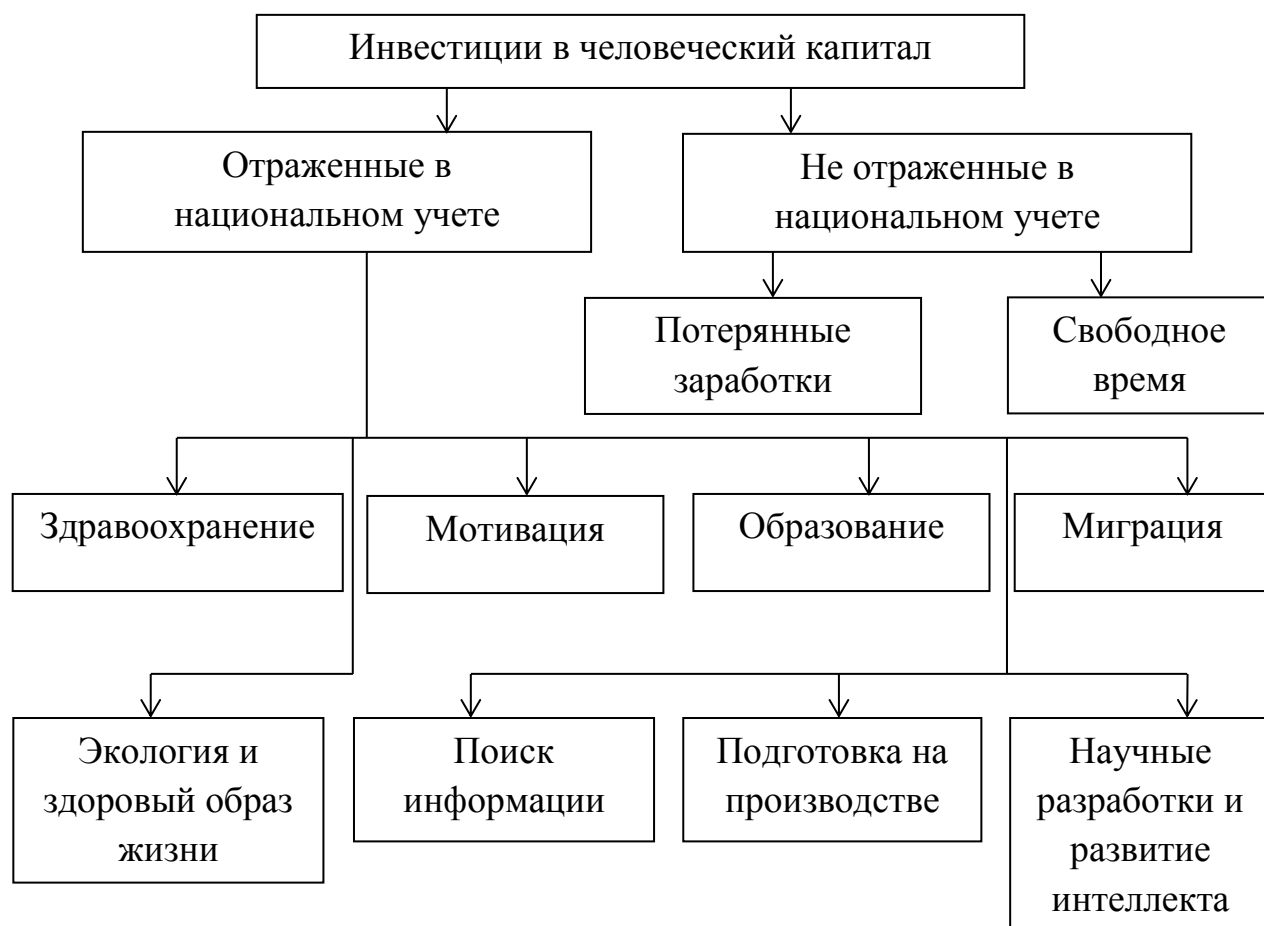


Рисунок 1.4 – Классификация инвестиций в человеческий капитал

Источник: [4, с. 11]

Анализируя опыт известных экономистов прошлого столетия С.А. Дятлова, А.И. Добрынина и Е.Д. Цыренова, которые в своих изысканиях пришли

к единой классификации основных видов инвестиций в человеческий капитал, можно сказать, что представленная ниже классификация инвестиций по компонентам человеческого капитала, где каждый компонент человеческого капитала отраженный в национальном учете, требует определенных затрат и вложений. Следовательно, каждому компоненту человеческого капитала должен соответствовать свой вид инвестиций (рисунок 1.5)[5].



Рисунок 1.5 - Классификация инвестиций по компонентам человеческого капитала

Источник: [5, с. 112]

Несомненно, важнейшими из всех компонентов инвестиций в человеческий капитал являются вложения в здоровье и образование. Инвестиции в здоровье увеличивают трудоспособный возраст человека, следовательно, продлевается период функционирования человеческого капитала.

Общее и специальное образование повышает уровень и качество человеческого капитала, однако больший эффект достигается за счет получения высшего профессионального образования. Результатом инвестиций в данном случае становится формирование высококвалифицированного специалиста, способного осуществлять и реализовывать труд в условиях многозадачности и ограниченности материальных ресурсов. Именно такие специалисты оказывают большое влияние на развитие экономики. Особо необходимо отметить расходы на обучение на производстве. На сегодняшний день это один из важнейших компонентов инвестирования в человеческий капитал по всему миру. По мнению О. Нордхога, «в любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов-исследователей, учителей, инженеров, экспертам по компьютерам и т.д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей».

На человеческий капитал, а именно на его использование накопление и формирование влияет большое количество разнообразных факторов:

1. Биологический фактор выступает первоисточником для развития человеческого капитала и определяет возможный потенциал человека к развитию. К биологическим факторам относят пол, вес, рост, которые даны человеку с рождения.

2. Фактор здоровья это совокупность признаков, которые характеризуют его физическое и психическое состояние, а также способность участвовать в производственном процессе. Данный фактор использования человеческого капитала свидетельствует о продолжительности трудоспособного периода

человека, возможную его отдачу физического капитала и срок его полезной амортизации.

3. Демографический фактор. К демографическим в первую очередь относятся показатели прироста населения, средняя продолжительность жизни и качество жизни населения. Стоит сказать, что качество жизни — это наиболее важный фактор для оценки человеческого капитала, который по большей мере определяет возможность инвестиций в развитии личностных качеств.

4. Под социальным фактором можно понимать набор свойств, которые характеризуют деятельность человека в обществе. К таким качествам относят расовую принадлежность, национальность, страну происхождения, принадлежность к тому или иному слою общества и так далее). Важным в данном факторе является система образования, а также уровень развития услуг.

5. К социально – демографическому фактору можно отнести в первую очередь уровень активности населения, то есть долю населения, которое занято на предприятиях и в организациях среди общего объема численности. Также сюда можно отнести разделение населения по уровню инклюзивного развития.

6. Главным экономическим фактором выступает уровень развития рынка труда, уровень номинальной и реальной заработной платы, а также мобильность рабочей силы и уровень расходов населения.

7. Временной фактор является наиболее важным, так как только время позволяет накопить, сформировать и использовать человеческий капитал.

8. Фактор государственного регулирования. Государство отчасти регулирует формирование человеческого капитала, причем не только за счет вложения капитала в область здравоохранения и образования, но и посредством принятия различных нормативно-правовых актов в области защиты интеллектуальной собственности.

9. Производственный фактор. В основном данный фактор следует представить уровнем развития научно-технического прогресса. В настоящее

время производственный фактор играет значительную роль, т.к. постоянно появляются новые, все более совершенные технологии.

10. Экологическим фактором чаще всего выступает наличие вредных производств на территории, качество почвы и питьевой воды, природно – климатические условия, а также уровень санитарно – гигиенических условий региона.

Все перечисленные факторы могут оказывать на человеческий капитал интенсивное (увеличение качественных характеристик) и экстенсивное влияние на макро-, и микроэкономическом уровнях.

Таким образом, в настоящее время классификация и виды человеческого капитала охватывают все наиболее важные сферы жизни человека, что послужило разнообразию видов инвестиций в человеческий капитал. Кроме того, стоит отметить, что каждому виду человеческого капитала соответствует вид инвестиций в данный ресурс. Также было отмечено, что в последнее время в России сократились инвестиции в человеческий капитал, что было вызвано политической ситуацией в стране и ближайшем зарубежье, а также кризисом 2015 – 2016гг.

### 1.3 Финансовое обеспечение человеческого капитала, методы его оценки

Осуществляя инвестиции в человеческий капитал, инвестор пытается оценить эффективность своих вложений. Здесь необходимы определенные методы оценки эффективности финансовых вложений в человеческий капитал, которые также отражают размер отдачи от финансовых вложений. В рамках магистерского исследования, рассматриваются инвестиции в человеческий капитал ВУЗа, то есть в преподавательский состав университета. Основным видом отдачи финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа можно считать объем образовательных услуг, и, уровень дохода от их оказания.

Основным финансовым показателем в данном случае выступает доход от оказания образовательных услуг.

Главной составляющей человеческого капитала ВУЗа является способность и развитие навыка донесения до слушателей приобретенных навыков и знаний с целью их дальнейшей практической реализации. При создании человеческого капитала ВУЗа необходимо осуществлять значительные финансовые затраты не только в обучение педагогического состава, но и в переподготовку кадрового состава, но и в дальнейшее развитие их научной деятельности, в опыты, разработки, идеи и так далее.

В зарубежной и отечественной литературе не существует четко определенной методики оценки эффективности финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа, поэтому необходимо интерпретировать методику оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал, которая чаще всего применяется на промышленных предприятиях.

Стоит отметить, что ВУЗ, как и любое предприятие должно стремиться к преумножению человеческого капитала, с целью наращивания объема образовательных услуг и расширения сферы деятельности. Кроме того, на территории Российской Федерации существует большое количество разнообразных ВУЗов с различными направленностями обучения, которые ежегодно борются за студентов. В данных условиях основным фактором выступает конкурентоспособность ВУЗа, которая естественно, зависит от уровня человеческого капитала. Вопросы преумножения человеческого капитала ВУЗа в основном заключаются в выборе направлений подготовки кадров, форм обучения и инструментов повышения человеческого капитала. Чаще всего, основными источниками преумножения человеческого капитала ВУЗа выступают семинары, курсы повышения квалификации, докторские диссертации, постоянное повышение уровня личного вклада в человеческий капитал, а также личностное развитие в выбранном научном направлении,



которое ВУЗ, с целью повышения уровня конкурентоспособности, чаще всего финансирует.

Повышение квалификации преподавательского состава ВУЗа может выражаться через реализацию следующих организационных форм:

- обучение в аспирантуре и докторантуре;
- повышение дополнительного образования;
- стажировка в других учебных заведениях, возможно даже зарубежных университетах;
- участие в различных научных семинарах и конференциях;
- издание собственных учебных пособий и написание статей в научно – публицистические издания;
- участие в научных конференциях как внутри ВУЗа, так и за его пределами;
- научные разработки;
- участие в составе экспертной комиссии при оценке предприятий и финансовой помощи им.

Оценка эффективности и результативности финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа приобретает особую значимость при реформировании системы образования и предъявлению к уровню подготовки специалистов более высоких требований.

Оценить эффективность финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа можно с помощью ряда количественных показателей, к которым можно отнести:

- повышение уровня острепенности ППС;
- лидерство в рейтинге ВУЗов;
- победа на студенческих международных, российских, городских научно-практических конференциях;
- уровень трудоустройства выпускников ВУЗа по специальности;

– карьерный рост выпускников в течение 3–5 лет после окончания ВУЗа и т.д.

Модель, учитывающая объем оказанных образовательных услуг и численность профессорско-преподавательского состава ВУЗа, может быть представлена двухфакторной мультипликативной моделью:

$$N = T * \lambda^r \quad (1.1)$$

где  $N$  – количество образовательных услуг, которые были оказаны в анализируемый период;

$T$  – среднесписочная численность преподавательского состава;

$\lambda^r$  – объем образовательных услуг на одного преподавателя.

Кроме модели (1.1) для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал используется:

1. Модель, отражающая зависимость затрат ВУЗа на 1 руб. объема оказанных образовательных услуг ( $Z$ ) от повышения квалификации ППС:

$$Z = \frac{S}{N}, \quad (1.2)$$

где  $S$  – общая сумма затрат вуза;

$N$  – объем оказанных образовательных услуг.

2. Модель зависимости объема оказанных образовательных услуг в расчете на одного преподавателя от повышения квалификации ППС:

$$\lambda^r = d * \lambda^F * F_y, \quad (1.3)$$

где  $F$  – стоимость основных средств вуза;

$\lambda^F$  – фондоотдача;

$F_y$  – фондовооруженность в расчете на одного преподавателя, повысившего свою квалификацию.

Формула (1.3) свидетельствует, что уровень производительности труда (отдача трудовых ресурсов) зависит от квалификации ППС.

Рассмотрев теоретические основы формирования человеческого капитала, а также методы его оценки в высших учебных заведениях стоит сказать, что единого подхода к определению данного понятия не существует, потому в работе была предпринята попытка обобщения изученных определений и представлено обобщенное понятие изучаемого явления. Так же было выявлено разнообразие подходов видов человеческого капитала, которые составляют его совокупность. На процесс формирования, развития и накопления человеческого капитала влияет огромное количество разнообразных факторов, которые в первую очередь связаны с развитием экономических отношений и требованиями внешней среды общества. Оценка эффективности и результативности финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа приобретает особую значимость при реформировании системы образования и предъявлению к уровню подготовки специалистов более высоких требований.

На основе методов оценки предполагается проведение анализа финансовых вложений в человеческий капитал на примере одного из Тюменских высших учебных заведений – Тюменского Индустриального Университета, который представлен в следующем разделе выпускной работы.

## ГЛАВА 2. ОЦЕНКА ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВУЗА (НА ПРИМЕРЕ ТЮМЕНСКОГО ИНДУСТРИАЛЬНОГО УНИВЕРСИТЕТА)

### 2.1 Особенности финансовых вложений в человеческий капитал в учебных заведениях

В конце XX и начале XXI века знания становятся одной из движущих сил экономического роста, что вызвало рост числа высших учебных заведений и многообразием направленности образовательных программ. В таких условиях активно появляются инновационные продукты, которые приводят к развитию экономики и всех форм хозяйственных связей. Высшее образование стало более массовым и непрерывным, более того оно приобрело свою индивидуализацию и интернационализацию, что объясняет необходимость внимания к человеческому капиталу ВУЗов, как отдельному виду человеческого капитала современного времени. ВУЗы в большинстве развитых стран являются значимым элементом не только всей системы образования, но и системы научно – прикладных исследований. В эпоху формирования экономики знаний, основной проблемой являются ограниченные бюджетные ресурсы, которые сдерживают полноценное финансирование данной сферы и в свою очередь получение необходимого на рынке труда уровня подготовки, индивидуализации программ обучения, что сдерживает развитие роли высших образовательных учреждений в процессе новой инновационной экономики.

На этапе трансформации высшего образования и инновационного пути развития, высшие учебные заведения ведут активную борьбу за коммерческий успех, в ходе которой требуются новые ресурсы, основой которых является преподавательский состав, обладающий компетентностью, творческими способностями, научными познаниями и стремлению к саморазвитию.

Особенностью инвестиций в человеческий капитал ВУЗов можно назвать двойственность процесса инвестирования, их некоммерческой направленности и подконтрольности государству. С учетом данных особенностей, в каждом ВУЗе сформированы концептуальные требования к инвестициям в человеческий капитал и управления ими.

Первым требованием, которое предъявляется к финансовым вложениям в человеческий капитал ВУЗов это соответствие уровня знаний преподавательского состава направлениям развития экономики. Данное требование, а именно его выполнение играют важную роль при формировании конкурентных преимуществ ВУЗов, а также потоку студентов, которые стремятся приобретать знания только по современным востребованным учебным программам. Ко второму требованию, предъявляемому к финансовым вложениям в человеческий капитал ВУЗов является создание такой системы финансирования человеческого капитала, при котором будет достигнута максимальная отдача, то есть эффективность (рисунок 2.1).

Представленная на рисунке 2.1 классификация стратегий позволяет в зависимости от целей и задач высшего учебного заведения разработать концепцию финансовых вложений, которая в первую очередь будет нацелена на результат. Стоит отметить, что инновационные стратегии, выделенные на рисунке, в отличие от консервативных, подразумевают ориентированность финансовых вложений в человеческий капитал исключительно по новым направлениям. К стратегиям же сокращения человеческого капитала обычно прибегают в случае сокращения целевого финансирования или снижения коммерческих показателей ВУЗа, либо его филиала, а также в случаях, когда учебное учреждение, или его структурное подразделение не смогли пройти аккредитацию. Стратегии реабилитации человеческого капитала используются в случае, когда учреждение необходимо вывести из кризисной ситуации, как правило данная стратегия реализуется в комбинации со стратегией сокращения человеческого капитала.



Рисунок 2.1 – Стратегии инвестирования в человеческий капитал вуза

Источник: [16, с. 59]

При выборе стратегии ВУЗа – защитника акцент делается на такой составляющей человеческого капитала как здоровье, то есть в рамках данной стратегии должны быть произведены инвестиции в санаторно – курортное лечение преподавательского состава, в расширение медицинской помощи по ДМС и так далее. В случае выбора стратегии изыскателя, акцент делается на финансовые вложения в привлечение молодого, нового и перспективного кадрового состава преподавателей, которые уже обладают всеми необходимыми качествами для развития человеческого капитала. Кроме того, существуют стратегии предпринимательские, цель которых увеличить объем коммерческих услуг, то есть привлечь большее количество студентов.

Также выделяют менее затратные стратегии, которые предполагают прекращение финансирования повышения квалификации преподавательского состава и его обучения, а также полный отказ от социальных программ. При данной стратегии финансовые вложения в человеческий капитал должны осуществляться за счет собственных средств работников, при всем этом ВУЗ ставит задачу в уровне компетенции и знаний для преподавательского состава и оценивает их уровень за счет аттестации работников и соответствия их требованиям уровня образования о квалификации.

Проанализировав представленные выше стратегии можно говорить о том, что наиболее предпочтительными и эффективными будут те, которые предполагают постоянный мониторинг и анализ факторов внутренней и внешней среды учебного учреждения, а также оценку эффективности проводимой работы с кадровым составом ВУЗа и разработку новых, современных учебных программ.

Политика финансовых вложений в человечески капитал ВУЗа всегда имеет кардинальный характер, так как достаточно сложно прогнозируется его отдача, то есть прогнозная величина прироста доходов, согласованности действий сотрудников, уровень ответственности и планирования программы финансирования и так далее. Стоит также отметить, что при реализации

программы инвестирования в человеческий капитал ВУЗа, необходимо выбирать сотрудников, чей потенциал может дать высшему заведению плановый уровень отдачи финансовых средств.

Все это определяет третье концептуальное требование к системе управления финансовыми вложениями в человеческий капитал, которое состоит в развитии и сохранении достигнутого уровня человеческого капитала.

При формировании человеческого капитала, перед ВУЗом стоит ряд задач, которые обусловлены влиянием на человеческий капитал ряда факторов как внешней, так и внутренней среды:

1. Основная задача ВУЗа при формировании человеческого капитала заключается в соответствии требованиям современного качества и уровня образования. То есть при финансировании человеческого капитала в виде расширения знаний преподавательского состава необходимо выбирать только современные курсы повышения квалификации, которые позволят приумножить накопленный опыт и багаж знаний. Также важной задачей является создание такой системы мотивации, которая бы способствовала личному развитию преподавательского состава и формировала новые конкурентные преимущества ВУЗа.

2. Вторая задача финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа заключается в соответствии выбранных направлений финансирования целям деятельности ВУЗа и его стратегическим задачам, то есть если стратегия ВУЗа предполагает перекладывание издержек на преподавательский состав, то план финансовых вложений не может быть направлен на повышение квалификации сотрудников, а ориентироваться, например, на преумножение такого составляющего человеческого капитала как здоровье. Также направленность финансовых вложений и их желаемая эффективность должна удовлетворять требования всех заинтересованных лиц и быть направлена на достижение ВУЗа конечной цели. То есть система финансирования в человеческий капитал должна быть интегрирована в общую концепцию стратегического развития ВУЗа.



3. Ключевой задачей финансирования в человеческий капитал ВУЗа является объединение целостного подхода к формированию программы финансирования и создание эффективной системы менеджмента качества для оценки вложенных средств и их отдачи, что требует привлечения сотрудников дополнительных учреждений, которые будут заняты в анализе, измерении и обеспечении процесса финансовых вложений.

В настоящее время классификация и виды человеческого капитала охватывают все наиболее важные сферы жизни человека, что послужило разнообразию видов инвестиций в человеческий капитал. Кроме того стоит отметить, что каждому виду человеческого капитала соответствует вид инвестиций в данный ресурс. Также было отмечено, что в последнее время в России сократились инвестиции в человеческий капитал, что было вызвано политической ситуацией в стране и ближайшем зарубежье, а также кризисом 2015 – 2016гг.

## 2.2 Факторы, влияющие на эффективность финансовых вложений в человеческий капитал ВУЗа

На эффективность инвестиций в человеческий капитал оказывает влияние большое количество факторов. В основном данные факторы связаны с объектом инвестирования, то есть с человеческим капиталом в целом.

На рисунке 2.2 представлены основные факторы внешней и внутренней среды, которые оказывают какое – либо влияние на развитие, формирование и инвестиции в человеческий капитал.

Тюменский Индустриальный Университет осуществляет свою деятельность на территории города Тюмени.

Для анализа факторов, влияющих на развитие, формирование и инвестиции в человеческий капитал, необходимо рассмотреть характеристику города присутствия исследуемого ВУЗа Тюмень.

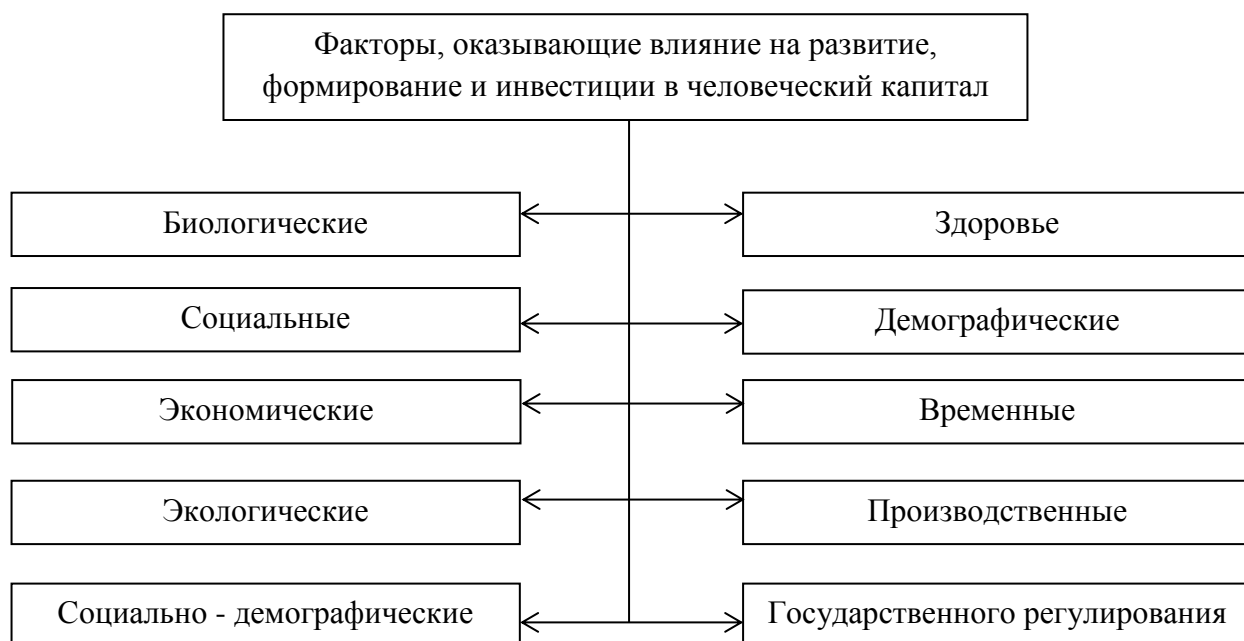


Рисунок 2.2 – Совокупность факторов, оказывающих влияние на развитие, формирование и инвестиции в человеческий капитал

Источник: [29, с. 56]

Первым параметром, определяющим влияние и потенциальную возможность финансирования в человеческий капитал, является качество жизни населения. Численность населения города Тюмень за анализируемый период увеличилась до 744,6 тыс. человек (рисунок 2.3), что говорит о привлекательности данной территории для переселения и благоприятного климата для создания семьи и повышения уровня рождаемости.

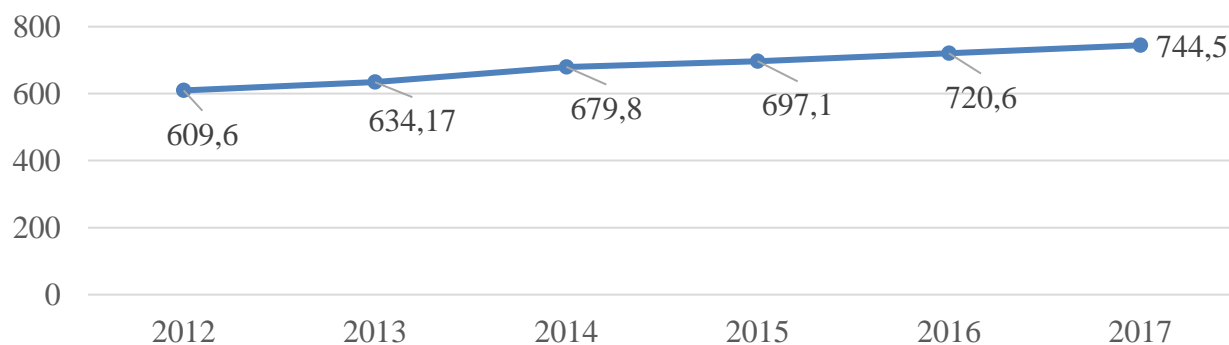


Рисунок 2.3 – Динамика численности населения города Тюмень, тыс. чел.

Источник: [23]

Рост численности населения города Тюмени, где осуществляет свою деятельность Тюменский Индустриальный Университет, благоприятно влияет на возможность финансирования, так как является косвенным доказательством обеспеченности Университета потоком студентов, то есть роста потребности в образовательных качественных услугах.

Кроме того, важным показателем качества жизни города является уровень занятости. Стоит сказать, что среднесписочная численность работающих в крупных и средних организациях в 2016 году составляла около 195 тыс. человек, а численность занятых в средних и мелких предприятиях 128,3 тыс. человек. Кроме того, численность официально безработных граждан города Тюмени увеличилась на 44 человека, но в общем уровне безработицы, с учетом роста общей численности населения сократилась (рисунок 2.4).

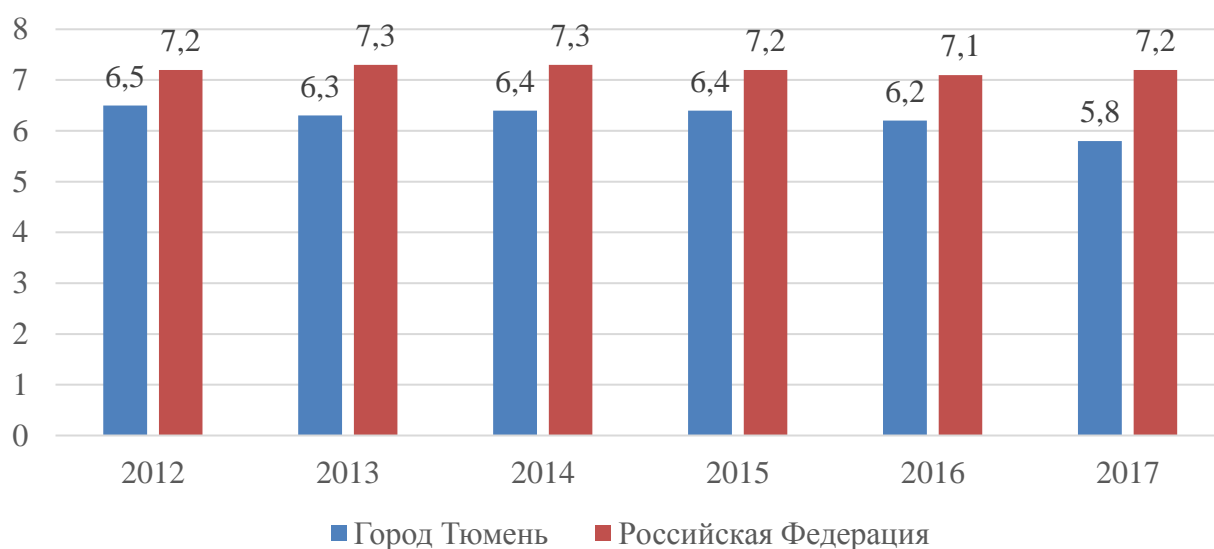


Рисунок 2.4 – Уровень зарегистрированной безработицы в г. Тюмень, %

Источник: [23]

Уровень безработицы в городе Тюмень намного ниже, чем в стране в целом. То есть несмотря на рост численности населения города, имеется обеспеченность его темпов роста рабочими местами, что говорит о развитии промышленности. Данный факт говорит о том, что выпускники высших учебных заведений, после окончания обучения будут обеспечены рабочими местами, или,

смогут трудоустроиться в городе и участвовать в повышении уровня его экономического развития. Данный факт объясняет важность финансовых вложений в человеческий капитал Тюменского Государственного Университета, так как он является одним из ведущих ВУЗов региона и ежегодно выпускает большое количество специалистов. То есть при совершении финансовых вложений в человеческий капитал преподавательского состава, Тюменский Индустриальный Университет косвенно сможет увеличить уровень человеческого капитала коммерческих и муниципальных учреждений города, что вследствие повысит уровень экономического развития города.

Образовательные услуги в высших учебных заведениях постоянно дорожают, что объясняется темпами инфляции в стране и изменениями образовательных программ, именно потому для определения потенциальной обеспеченности ВУЗов студентами необходимо не только изучать динамику численности населения, но и уровень доходов населения, который характеризует возможность оплаты учебы в данных заведениях.

Среднемесячная номинальная заработная плата на территории города также имеет положительную динамику (рисунок 2.5).

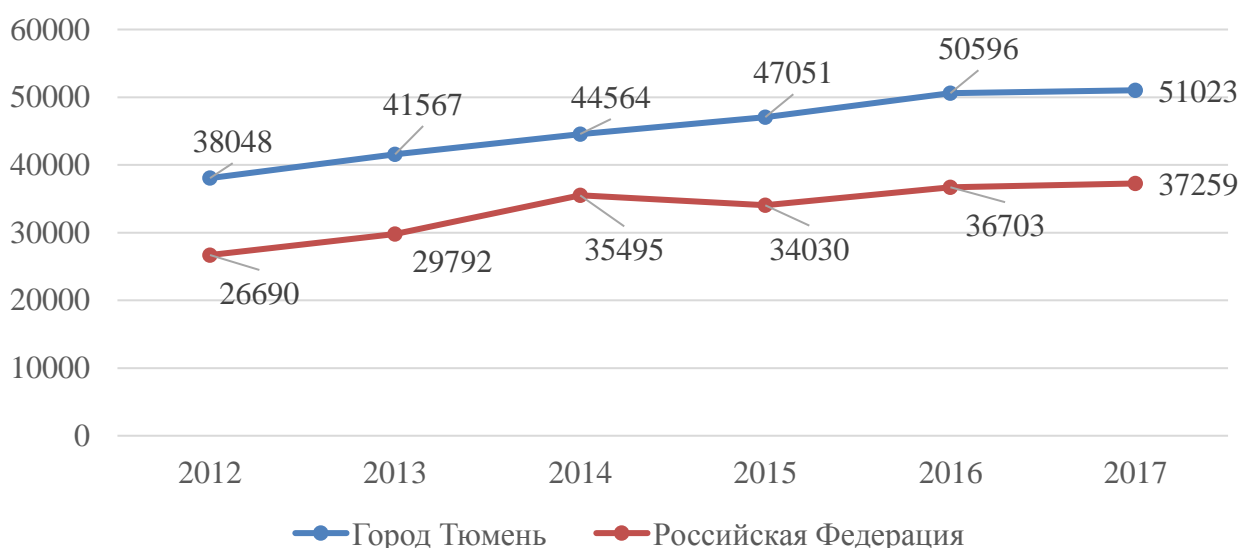


Рисунок 2.5 – Уровень номинальной заработной платы, руб.

Источник: [23]

Стоит также сказать, что уровень средней номинальной заработной платы в городе Тюмени намного выше, чем в целом по Российской Федерации.

Кроме того, важным является доступность и качество медицинских услуг, которые предоставляются населению города.

В 2017 году увеличен охват детского населения медицинскими осмотрами до 135 400 человек (2016 год – 129 057 человек, 2015 год – 122 600 человек), а также охват осмотрами взрослого населения до 114 427 человек (2017 год – 105 018 человек, 2016 год – 104 900 человек).

В городе Тюмени активно развиваются физическая культура и спорт. В данной сфере основным показателем является доля населения, систематически занимающегося физической культурой и спортом, в 2017 году значение показателя составило 34,0 % - свыше 248 тысяч человек. В 2016 году внедрен новый проект «Лето со спортом», в рамках которого проводились тематические направления: «Лето с туризмом», «Лето с регби», «Лето с тхэквондо», «Лето с картингами», «Лето с лаптой», «Лето с танцами», «Пора в дорогу», «Спартакиада пришкольных лагерей «ГТО»» (приняли участие 4 293 человека). Данный факт также выступит косвенным доказательством развития человеческого капитала Тюменского Индустриального Университета, что будет соответствовать стратегиям развития города, на территории которого он осуществляет свою деятельность.

В 2016 году заключены дополнительные соглашения с 20 фитнес-клубами о сотрудничестве и взаимодействии. Фитнес-клубы на своей базе, на безвозмездной основе, не менее двух раз в неделю проводят тренировки с пенсионерами и льготными категориями детей. В 4 фитнес-клубах работают трудоустроенные инструкторы по спорту по месту жительства. В рамках подготовки к выполнению нормативов ГТО в фитнес-клубах начались групповые тренировки с различными категориями населения. В общегородских мероприятиях «День города», «День здоровья», «День молодёжи» приняли участие 38 фитнес-клубов города Тюмени.

В рамках реализации молодежной семейной политики выполняется комплекс мероприятий, направленных на укрепление института семьи. Доля населения в возрасте от 18 до 30 лет, охваченного мероприятиями по работе с молодыми семьями, составила 22,1 % (более 36 тыс. человек). Показательным примером является организация досуговых семейных площадок, в рамках которых молодые семьи города Тюмени имеют возможность посещать бесплатные образовательные программы (клуб английского языка для молодых семей, лектории о воспитании детей и т.д.). Значительное количество мероприятий для молодых семей реализуется при поддержке партнеров – представителей бизнес-сообщества и общественных организаций. Совместно с квест-центром.рф реализуются социальные проекты для молодой семьи: экскурсии по исторической части города, интеллектуальные квесты. Таким образом, семья имеет возможность с пользой проводить свободное время, что, в свою очередь, позитивно влияет на внутрисемейные отношения между родителями и ребенком. Наряду с созданием комфортной городской среды и современной инфраструктуры, важной задачей Администрации города Тюмени является обеспечение безопасности на территории города.

Объем отгрузки нефтепродуктов за 2017 год снизился по сравнению с 2016 годом на 3,6 %, так как АО «Антипинский нефтеперерабатывающий завод», увеличив в отчетном периоде объем производства дизельного топлива на 19,2 %, снизил объемы выпуска мазута и прямогонного бензина на 56,9 % и 9,7 %, соответственно. По итогам 2017 года объем инвестиций в основной капитал составил 80,6 млрд. руб. (2016 год – 94,7 млрд. рублей, 2015 год – 93,4 млрд. рублей), снизившись по сравнению с 2016 годом на 14,1 млрд. руб., или на 25,1 %. Тем не менее, в пересчете на душу населения данный показатель превышает среднероссийский на 47 %.

Основное снижение объема инвестиций в основной капитал произошло: в сфере строительства – на 4,0 млрд. рублей (в основном за счет снижения объема ввода жилья); в сфере обрабатывающих производств – на 6,6 млрд. рублей, что

обусловлено поэтапным завершением реализации крупных инвестиционных проектов и выходом предприятий на проектную мощность. Так, на 4,3 млрд. рублей уменьшились капитальные вложения АО «Антипинский нефтеперерабатывающий завод».

Система образования Тюменской области прошла несколько масштабных этапов модернизации, в ходе которых были сформированы и реализуются организационно-управленческие, правовые и финансовые механизмы, обеспечивающие доступное качественное образование, независимо от места жительства, состояния здоровья и социального статуса детей и их родителей.

Масштабными изменениями можно назвать: проведение реструктуризации сети образовательных учреждений, направленной на приведение сети и кадров образовательных учреждений в соответствие с реальными потребностями; осуществление перехода на нормативно-подушевое финансирование, позволившее добиться выравнивания бюджетной обеспеченности образовательных учреждений; внедрение новой система оплаты труда, ориентированной на стимулирование педагогов к достижению результатов в обучении и воспитании детей; переход на проектно-целевое «сквозное» управление (единые проекты для всех уровней образования) и механизмы непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогических кадров.

В качестве первоочередных решены вопросы обеспечения материально-технических, финансовых и организационно-правовых условий функционирования образовательных организаций. Доля государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, соответствующих современным требованиям обучения, в общем количестве государственных (муниципальных) общеобразовательных организаций, достигла 95% (2013 г. - 84%). Сфера образования в Тюменской области прошла несколько масштабных этапов модернизации. Одна из первых в России, Тюменская область внедрила на практике механизмы нормативного подушевого финансирования и отраслевой

системы оплаты труда в сфере образования. С учетом имеющихся результатов Тюменская область была определена базовой площадкой по внедрению передового опыта реализации комплексных проектов модернизации системы образования.

Решая общесистемные задачи, призванные обеспечить доступность, эффективность и качество образования, работа сосредоточена на реализации единых для всех образовательных организаций региональных проектов: «Новый стандарт», «Равные возможности», «Стратегия успеха», «Здоровье на 5+», «Кадры завтрашнего дня», «Отечества достойные сыны», «Открытое образование», «Образовательный технопарк».

В 2016 году дан старт проекту корпоративного взаимодействия «Школа – ВУЗ – Предприятие», реализация которого направлена на раннюю профориентацию школьников и закрепление специалистов в региональном секторе экономики. В 2016 году в области открыто 18 корпоративных классов с участием ведущих предприятий региона (Роснефть-классы, СИБУР-классы, НОВАТЭК-классы) и 121 агрокласс. В образовательную программу корпоративных классов включено углубленное изучение отдельных предметов, стажировки и практики, совместные разработки проектов и их реализация.

Активно выстраивается система подготовки высококвалифицированных кадров инженерного профиля и выявления талантливых детей с техническим мышлением.

Система профессионального образования перепрофилирована с учетом потребности рынка труда и перспективных направлений развития экономики региона. На базе филиала Индустриального Университета открылся Профессиональный учебный центр подготовки рабочего персонала Тобольской промышленной площадки СИБУРа. В г. Ялуторовске открыт Центр непрерывного аграрного образования (совместный проект Академии Дойла Нинбург (Германия) и Ялуторовского аграрного колледжа по подготовке современных специалистов для сельскохозяйственных предприятий).



По результатам федерального конкурса Тюменская область получила право на создание Межрегионального центра компетенций, который создан на базе Тюменского техникума индустрии питания коммерции и сервиса.

Создан опорный ВУЗ – Тюменский Индустриальный Университет. Вошёл в программу «5-100» и представил долгосрочную программу по развитию и повышению международной конкурентоспособности и Тюменский Государственный Университет.

Таким образом, все факторы, которые оказывают влияние на формирование, накопление и использование инвестиций в человеческий капитал могут оказывать только благоприятное влияние на компании города Тюмень, которые по всем показателям являются динамично развивающимся и оказывающими положительное влияние на развитие личности, развитие сферы образовательных услуг и повышение уровня квалификации преподавательского состава. Важным фактором является динамика численности населения, а так же уровень его доходов, которые формируют спрос на образовательные услуги и дают возможность образовательным учреждениям стабильность в притоке студентов.

### 2.3 Оценка финансового обеспечения человеческого капитала ВУЗа

Тюменский Индустриальный Университет, ранее Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет был создан 20 августа 1956 года, а в октябре 2015 года Учеными советами ФГБОУ ВО «Тюменский Государственный Нефтегазовый Университет» и ФГБОУ ВПО «Тюменский Государственный Архитектурно – Строительный Университет» приняты решения о реструктуризации в виде объединения двух крупных ВУЗов города Тюмени и создание университета, который будет являться опорным для Тюменской области, за счет концентрации в нем интеллектуального потенциала

и осуществления качественной подготовки инженерных кадров по широкому спектру образовательных программ.

Миссия Тюменского Индустриального Университета состоит в обеспечении высокого профессионального уровня подготовки специалистов и формирование востребованных общественных, гражданских и нравственных качеств личности. Для выполнения своей миссии у Тюменского Индустриального Университета имеются стратегические цели, которые направлены на все элементы образовательного процесса (таблица 2.1).

Таблица 2.1

### Стратегические цели ТИУ

Направление деятельности	Цель
Образование	Постоянно повышать качество образования благодаря внедрению в образовательный процесс результатов достижений науки и технологий. Повышать международную направленность ВУЗа
Наука	Обеспечить высокоэффективную и результативную научную деятельность, студентов, аспирантов и преподавателей
Обслуживание и инфраструктура	Стремится к созданию благоприятного кампуса, поднимать качество предоставляемых образовательных услуг
Управление и финансирование	Поддерживать экономическую стабильность ВУЗа, а так же его финансирование из различных источников. Постоянно повышать уровень управленческой активности ВУЗа[20]

Источник: [22]

Таким образом, можно сказать, что у ВУЗа довольно амбициозные цели по каждому направлению деятельности, которые достигаются благодаря отлаженной системе управления ВУЗом и квалифицированным педагогическим составом.

Перед тем как перейти к анализу кадровой политики и человеческого капитала ВУЗа необходимо рассмотреть основные показатели его деятельности, с целью понимания масштабов образовательной деятельности и выяснения тенденций (таблица 2.2)[20].

Основные показатели деятельности Тюменского Индустриального  
Университета

Показатель	Учебный год			Темп роста, %	
	2014 - 2015	2015 - 2016	2016 - 2017	2015 – 2016 к 2014 - 2015	2016 – 2017 к 2015 - 2016
Общая численность студентов (бакалавры, специалитет, магистратура), чел.	19829	17841	23564	89,97	132,08
Общая численность аспирантов, чел.	206	162	155	78,64	95,68
Общая численность студентов (среднее профессиональное образование), чел.	7398	6986	5407	94,43	77,40
Доходы образовательной организации, тыс. руб.	3394504,9	2935748,7	3703813,7	86,49	126,16
Объем НИОКР, тыс. руб.	498325,2	478154,7	161200,4	95,95	33,71
Доходы от НИОКР, тыс. руб.	16,01	546,37	65,96	3412,68	12,07
Количество научных журналов, издаваемых ВУЗом, ед.	6	6	6	100,00	100,00

Источник: [22]

Проанализировав таблицу 2.2 можно сделать ряд выводов. В ТИУ наблюдается нестабильная динамика количества студентов, так в 2015 – 2017 году наблюдался спад количества студентов по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета на 10%, спад студентов аспирантов на 21,36% и спад студентов, обучающихся по средне - профессиональной подготовке на 5,57%. После объединения двух ВУЗов ситуация изменилась, однако по прежнему наблюдается спад студентов аспирантов в 2016 – 2017 учебном году

на 4,32% и студентов профессиональной подготовки на 22,6%, однако что касается студентов, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета наблюдается положительный темп роста в 132%. По итогам анализа численности студентов можно сказать, что в совокупности в 2014 – 2015 году в ТИУ обучалось 27433 студента, в 2015 – 2016 году – 24989 студента, а в 2016 – 2017 – 29126, что больше значений анализируемых периодов в целом.

Доходы образовательного учреждения имеют такую же тенденцию, как и численность обучаемых студентов, которые в данном случае являются ключевым показателем дохода ВУЗа.

При анализе таблицы 2.2 выявлен один отрицательный фактор, который касается снижения объемов работ по НИОКР а также доходности от проводимых в ТИУ НИОКР. Данный факт довольно сложно объяснить, но можно предположить, что причинами тому могут быть недостаточный уровень квалификации преподавателей, недостаточный уровень знаний студентов и другие факторы, которые говорят о важности развития человеческого капитала ВУЗа, особенно в период упадка разработок НИОКР.

Рассматривая кадровую политику Тюменского Индустриального Университета стоит сказать, что набор сотрудников осуществляется на основе ежегодного расчета потребности в кадрах. В области работы по планированию персонала отделом кадров постоянно осуществляется количественный и качественный анализ педагогического состава Тюменского Индустриального Университета. Прием и увольнения в ТИУ осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Уставом ТИУ. На рисунке 2.7 представлен состав персонала ТИУ.

Проанализировав структуру персонала Тюменского Индустриального Университета можно сказать, что в целом намечена динамика роста численности персонала ТИУ, однако её рост является неравномерным. Большая часть персонала занята профессорско – преподавательской деятельностью, то есть основным видом деятельности ВУЗа, также значительная доля принадлежит

учебно – вспомогательному персоналу, который осуществляет помощь в осуществлении образовательного процесса.

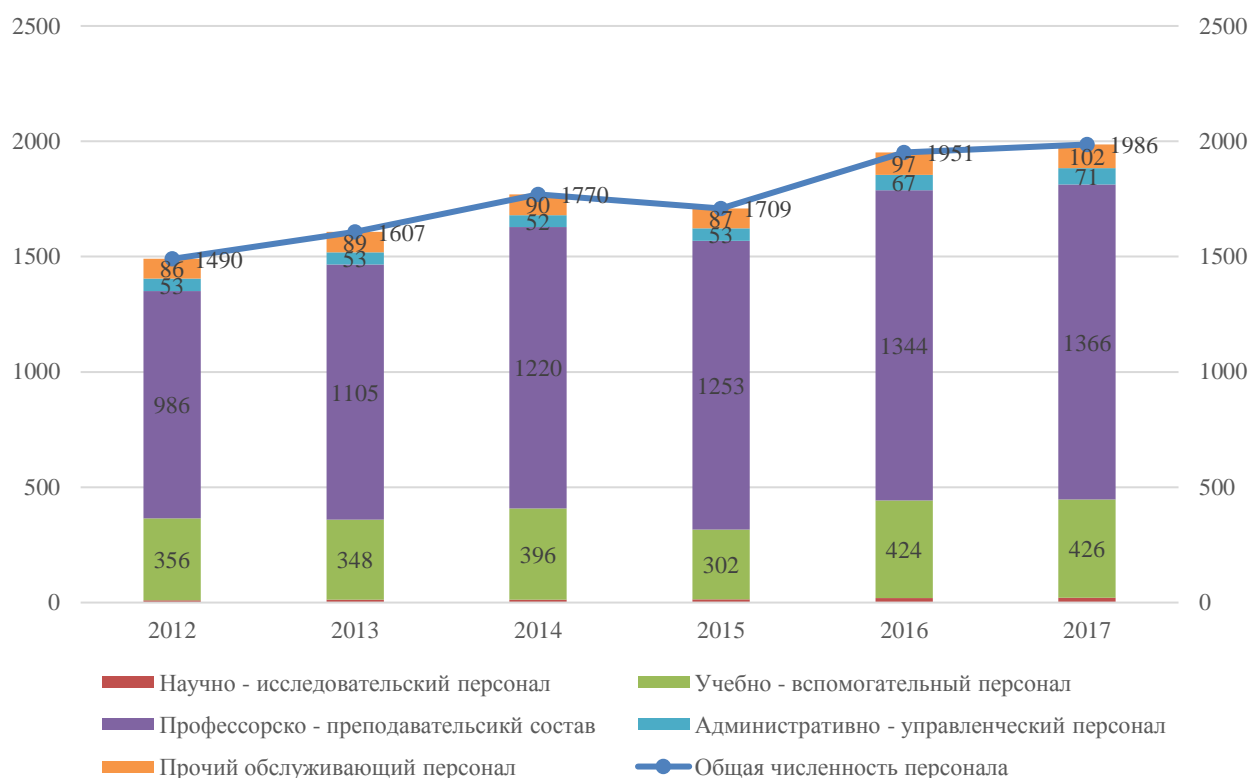
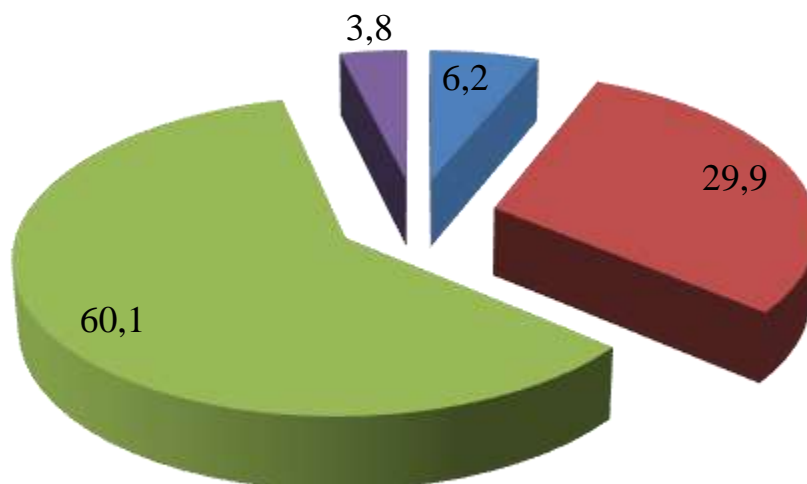


Рисунок 2.7 – Состав персонала Тюменского Индустриального Университета

Источник: [22]

Стоит отметить, что за анализируемый период наблюдается рост научно-исследовательского персонала, что безусловно является положительным моментом в изменении структуры персонала ТИУ, так как он позиционирует себя как опорный ВУЗ Тюменской области, а значит должен проводить научно – исследовательскую деятельность. Важным является и возраст профессорско – преподавательского состава, так как устаревание кадров может привести к понижению качества предоставляемых образовательных услуг, в силу несовременности подходов к обучению и используемого материала старшим поколением (рисунок 2.8).



■ До 25 лет ■ От 25 лет до 40 лет ■ От 41 года до 55 лет ■ Старше 55 лет

Рисунок 2.8 – Возрастная структура профессорско – преподавательского состава Тюменского Индустриального Университета

Источник: [22]

Рассмотрев возрастную структуру профессорско – преподавательского состава Тюменского Индустриального Университета можно сказать, что большую часть составляют преподаватели в возрасте от 41 года до 55 лет – 60,1%, преподаватели в возрасте от 25 до 40 лет занимают 29,9% от преподавательского состава, стоит отметить, что преподавателей старше 55 лет в ТИУ меньше 5%, что свидетельствует о среднем возрасте кадрового состава преподавателей, который по подсчетам сотрудников кадровой службы ТИУ составляет 47,3 года.

Адаптация вновь принятых сотрудников в университете происходит по определенной программе, которая включает в себя на первом этапе ознакомление с правилами трудового распорядка ТИУ и иными нормативными документами, в том числе должностными обязанностями. Также на данном этапе

работника информируют о видах материального стимулирования ВУЗа и социальных льготах.

Далее работник проходит психофизиологическую, социально-психологическую и профессиональную адаптацию.

Что касается системы мотивации преподавательского состава Тюменского Индустриального Университета, то она представлена как материальными, так и нематериальными видами стимулов.

К материальному стимулированию относят различные стимулирующие выплаты ТИУ (за вклад в работу ВУЗа, за выслугу лет, за участие в разработках НИОКР и иной выплаты), социальный пакет, который представлен различными социальными выплатами, ДМС, путевками, повышением квалификации и карьерным ростом.

Структура расходов на мотивацию работников Тюменского Индустриального Университета представлена на рисунке 2.9

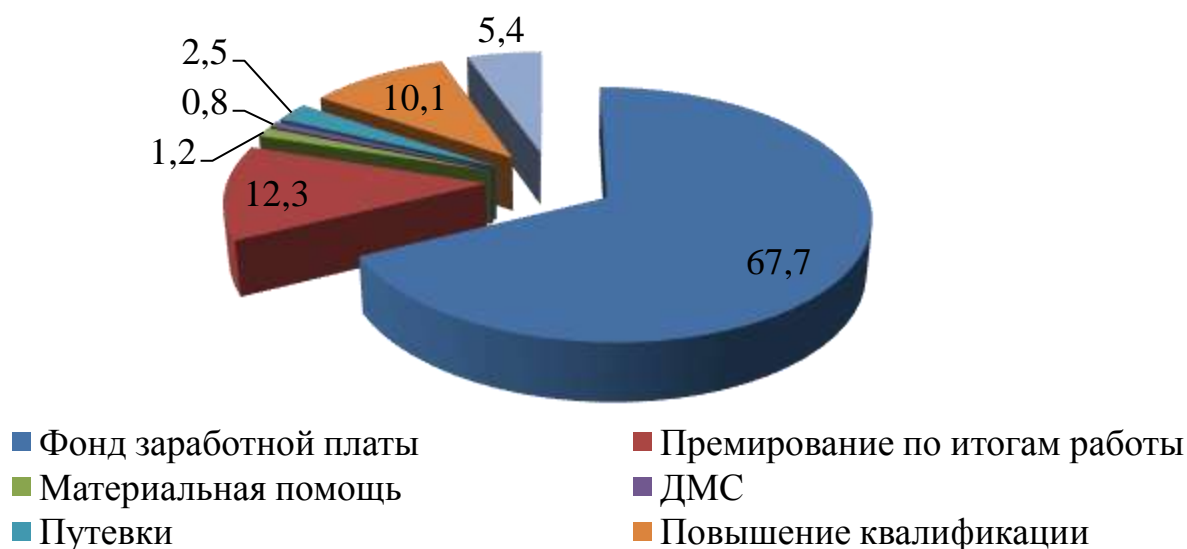


Рисунок 2.9 – Структура материального стимулирования работников Тюменского Индустриального Университета

Источник: [22]

Наибольший удельный вес в расходах на мотивацию персонала составляют помимо ФЗП стимулирующие выплаты в виде путевок и премирования по итогам работы, также значительная доля приходится на повышение квалификации кадрового состава.

Что касается повышения квалификации, то данный вид материального стимулирования тесно связан с другим направлением кадровой политики Тюменского Индустриального Университета, которая направлена на обучение персонала. На рисунке 2.10 представлена доля персонала, прошедшего повышение квалификации.



Рисунок 2.10 – Доля персонала, прошедшего повышение квалификации

Источник: [22]

Рассмотрев основные направления кадровой политики Тюменского Индустриального Университета и человеческий капитал ВУЗа стоит отметить, что в университете реализуются основные направления кадровой политики по стимулированию персонала и его развитию.

Для наиболее полного анализа человеческого капитала Тюменского Индустриального Университета необходимо проанализировать величину



инвестиций ВУЗа в человеческий капитал на протяжении 2014 – 2017 гг., на основе отчета о самообследовании данных периодов.

Анализ эффективности инвестиций в человеческий капитал учебного заведения необходимо начать с анализа динамики инвестиций в человеческий капитал. В таблице 2.3 представлена динамика инвестиций в человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета[20].

Таблица 2.3

Динамика инвестиций в человеческий капитал Тюменского Индустриального  
Университета

Вид инвестиций	Период, тыс. руб.				Темп роста, %		
	2014	2015	2016	2017	2015 к 2014	2016 к 2015	2017 к 2016
1	2	3	4	5	6	7	8
Всего инвестиций	9585,4	9592,6	10988	11079,8	100,08	114,55	100,83
Расходы на развитие производственной социальной сферы	3351,1	3452,6	3995,2	4023,1	103,03	115,72	100,69
Расходы на обучение и повышение квалификации	1985,2	2125,3	2394,1	2405,3	107,06	112,65	100,46
Расходы на улучшение жилищных условий	1821,5	1652,3	1959,1	1962,3	90,71	118,57	100,13
Расходы на оздоровление работников	921,3	1056,4	1205,8	1210,3	114,66	114,14	100,37
Расходы на ДМС	662,1	653,4	724,8	752,3	98,69	110,93	103,79
Расходы в связи с выходом на пенсию	525,9	325,9	367,8	381,4	61,97	112,86	103,69
Прочие льготные выплаты и разовые премии, входящие в ФЗП	318,3	326,7	341,2	345,1	102,64	104,44	101,14
Численность персонала	1770	1709	1951	1986	96,55	114,16	101,79

## Продолжение таблицы 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8
Средний размер инвестиций на 1 сотрудника	5,42	5,61	5,63	5,57	103,65	100,34	99,09

Источник: [составлено автором на основании источника 23]

Согласно данным таблицы 2.2 в Тюменском Индустриальном Университете наблюдается положительная динамика увеличения расходов на социальную сферу, что свидетельствует об активности ВУЗа в вопросах инвестирования в человеческий капитал своих сотрудников.

Существенные изменения произошли в структуре расходов ВУЗа на улучшение жилищных условий – увеличились в 2016 г. по сравнению с 2015 г. В рамках реализации жилищной программы часть сотрудников ТИУ улучшили свои жилищные условия.

Наибольший вес в инвестициях Тюменского Индустриального Университета в человеческий капитал своих сотрудников занимают затраты на развитие производственной социальной сферы, включающие расходы на строительство новых филиалов, институтов и корпусов, а так же на проведение ремонтов помещений и снабжение университет необходимым оборудованием. Данные расходы в 2016 г. составляют 36,3 % от общего объема затрат, что объясняется важностью обеспечения комфортных условий труда сотрудников ВУЗа на рабочих местах.

Второй статьёй по величине затрат являются расходы на обучение и повышение квалификации – 2394,1 тыс. руб. в 2016 г. , которые имеют положительную динамику роста, что должно положительно отражаться на уровне квалификации профессорско – преподавательского состава и улучшать качество учебного процесса в ВУЗе.

Менее весомыми затратами являются расходы на оздоровление работников, на взносы по полисам ДМС и расходы в связи с выходом на пенсию.

Таким образом, проанализировав инвестиции Тюменского Индустриального Университета в человеческий капитал, а также элементы кадровой политики анализируемого ВУЗа, можно сделать вывод о том, что данное учебное учреждение заботится о своих работниках и различными способами стремится повысить их производительность и удовлетворенность условиями труда и проживания. Важным показателем эффективности инвестиций в человеческий капитал, является рентабельность персонала, однако в случае с высшим учебным заведением возникает трудность, так как оно не получает чистой прибыли, поэтому вместо данного показателя можно использовать уровень дохода ВУЗа на среднесписочную численность персонала.

Что касается повышения квалификации, то данный вид материального стимулирования тесно связан с другим направлением кадровой политики Тюменского Индустриального Университета, которая направлена на обучение персонала.

Стоит отметить, что несмотря на рост финансовых вложений в человеческий капитал в 2017 году, его эффективность имеет отрицательную динамику и в 2017 году сократилась на 1%.

Выработка является наиболее распространенным и универсальным показателем производительности труда сотрудников любой организации. Для расчета среднегодовой выработки одного работника необходимыми данными являются среднесписочная численность работников и общий объем дохода Тюменского Индустриального Университета (таблица 2.4).

По данным таблицы 2.4 выработка на 1 сотрудника имеет больше отрицательную динамику. В 2014 году данный показатель составлял 1917,8 тыс. руб. на 1 сотрудника, в 2015 году он сократился на 10,43% и составил 1717,8 тыс. руб., с учетом сокращения численности персонала в данном году, а уже к 2016 году выработка увеличилась на 10,51% и составила 1898,4 тыс. рублей на человека. Таким образом, можно сказать, что рост инвестиций с 2014 по 2016

года не принес должного роста уровня дохода Тюменскому Индустриальному Университету.

Таблица 2.4

### Определение дохода на 1 сотрудника ТИУ

Показатель	Период				Темп роста, %		
	2014	2015	2016	2017	2015 к 2014	2016 к 2015	2017 к 2016
Доход учреждения, тыс. руб.	3394504,9	2935749	3703814	3726352	86,49	126,16	100,6
Средняя численность персонала, чел.	1770	1709	1951	1986	96,55	114,16	101,8
Доходы на 1 сотрудника, тыс. руб. /чел.	1917,80	1717,8	1898,4	1876,3	89,57	110,51	98,8

Источник: [составлено автором на основании источника 23]

В 2017 году доход на 1 сотрудника сократился на 1,2%, что в первую очередь можно объяснить сокращением уровнем финансовых вложений на 1 сотрудника. Таким образом, между уровнем финансовых вложений на 1 сотрудника и доходами учреждения имеется связь.

Также важным показателем для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал является показатель текучести кадров.

Для расчета коэффициента текучести кадров необходимыми данными являются среднесписочная численность работников Тюменского Индустриального Университета и численность сотрудников, уволенных по собственному желанию и за дисциплинарные нарушения (таблица 2.5).

Проанализировав коэффициент текучести персонала можно сказать, что он имеет в основном отрицательную тенденцию в 2016 году и увеличился на 27,74%, по отношению к 2015 году.

## Расчет коэффициента текучести кадров ТИУ

Показатель	Период				Темп роста, %		
	2014	2015	2016	2017	2015 к 2014	2016 к 2015	2017 к 2016
Численность уволенных сотрудников, чел.	32	24	35	41	75,00	145,83	117,14
Численность сотрудников, чел.	1770	1709	1951	1986	96,55	114,16	101,79
Коэффициент текучести персонала, %	1,81	1,40	1,79	2,06	77,68	127,74	115,33

Источник: [составлено автором на основании источника 23]

Таким образом, проанализировав показатели и динамику инвестиций в человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета можно сделать вывод, что учебное учреждение увеличивает объемы инвестиций, чему подтверждением является рост объема инвестиций на 1 сотрудника за анализируемый период, однако по показателям выработки и текучести кадров данные инвестиции не находят своей эффективности в деятельности ВУЗа.

Обобщая итоги анализа финансовых вложений в человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета стоит отметить, что на этапе трансформации высшего образования и его пути развития, высшие учебные заведения ведут активную борьбу за коммерческий успех, в ходе которой требуются новые ресурсы, основой которых является преподавательский состав, обладающий компетентностью, творческими способностями, научными познаниями и стремлению к саморазвитию.

Стратегии, рассмотренные в главе, в отличие от консервативных, подразумевают ориентированность финансовых вложений в человеческий капитал исключительно по новым направлениям. К стратегиям же сокращения человеческого капитала обычно прибегают в случае сокращения целевого

финансирования или снижения коммерческих показателей ВУЗа, либо его филиала, а также в случаях, когда учебное учреждение, или его структурное подразделение не смогли пройти аккредитацию. Стратегии реабилитации человеческого капитала используются в случае, когда учреждение необходимо вывести из кризисной ситуации, как правило данная стратегия реализуется в комбинации со стратегией сокращения человеческого капитала.

Проанализировав стратегии можно говорить о том, что наиболее предпочтительными и эффективными будут те, которые предполагают постоянный мониторинг и анализ факторов внутренней и внешней среды учебного учреждения, а также оценку эффективности проводимой работы с кадровым составом ВУЗа и разработку новых, современных учебных программ.

На эффективность инвестиций в человеческий капитал оказывает влияние большое количество факторов. В основном данные факторы связаны с объектом инвестирования, то есть с человеческим капиталом в целом.

Рост численности населения города Тюмени, где осуществляет свою деятельность Тюменский Индустриальный Университет, благоприятно влияет на возможность финансирования, так как является косвенным доказательством обеспеченности Университета потоком студентов, то есть ростом потребности в образовательных качественных услугах.

Образовательные услуги в высших учебных заведениях постоянно дорожают, что объясняется темпами инфляции в стране и изменениями образовательных программ, именно потому для определения потенциальной обеспеченности ВУЗов студентами необходимо не только изучать динамику численности населения, но и уровень доходов населения, который характеризует возможность оплаты учебы в данных заведениях.

В ТИУ наблюдается нестабильная динамика количества студентов, так в 2015 – 2017 году наблюдался спад количества студентов по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета на 10%, спад студентов аспирантов на 21,36% и спад студентов, обучающихся по средне - профессиональной

подготовке на 5,57%. После объединения двух ВУЗов ситуация изменилась, однако по прежнему наблюдается спад студентов аспирантов в 2016 – 2017 учебном году на 4,32% и студентов профессиональной подготовки на 22,6%, однако, что касается студентов, обучающихся по программ бакалавриата, магистратуры и специалитета наблюдается положительный темп роста в 132%

Несмотря на рост финансовых вложений в человеческий капитал в 2017 году, его эффективность имеет отрицательную динамику и в 2017 году сократилась на 1%.

В 2017 году доход на 1 сотрудника сократился на 1,2%, что в первую очередь можно объяснить сокращением уровнем финансовых вложений на 1 сотрудника. Таким образом, между уровнем финансовых вложений на 1 сотрудника и доходами учреждения имеется связь.

Именно поэтому Тюменскому Индустриальному Университету необходимо искать пути увеличения эффективности инвестиций в человеческий капитал, а также особую важность данный вопрос приобретает в ситуации реорганизации ВУЗа и притока большого числа преподавателей, которые работали по другой системе и проходили повышение квалификации значительно реже, чем преподаватели бывшего ТюмГНГУ.

## ГЛАВА 3. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФИНАНСОВЫХ ВЛОЖЕНИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ ВУЗА

### 3.1. Зарубежный опыт финансового обеспечения человеческого капитала

Рассматривая зарубежный опыт финансового обеспечения человеческого капитала стоит отметить его высокое качество в таких странах как США, Китай, Япония, Германия и Канада. В данных странах созданы все необходимые условия для активного развития, формирования и накопления человеческого капитала, внедрение опыта которых в деятельность российских учреждений может способствовать значительному росту уровня человеческого капитала.

На данный момент США является лидером по уровню подготовки кадрового состава, который обладает высококачественными навыками, способностями и умениями, что позволяет им решать возникающие трудности и проблемы. В первую очередь наличие высококачественного человеческого капитала связано с высоким уровнем развития образования в стране, что обуславливает необходимость трансформации подходов к накоплению человеческого капитала в современных ВУЗах Российской Федерации.

В таблице 3.1 представлены подходы к финансированию в человеческий капитал различных стран.

Таблица 3.1

#### Модели финансирования в человеческий капитал

Модель	Содержание модели
Японская	Повышение качества выпускаемой продукции и эффективности работы предприятий Новаторство и творческий поиск Саморазвитие и взаиморазвитие Обеспечение стабильности занятости
Американская	Стратегическое планирование, ориентированное на создание конкурентных преимуществ для организаций Жестко организованная система управления
Российская	Вовлечение в процесс управления как непрофессионалов самого предприятия, так и потребителей товаров и услуг



По таблице 3.1 видно, что модель финансирования в человеческий капитал в Российской Федерации значительно отличается от модели стран с высокоразвитым человеческим капиталом.

Отсталость российской модели можно в первую очередь объяснить неравенством социально – экономического развития регионов и высоким уровнем инклюзивного развития регионов, что оказывает влияние на качество жизни и возможность получения качественного высшего образования.

Ситуация за рубежом, несколько иная, чем в России. Важность преобразований в сфере предоставления высшего образования там была заметна на несколько десятилетий раньше, что позволило им совершить значительный скачок в сфере реформирования системы образования и обеспечения большинства населения возможностью его получения за счет выгодных кредитов и беспроцентных рассрочек на образование по приоритетным для страны специальностям (таблица 3.2).

Таблица 3.2

Сопоставление отечественного и зарубежного опыта инвестиций в  
человеческий капитал

Критерии для сопоставления	Отечественный опыт	Зарубежный опыт
1	2	3
Степень осознания необходимости развития человеческого капитала	Необходимость развития человеческого капитала до сих пор не является актуальной задачей	Необходимость развития человеческого капитала была осознана рано
Уровень подготовки управленцев	Уровень подготовки более высокий, степень дифференциации по конечному результату ниже	Уровень подготовки более высокий, чем в отечественных условиях, меньше дифференциация в уровне получаемых знаний и навыков
Применяемые технологии и инструменты	Использование принципов управления советского периода, ситуационный подход к управлению Низкая эффективность технологий Наиболее распространенные инструменты	Применение системного подхода, творческое участие, сочетание моральных и экономических стимулов Поиск и разработка новых методов работы, новых социальных технологий, новых видов товаров и услуг

## Продолжение таблицы 3.2

1	2	3
Характер планирования	Широкое распространение ситуационного подхода; долгосрочное планирование затруднено неопределенностью внешней и внутренней среды	Долгосрочное планирование управления человеческим капиталом

Источник: [15, 125 с]

Дифференциация в политике воспроизводства человеческого капитала обусловлена различиями образовательных систем. Рассматривая опыт инвестиций в образование средиземноморских стран стоит отметить меньшее количество накопленных лет образования, за счет менее развитой системы образования, которая повлияла на показатель производительности труда.(таблица 3.3).

Таблица 3.3

Различие между европейскими странами в проводимой ими политике на рынке труда

Признак	Средиземноморские страны	Континентальные страны	Скандинавские страны
1	2	3	4
«Образовательные достижения» и способности населения	Уступают по данному параметру Скандинавским	Опережают средиземноморские	Опережают средиземноморские страны Однако высокий уровень образовательных достижений не всегда сопровождается ростом грамотности
Инвестиции в человеческий капитал	Доля инвестиций в образование в ВВП не изменялась в течение длительного периода времени. В том случае, когда государственных ресурсов не хватает для инвестирования, необходимо привлечение частных источников		В последние годы отмечен рост вложений. Среди механизмов инвестирования – субсидирование, кредиты, исследовательские гранты
Инвестиции в активные программы на рынке труда	-	Опережают по данному параметру Скандинавские страны	Уступают континентальным странам.

## Продолжение таблицы 3.3

1	2		3
Производительность труда	Снижение производительности труда за последние 20 лет		Рост инвестиций в человеческий капитал и в связи с этим значительный рост производительности труда.
Оплата по нетрудоспособности	-	Затраты варьируются в пределах 1–2% ВВП	Госрасходы по нетрудоспособности сопоставимы с 4–5% ВВП
Величина пенсий	Порядка 80–100% величины зарплат; выплачиваются преимущественно государством	60–80% зарплатка, выплачиваются преимущественно государством	40–60% зарплатка, преимущественно за счет частного финансирования
Возраст выхода на пенсию	Высока доля тех, кто досрочно выходит на пенсию, наличие «схем досрочного выхода на пенсию». Изменения в программах пенсионного обеспечения, в связи с этим рост доли занятых предпенсионных возрастов, в т.ч. женщин		Скандинавские страны обгоняют англосаксонские по доле занятых в когорте 55–59 лет

Источник: [45, с 125]

Рассмотрев опыт европейских стран, важно проанализировать опыт развития человеческого капитала именно в США, где за последние несколько лет произошли кардинальные изменения не только в системе образования, но и перестройке рынка труда, который стал требовать от претендентов обязательного наличия высшего образования. Кроме того, была пересмотрена система регулирования деятельности высших учебных учреждений, что способствовало увеличению ими финансовых вложений в развитие преподавательского состава. Обыденностью стало прохождение ими стажировок в других странах, обмен опытом и так далее. Если сравнивать США с Российской Федерацией, то далеко не все высшие учреждения способны обеспечить такого рода финансирование человеческого капитала, так как обмен опыта с иностранными преподавателями будет достаточно затратным, а эффект может быть непредсказуем и достаточно сложно поддается прогнозированию.

Также стоит отметить, что в европейских странах и в США большое внимание уделяется не только уровню квалификации преподавательского состава (как в России) но и уровню их здоровья, особенно психоэмоционального состояния. Большая часть денежных средств направляется на посещение преподавателями высших учебных заведений психологов. Также предоставляются путевки на оздоровление, обеспечивается рост творческого развития. Таким образом финансирование в развитие накопления человеческого капитала не ограничивается ростом квалификационного уровня, а охватывает все его составляющие. При определении наиболее эффективной модели развития необходимо определить индекс экономики стран, который представлен в таблице 3.4.

Таблица 3.4

## Индекс экономики знаний

Страна	Индекс экономики знаний		Индекс знаний		Индекс образования		Ранг	
	2006	2016	2006	2016	2006	2016	2006	2016
Дания	9,5	9,16	9,62	9,00	9,65	8,63	3	3
США	9,32	8,77	9,4	8,89	9,13	8,7	6	12
Великобритания	9,21	8,76	9,26	8,61	9,39	7,27	9	14
Россия	5,41	5,78	6,68	6,96	8,23	6,79	64	55
Руанда	1,25	1,83	1,37	1,14	0,92	0,77	145	127

Источник: [38, 63 с.]

Рассмотрев индекс экономики знаний, представленных в таблице 3.4 регионов, стоит отметить спад индекса по каждой стране, однако в России данный индекс характеризуется ростом, что связано с трансформацией в системе здравоохранения и образования, а так же реализации ряда реформ, направленных на повышения данного направления развития населения страны. Кроме того, в рассматриваемый период в стране произошло перестроение государственного

устройства, то так же наложило свой отпечаток на повышение индекса экономии знаний.

Стоит заметить, что в европейских странах, высшее учебное учреждение, взяв на себя обязанность в развитии и накоплении человеческого капитала сотрудников руководствует в первую очередь их потребностями, то есть происходит анализ развития каждого отдельного преподавателя, на основе которого составляется карта человеческого капитала, где определяются наиболее развитые элементы капитала, элементы требующие развития и элементы требующие значительного развития. Данная система позволяет дифференцированно подойти к накоплению и развитию человеческого капитала, а также значительно повысить эффективность от вложения финансов.

В таблице 3.5 представлен сравнительный анализ проблем финансирования в человеческий капитал разных стран и эффективность методов их решения.

Подводя итог, можно сказать, что для индивидуума основной мотивацией для получения образования и профессиональных навыков является рост его доходов. Государство, инвестирующее в эти отрасли социальной сферы, заинтересовано в повышении производительности труда.

Таблица 3.5

Сравнительный анализ проблем финансирования в человеческий капитал разных стран и эффективность методов их решения

Страна	Проявление проблемы	Методы	Их эффективность
1	2	3	4
США	1. Постоянно растущие цены на образование	- Формирование культа образования в стране, встречи президента с лучшими студентами и преподавателями, популяризация американской системы образования в мире; - Оценка успешности учебных программ в подготовке специалистов. Периодические исследования профессиональной карьеры выпускников.	Траты на получение образования воспринимаются населением как выгодные инвестиции. Инвестирование в высшее образование окупается. Те, кто получили диплом зарабатывают, как правило, в 4 раза больше, чем те, у кого его нет

## Продолжение таблицы 3.6

1	2	3	4
США	2. Осуществление контроля за процессом воспроизводства человеческих ресурсов	- Финансирование образования, медицинского страхования, малоформатных программ. - Привлечение к инвестированию в человеческий капитал населения и частного бизнеса.	Закрепление и развитие достигнутых преимуществ, создание благоприятных условий для поддержания и накопления человеческого капитала.
Германия	1. Проблема стимулирования вложения инвестиций частного бизнеса в человеческий капитал	- Программы совместной подготовки специалистов вузами и компаниями (взаимодействие на этапе организации учебного процесса)	Продуктивная подготовка специалистов к практической деятельности, обучение будущих кадров в соответствии с требованиями предприятий.
	2. Активное развитие области опытно-конструкторских разработок	- Профессионализация образования; сокращение специальностей в рамках многопрофильного обучения	Обучение специалистов в целях обеспечения развития отраслей промышленности, от которых зависит благосостояние страны
Япония	1. Постоянное устаревание знаний, вследствие быстрого развития новых технологий. Требование постоянной переподготовки кадров.	- Постоянное повышение квалификации работников. Инвестирование переподготовки работников каждые 1-1,5 года	- Затраты на переобучение старых работников обходятся гораздо дешевле, чем прием и обучение квалифицированных рабочих
	2. Сокращение рабочего времени и увеличение отпусков	- увеличение рабочего времени - увеличение рождаемости - разрешение на иммиграцию	Активной политики по реализации этих методов пока не ведется
Китай	1. Очень небольшой процент управленческих ресурсов при большом объеме дешевой рабочей силы.	- Популяризации начального образования, продление профессионально-технического обучения - развития сетевого образования и программ заочного образования	Постепенное наращивание человеческого капитала, способствующее экономическому развитию страны. Эффективность проводимых методов ещё нельзя оценить в полной мере

Источник: [24, 35 с.]

Таким образом можно сказать, что несмотря на различия в системах образования, жизненных устоев граждан и прочих факторов развития человеческого капитала, в целом в Российской Федерации наблюдается рост индекса накопленных знаний, чего нельзя сказать о других рассмотренных странах. Это можно объяснить этапом развития, на котором находится Российская Федерация. Однако стоит заметить, что в более развитых странах подходы, к накоплению человеческого капитала значительно отличаются от подходов, реализуемых в РФ и для повышения уровня человеческого капитала страны требуется их внедрение в систему финансирования в человеческий капитал.

### 3.2. Основные проблемы инвестирования в человеческий капитал и пути их решения

Рассмотрев направления финансирования человеческого капитала в европейских странах и США, был сделан вывод, что в Российской Федерации необходимо перестроение системы финансирования в человеческий капитал ВУЗов. В первую очередь необходимо развивать все составляющие человеческого капитала и преследовать личные интересы работников. В частности необходима организация дифференцированного подхода к каждому отдельному сотруднику и уровню его человеческого капитала, так отдача от финансирования будет достаточно выше. В таблице 3.6 представлена разработанная для ТИУ программа финансирования и приумножения человеческого капитала. Стоит отметить, что предлагаемая программа отвечает требованиям, предъявляемым зарубежными странами к финансовым вложениям в человеческий капитал. Кроме того, ТИУ тратить значительную сумму денежных средств на развитие потенциала своего преподавательского состава, а так же развития научных открытий, совершенных в рамках университета. С целью развития человеческого капитала ТИУ и его накопления необходимо в

первую очередь сократить уровень текучести кадрового состава, который влияет на формирование имиджа университета и отношения к нему преподавательского состава.

Таблица 3.6

Проект программы финансирования и приумножения человеческого капитала  
ТИУ

Направления	Мероприятия	Ответственный	Источник финансирования	Ожидаемый эффект
Сокращение текучести кадров	Разработка программы адаптации для новых сотрудников	Отдел кадров, заведующие кафедрами в ТИУ	Собственные средства ТИУ	Сокращение уровня текучести кадров, в том числе среди устроившихся в первый год работы
Повышение уровня квалификации сотрудников	Разработка программы обучения для сотрудников			Рост квалификационного уровня сотрудников
Рост уровня мотивации к труду	Разработка направлений отрицательной и материальной мотивации			Повышение человеческого капитала
Развитие здоровья у сотрудников ТИУ	Включение в социальный пакет посещение узкого специалиста, для преподавателей, проработавших в ТИУ больше 5 лет	Отдел кадров, отдел финансового обеспечения	Собственные средства ТИУ	Сокращение количества больничных среди преподавательского состава
Рост профессионального и научного уровня сотрудников университета	Конкурс «Миллион на инновации» при котором любой преподаватель может подать заявку на научный проект и принять участие в конкурсе, выигрышем которого станет миллион рублей на развитие научного исследования	Отдел развития ТИУ, Бухгалтерия, Профсоюз	Собственные средства ТИУ, Попечительский совет	Рост заинтересованности и молодых преподавателей в развитии науки и научных проектах

Источник: [составлено автором на основании источника 23]



В ходе анализа движения персонала, было выявлено, что большинство выбывших наблюдается в первый год работы в ТИУ основная причина увольнения – социально психологический климат в коллективе. То есть можно сделать вывод, что существующая программа адаптации для работников ТИУ является неэффективной. Для сокращения текучести кадров в рамках выпускной квалификационной работы предлагается система адаптации для новых сотрудников ТИУ (таблица 3.7).

Таблица 3.7

## Предлагаемая система адаптации новых сотрудников ТИУ

Направление	Сроки	Ответственные	Затраты
1	2	3	4
Подготовка рабочего места сотрудника (рабочее место, место для хранения личных вещей и т.д.)	1 неделя	Наставник	Около 14,5 тыс. руб / чел.
Составление плана вхождения в должность	3 дня	Специалист по персоналу	
Инструктаж по ОТ и ПБ	1 день работы сотрудника	Специалист по ОТ и ПБ	
Знакомство нового сотрудника с коллегами и наставникам	2 день работы сотрудника	Специалист по персоналу, начальник бригады, наставник	-
Экскурсия сотрудника по ТИУ (институту)	2 день работы сотрудника	Наставник	-
Информирование о текущих и перспективных планах института, передача регламентов и основных документов по направлению деятельности нового сотрудника	2 день работы сотрудника	Специалист по персоналу, Наставник	-
Первая адаптационная беседа с наставником	2 день работы сотрудника	Наставник	-
Тренинг с наставником	3 день работы сотрудника	Наставник	-
Оценка результатов работы за неделю:	-	-	-
- соблюдение инструкций по ОТ и ПБ на месторождении	1 неделя работы сотрудника	Специалист по ОТ и ПБ	-
- соблюдение трудового распорядка дня	1 неделя работы сотрудника	Специалист по персоналу	-
- личная производительность и внимательность		Наставник, начальник бригады	-

Продолжение таблицы 3.7

1	2	3	4
Вхождение в должность	Месяц	Наставник	Дополнительная оплата наставнику 4500 в месяц
Адаптационная беседа	1 неделя второго месяца работы	Начальник бригады, наставник	
Контроль результатов работы сотрудника за месяц		Наставник, начальник бригады	
Беседа с заведующим кафедры и результатах работы, рекомендации новому сотруднику			-
Разработка плана повышения квалификации сотрудника	3-4 неделя второго месяца работы сотрудника	Специалист по персоналу	-
Заключительная адаптационная беседа	3 месяц работы сотрудника	Наставник	-
Итого на 1 адаптируемого	-	-	19 тыс. руб.

Источник: [составлено автором на основании источника 12]

Предложенная программа адаптации предполагает наличие адаптационного периода сроком в 3 месяца, за который новый сотрудник должен привыкнуть к условиям труда в организации и освоиться в коллективе. Затраты на 1 сотрудника при предлагаемой программе составят 19 тыс. рублей за весь адаптационный период. Также за срок адаптации специалист сможет показать уровень своих знаний и профессиональное мастерство, так как будет находится под постоянным вниманием наставника и высшего руководства.

Развитие персонала является одной из наиболее важных составляющих стратегии управления персоналом, так как от уровня квалификации сотрудников зависит уровень качества предоставляемых услуг, выполнение календарных планов строительства перед заказчиками, а также соблюдение установленного плана строительства. Следующей причиной текучести кадров, была неудовлетворенность работников возможностью квалификационного роста. В связи с этим предлагается предоставить работникам постоянные программы обучения, который позволят

повысить разряд и их квалификационный уровень.

Программы обучения по количеству персонала должны быть разработаны таким образом, что каждый сотрудник пройдет обучение и переквалификацию в течении следующих 5 лет. Затраты на обучение персонала составят около 16727,9 тыс. руб.

В таблице 3.8 представлен существующий пакет дополнительного медицинского обеспечения и предлагаемый расширенный пакет.

Таблица 3.8

Предлагаемый пакет дополнительного медицинского обеспечения

Услуга	Существующий пакет	Предлагаемый пакет
Амбулаторное лечение	+	+
Стоматология	+	+
Стационарное обслуживание по экстренным показаниям	+	+
Услуги узких специалистов	-	+
Оздоровительные процедуры (5 в год)	-	+
Услуги психолога (до 10 сеансов в год)	-	+

Источник: [составлено автором на основании источника 45]

Таким образом, предлагается расширение дополнительного медицинского обеспечения, которое помимо настоящего пакета, дополнительно будет включать в себя услуги узких специалистов, оздоровительные процедуры, такие как массаж, иглоукалывание и прочие не более 5 процедур в год.

Кроме того предлагается включить в медицинское обеспечение услуги психолога, не более 10 сеансов в год.

Данное направление давно практикуют европейские предприятия для улучшения психофизического состояния своих сотрудников.

Проект «Инновации на миллион» предполагает проведение конкурса научных и инновационных проектов среди молодых специалистов ТИУ с целью повышения уровня заинтересованности в развитии науки. По итогам конкурса, победитель, успешно прошедший все этапы получает грант от университета в

размере 1 миллиона рублей на развитие своего проекта, исследовательскую или практическую работу по нему.

Предполагаемая социальная эффективность, как для ТИУ, так и для сотрудников представлена в таблице 3.9.

Таблица 3.9

Предполагаемый эффект от внедрения предложенных мероприятий

Предлагаемые мероприятия	Предполагаемый эффект	
	Для организации	Для персонала
Прохождение сотрудниками обучения	Повышение квалификационного уровня персонала, повышение обоснованности кадровых решений	Заинтересованность в продолжение работы в ТИУ, чувство уверенности в будущей работе
Отрицательное стимулирование	Контроль над сотрудниками	Стимул побуждения к эффективному труду
Адаптация сотрудников	Создание благоприятного климата в ТИУ	Повышение степени удовлетворенности выполняемой работы
Пересмотр социального пакета	Уважение среди подчиненных	Положительные эмоции, значимость для руководителя, благодарность

Источник: [составлено автором на основании источника 64]

Таким образом, можно сделать вывод, что рассмотренные мероприятия эффективны и могут быть внедрены в ТИУ. Кроме экономического эффекта внедрение рассмотренных направлений повысит заинтересованность персонала в результатах труда, повышение степени удовлетворенности трудом, благодарность руководству и другие социально-положительные эмоции.

Для оценки изменения показателей человеческого капитала необходимо определить их уровень с учетом предложенных направлений.

В таблице 3.10 представлена динамика инвестиций в человеческий капитал ТИУ с учетом разработанных направлений.

Стоит отметить, что уровень затрат определен с учетом цен на услуги в расчетном периоде и фактически может отличаться с учетом временного периода

реализации предложенной программы.

Таблица 3.10

Динамика инвестиций в человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета с учетом предложенных направлений

Вид инвестиций	Период, тыс. руб.	
	Плановый период без учета направлений	Плановый период с учетом предложенной программы
Всего инвестиций	11133,2	11940,1
Расходы на развитие производственной социальной сферы	3952,3	3995,2
Расходы на обучение и повышение квалификации	2453,2	2685,3
Расходы на улучшение жилищных условий	1963,2	1959,1
Расходы на оздоровление работников	1323,2	1628,3
Расходы на ДМС	763,8	963,2
Расходы в связи с выходом на пенсию	362,3	367,8
Прочие льготные выплаты и разовые премии, входящие в ФЗП	315,2	341,2
Численность персонала	1986	1986
Средний размер инвестиций на 1 сотрудника	5,61	6,07

Источник: [составлено автором на основании источника 19]

Согласно данным таблицы 3.10 в Тюменском Индустриальном Университете возрастет уровень инвестиций на 1 сотрудника с учетом предложенных направлений, в частности это произойдет за счет финансовых вложений в здоровье сотрудников, уровень образования и научной грамотности.

Показателем эффективности является уровень среднего дохода ТИУ на 1 сотрудника, который с учетом предложенной программы представлен в таблице 3.11

Таким образом, можно сказать, что рост инвестиций принесет ТИУ дополнительных доход в размере 35976 тыс. руб. за счет привлечения большего

количества студентов и повышения цен на образовательные услуги в соответствии с темпами инфляции.

Таблица 3.11

### Определение дохода на 1 сотрудника ТИУ

Показатель	Период	
	2016	Плановый период с учетом предложенной программы
Доход учреждения, тыс. руб.	3722596,2	3739790,4
Средняя численность персонала, чел.	1968	1968
Доходы на 1 сотрудника, тыс. руб. /чел.	1891,56	1900,3

Источник: [составлено автором на основании источника 29]

Разработанная программа финансовых вложений в человеческий капитал ТИУ будет являться достаточно эффективной и позволит увеличить уровень конкурентоспособности университета. Кроме того, данная программа будет максимально приближена к программам, используемым в европейских странах, так как будет включать в себя практически все элементы человеческого капитала.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На данный момент существует множество различных классификаций человеческого капитала. Согласно демографическим прогнозам, к 2020 году ожидается сокращение численности населения. Прогнозируемое сокращение численности населения не позволит обеспечить формирование высококвалифицированных человеческих ресурсов, которые играют важную роль в формировании материального и интеллектуального потенциала Российской Федерации. Кроме того, сокращение населения будет способствовать усилению технологической зависимости РФ от иностранных государств.

В настоящее время классификация и виды человеческого капитала охватывают все наиболее важные сферы жизни человека, что послужило разнообразию видов инвестиций в человеческий капитал. Кроме того стоит отметить, что каждому виду человеческого капитала соответствует вид инвестиций в данный ресурс. Также было отмечено, что в последнее время в России сократились инвестиции в человеческий капитал, что было вызвано политической ситуацией в стране и ближайшем зарубежье, а также кризисом 2015 – 2016гг.

На эффективность инвестиций в человеческий капитал оказывает влияние большое количество факторов. В основном данные факторы связаны с объектом инвестирования, то есть с человеческим капиталом в целом.

Обобщая итоги анализа финансовых вложений в человеческий капитал Тюменского Индустриального Университета было отмечено, что на этапе трансформации высшего образования и пути развития, высшие учебные заведения ведут активную борьбу за коммерческий успех, в ходе которой требуются новые ресурсы, основой которых является преподавательский состав, обладающий компетентностью, творческими способностями, научными познаниями и стремлению к саморазвитию.

Стратегии, рассмотренные в главе, в отличие от консервативных, подразумевают ориентированность финансовых вложений в человеческий капитал исключительно по новым направлениям. К стратегиям же сокращения человеческого капитала обычно прибегают в случае сокращения целевого финансирования или снижения коммерческих показателей ВУЗа, либо его филиала, а также в случаях, когда учебное учреждение, или его структурное подразделение не смогли пройти аккредитацию. Стратегии реабилитации человеческого капитала используются в случае, когда учреждение необходимо вывести из кризисной ситуации, как правило данная стратегия реализуется в комбинации со стратегией сокращения человеческого капитала.

Проанализировав стратегии можно говорить о том, что наиболее предпочтительными и эффективными будут те, которые предполагают постоянный мониторинг и анализ факторов внутренней и внешней среды учебного учреждения, а также оценку эффективности проводимой работы с кадровым составом ВУЗа и разработку новых, современных учебных программ.

На эффективность инвестиций в человеческий капитал оказывает влияние большое количество факторов. В основном данные факторы связаны с объектом инвестирования, то есть с человеческим капиталом в целом.

Рост численности населения города Тюмени, где осуществляет свою деятельность Тюменский Индустриальный Университет, благоприятно влияет на возможность финансирования, так как является косвенным доказательством обеспеченности Университета потоком студентов, то есть ростом потребности в образовательных качественных услугах.

Образовательные услуги в высших учебных заведениях постоянно дорожают, что объясняется темпами инфляции в стране и изменениями образовательных программ, именно поэтому для определения потенциальной обеспеченности ВУЗов студентами необходимо не только изучать динамику численности населения, но и уровень доходов населения, который характеризует возможность оплаты учебы в данных заведениях.



Все факторы, которые оказывают влияние на формирование, накопление и использование инвестиций в человеческий капитал могут оказывать только благоприятное влияние на компании города Тюмень, которые по всем показателям являются динамично развивающимися и оказывающими положительное влияние на развитие личности, развитие сферы образовательных услуг и повышение уровня квалификации преподавательского состава.

В ТИУ наблюдается нестабильная динамика количества студентов, так в 2015 – 2016 году наблюдался спад количества студентов по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета на 10%, спад студентов аспирантов на 21,36% и спад студентов, обучающихся по средне - профессиональной подготовке на 5,57%. После объединения двух ВУЗов ситуация изменилась, однако по прежнему наблюдается спад студентов аспирантов в 2016 – 2017 учебном году на 4,32% и студентов профессиональной подготовки на 22,6%, однако что касается студентов, обучающихся по программам бакалавриата, магистратуры и специалитета наблюдается положительный темп роста в 132%. По итогам анализа численности студентов можно сказать, что в совокупности в 2014 – 2015 году в ТИУ обучалось 27433 студента, в 2015 – 2016 году – 24989 студента, а в 2016 – 2017 – 29126, что больше значений анализируемых периодов в целом. Доходы образовательного учреждения имеют такую же тенденцию, как и численность обучаемых студентов, которые в данном случае являются ключевым показателем дохода ВУЗа. Выявлен один отрицательный фактор, который касается снижения объемов работ по НИОКР, а также доходности от проводимых в ТИУ НИОКР. Данный факт довольно сложно объяснить, но можно предположить, что причинами тому могут быть недостаточный уровень квалификации преподавателей, недостаточный уровень знаний студентов и другие факторы, которые говорят о важности развития человеческого капитала ВУЗа, особенно в период упадка разработок НИОКР.

В рамках реализации жилищной программы часть сотрудников ТИУ улучшили свои жилищные условия. Наибольший вес в инвестициях Тюменского

Индустриального Университета в человеческий капитал своих сотрудников занимают затраты на развитие производственной социальной сферы, включающие расходы на строительство новых филиалов, институтов и корпусов, а также на проведение ремонтов помещений и снабжение университет необходимым оборудованием. Данные расходы в 2016 г. составляют 36,3 % от общего объема затрат, что объясняется важностью обеспечения комфортных условий труда сотрудников ВУЗа на рабочих местах. Таким образом, можно сказать, что рост инвестиций с 2014 по 2016 года не принес должного роста уровня дохода Тюменскому Индустриальному Университету.

Рассмотрев опыт европейских стран, важно проанализировать опыт развития человеческого капитала именно в США, где за последние несколько лет произошли кардинальные изменения не только в системе образования, но и перестройке рынка труда, который стал требовать от претендентов обязательного наличия высшего образования. Кроме того, была пересмотрена система регулирования деятельности высших учебных учреждений, что способствовало увеличению ими финансовых вложений в развитие преподавательского состава. Обыденностью стало прохождение ими стажировок в других странах, обмен опытом и так далее. Если сравнивать США с Российской Федерацией, то далеко не все высшие учреждения способны обеспечить такого рода финансирование человеческого капитала, так как обмен опыта с иностранными преподавателями будет достаточно затратным, а эффект может быть непредсказуем и достаточно сложно поддается прогнозированию.

Рассмотрев индекс экономики знаний, различных стран мира, стоит отметить спад индекса по каждой стране, однако в России данный индекс характеризуется ростом, что связано с трансформацией в системе здравоохранения и образования, а так же реализации ряда реформ, направленных на повышения данного направления развития населения страны. Кроме того, в рассматриваемый период в стране произошло перестроение государственного устройства, то так же наложило свой отпечаток на повышение индекса экономики

знаний. Несмотря на различия в системах образования, жизненных устоев граждан и прочих факторов развития человеческого капитала, в целом в Российской Федерации наблюдается рост индекса накопленных знаний, чего нельзя сказать о других рассмотренных странах. Это можно объяснить этапом развития, на котором находится Российская Федерация. Однако стоит заметить, что в более развитых странах подходы, к накоплению человеческого капитала значительно отличаются от подходов, реализуемых в РФ и для повышения уровня человеческого капитала страны требуется их внедрение в систему финансирования в человеческий капитал.

Также стоит отметить, что в европейских странах и в США большое внимание уделяется не только уровню квалификации преподавательского состава (как в России), но и уровню их здоровья, особенно психоэмоционального состояния. Большая часть денежных средств направляется на посещение преподавателями высших учебных заведений психологов. Также предоставляются путевки на оздоровление, обеспечивается рост творческого развития. Таким образом финансирование в развитие накопления человеческого капитала не ограничивается ростом квалификационного уровня, а охватывает все его составляющие. Рассмотрев направления финансирования человеческого капитала в европейских странах и США, был сделан вывод, что в Российской Федерации необходимо перестроение системы финансирования в человеческий капитал ВУЗов. В первую очередь необходимо развивать все составляющие человеческого капитала и преследовать личные интересы работников. В частности необходима организация дифференцированного подхода к каждому отдельному сотруднику и уровню его человеческого капитала, так отдача от финансирования будет достаточно выше.

Стоит отметить, что предлагаемая программа отвечает требованиям, предъявляемым зарубежными странами к финансовым вложениям в человеческий капитал. Кроме того, ТИУ тратит значительную сумму денежных средств на развитие потенциала своего преподавательского состава, а также

развитие научных открытий, совершенных в рамках университета. С целью развития человеческого капитала ТИУ и его накопления необходимо в первую очередь сократить уровень текучести кадрового состава, который влияет на формирование имиджа университета и отношения к нему преподавательского состава. Программы обучения по количеству персонала должны быть разработаны таким образом, что каждый сотрудник пройдет обучение и переквалификацию в течении следующих 5 лет. Затраты на обучение персонала составят около 16727,9 тыс. руб.

Предлагается расширение дополнительного медицинского обеспечения, которое по мимо настоящего пакета, дополнительно будет включать в себя услуги узких специалистов, оздоровительные процедуры, такие как массаж, иглоукалывание и прочие не более 5 процедур в год. Кроме того предлагается включить в медицинское обеспечение услуги психолога, не более 10 сеансов в год. Данное направление давно практикуют европейские предприятия для улучшения психофизического состояния своих сотрудников.

Проект «Инновации на миллион» предполагает проведение конкурса научных и инновационных проектов среди молодых специалистов ТИУ с целью повышения уровня заинтересованности в развитии науки. По итогам конкурса, победитель, успешно прошедший все этапы получает грант от университета в размере 1 миллиона рублей на развитие своего проекта, исследовательскую или практическую работу по нему. В Тюменском Индустриальном Университете возрастет уровень инвестиций на 1 сотрудника с учетом предложенных направлений, в частности это произойдет за счет финансовых вложений в здоровье сотрудников, уровень образования и научной грамотности. Таким образом, можно сказать, что рост инвестиций принесет ТИУ дополнительный доход в размере 35976 тыс. руб. за счет привлечения большего количества студентов и повышения цен на образовательные услуги в соответствии с темпами инфляции. Разработанная программа финансовых вложений в человеческий капитал ТИУ будет являться достаточно эффективной и позволит

увеличить уровень конкурентоспособности университета. Кроме того, данная программа будет максимально приближена к программам, используемым в европейских странах, так как будет включать в себя практически все элементы человеческого капитала.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Федеральный закон Российской Федерации от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_11446](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11446) (дата обращения: 15.05.2018)
2. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 18.05.2018)
3. Апенько, С.Н. Эффективность системы оценки персонала // Человек и труд. - 2015. - № 10. - С.15-21.
4. Аскинадзи, В.М., Максимова В.Ф., Петров В.С.. Инвестиционное дело:учеб. / В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимова, В.С. Петров. - М.: Маркет ДС, 2015. – 512 с.
5. Борисов, Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 5, экономика. - СПб. - 2014. -№ 2. - С. 17-23.
6. Борисов, Г.В. Человеческий капитал фирмы // Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 5, экономика. - СПб. - 2013. - № 1 - С. 173-188.
7. Быченко, Ю.Л, Инновационный механизм устойчивого развития человеческого капитала / Юрий Быченко. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. - 532 с.
8. Грачев, М. В. Суперкадры: управление персоналом и международные корпорации М.: Дело. – 2016. - 125 с.
9. Громова, О. Н. Формирование стратегии управления персоналом предприятия: Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. М.: ГУУ, 2015. – 101 с.

10. Гордиенко, Ю.Ф. Управление персоналом. Серия Высшее образование / Ю.Ф. Гордиенко, Д.В. Обухов, С.И. Самыгин. - Ростов н/Д.: Феникс, 2015. – 390 с.
11. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала. [Электронный ресурс]: статья /Режим доступа: - [http://www.sibupk.nsk.su/Public/Chairs/c\\_ecttheory/kapital/gl1.htm](http://www.sibupk.nsk.su/Public/Chairs/c_ecttheory/kapital/gl1.htm). (дата обращения: 12.04.2018)
12. Иванцевич, Дж. М., Лобанов А.А, Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 2015 – 384 с.
13. Краковская, И.Н. Инвестиции в человеческий капитал вуза: особенности оценки эффективности // Экономический анализ: теория и практика. - 2015. - №4. - С.25-37.
14. Курганский, С.А. Предпринимательские способности- актив человеческого капитала // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов. - СПб. - 2015. - № 15 - - С. 13-24.
15. Коул, Д. Управление персоналом в современных организациях / Д.Коул. - М.: Вершина, 2015. – 452 с.
16. Куренной, А.М. Трудовое право России: учебник / А.М. Куренной - Москва: Юристъ, 2015. – 217 с.
17. Левшина, В. В., Шимохина В. В. Оценка результативности системы менеджмента качества образовательной организации // Проблемы современной экономики. – 2016. – № 23. – С. 18–24.
18. Лукашевич, В.В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал// Журнал Полиграфист и Издатель.- 2012 - №6. – С. 52 – 63.
19. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. – М., 2015. – 53 с .

20. Нуреев, Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопр. экономики.- М. - 2015. - №9. - С. 136-157.
21. Об организации работы по профессиональному развитию управленческих кадров системы образования. (Решение Коллегии Министерства образования РФ) // Образование в документах. - 2015. - № 15. - С. 21 - 25.
22. Официальный сайт Тюменского индустриального университета [Электронный ресурс] / Режим доступа: <https://www.tyuiu.ru/> (дата обращения: 15.05.2018)
23. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики: [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.gks.ru> (дата обращения: 15.05.2018)
24. Образование и человеческий капитал.: [Электронный ресурс] / Режим доступа: - <http://www.worldbank.org.ru/wbimo/dep/mirross/chapter7.html>. (дата обращения: 15.05.2018)
25. Отчет о штатной расстановке Тюменского Индустриального Университета
26. О.В. Николаев, Н.И. Литвина Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт / О.В. Николаев und Н.И. Литвина. - М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2015. - 172 с.
27. Петров, А. Н. Методология выработки стратегии развития предприятия. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2015 – 125 с.
28. Подобед, В.И. Региональная структура управления образованием / В.И. Подобед // Педагогика. - 2015. - № 9. - С. 22 - 27.
29. Полунина, Т.А. Национально-региональные аспекты управления системой образования: дисс. канд. пед. наук : 25.03.2006 / Т.А. Полунина. – Тюмень: Тюменский пед. университет, 2016. - 156 с.



30. Проблемы инспектирования общеобразовательных школ: сб. научных трудов. - М.: АПН, 2017. - 94 с.
31. Подберезкин, А.К.. Национальный человеческий капитал. В 5 томах. Том 1. Роль идеологии в модернизации России / Алексей Подберезкин. - М.: МГИМО-Университет, 2015. - 470 с.
32. Реализация комплексного проекта модернизации образования. [Электронный ресурс] / Режим доступа – [www.komobr-eao.ru](http://www.komobr-eao.ru). (дата обращения 15.04.2018)
33. Розанова, В. А. Психология управления: Учебное пособие, 3-изд., перераб. и доп. . – М., 2016. – 194 с.
34. Сергеев, А.Г. Процессы в системе менеджмента качества образования: Учеб.пособие. Владимир: Изд-во Владимирского гос. ун-та, 2015. - 55 с.
35. Сильвестрова, Т. Критерии оценки эффективности использования бюджетных средств при современной модели управления бюджетными ресурсами//Бюджетные организации: бухгалтерский учет и налогообложение. - 2016. - № 5. - С.5-18.
36. Соболева, И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. – 2015. – № 9 – С. 125 - 136
37. Скоробогатых, И. И., Селянская Г. Н., Сагинова О. В., Мусатова Ж. Б. Создание комплементарной команды вузовских преподавателей (использование методологии И. Адизеса для реализации проекта «Профессиональный портрет преподавателя РЭУ им. Г. В. Плеханова») // Инициативы 21 века. – 2016. – № 2. – С. 56–60.
38. Сергеева, С.И. Управление образовательными системами: учеб. пособие / СИ. Сергеева. - Ставрополь: Сервисшкола, 2015. - 135 с.
39. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: учеб. / В.П. Симонов. - М.: Педагогическое общество России, 2016. - 430 с.
40. Стандартизация образования и творчество педагога. Федеральный

- и национально-региональный компоненты государственных образовательных стандартов. – Якутск: Феникс, 2015. — 398 с.
41. Степашко, Л.А. Философия и история образования: учеб. пособие / Л.А. Степашко. – М.: Юнити, 2016. - 235 с.
42. Сырых, В.М. Введение в теорию образовательного права / В.М. Сырых. - М.: Готика, 2015. – 752 с.
43. Третьяков, П.И. Анализ управленческой деятельности руководителя школы / П.И. Третьяков // Советская педагогика. - 2015. - № 2. – С.51 - 63
44. Травин, В.В. Управление человеческими ресурсами: учеб.-практ. пособие / В.В. Травин, М.Б. Курбатова, М.И. Магура. М. : Дело, 2015. - 128с.
45. Фитценц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: пер. с англ. / Е.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова; под ред. В.И. Ярных. М.: Вершина, 2015. - 320 с.
46. Фишман, Л.И. Модель образовательного менеджмента в России: ценности и стереотипы: учеб. пособие / Л.И. Фишман. – Самара: Инсайт, 2015. - 172 с.
47. Худякова, В.Т. Организационные условия развития региональной системы педагогического образования: дис. кан. пед. наук : 21.02.2005 / В.Т. Худякова. – Тюмень: Тюменский пед. университет, 2015.-180 с.
48. Шкатулла, В.И. Образовательное право: учеб. / В.И. Шкатулла. - М.: Норма, 2015. – 458 с.
49. Шамова, Т.И. Инспектирование управленческой деятельности руководителей школы: учеб. пособие / Т.И. Шамова, Т.К. Чекмарева. -М.: МГПИ им. Ленина, 2015. - 78 с.
50. Шкатулла, В.И. «Настольная книга менеджера по кадрам» [Текст]: учебник / В.И. Шкатулла. - М., 2015. – 156 с.

51. Шекин, Г. В. «Основы кадрового менеджмента». [Текст]: учебник / Г.В. Шекин. М. ИНФА, 2015.- 56 с.
52. Щетинин, В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// Мировая экономика и междунар. отношения.- М. 2015. - №12.-С.42-49.
53. Янковкий, А. Предпринимательская деятельность и кадровый капитал// Маркетинг. - М. 2015.- №1 – С. 100-112.
54. Теория человеческого капитала. [Электронный ресурс] / Режим доступа - <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>. (дата обращения: 15.03.2018)
55. Управление развитием человеческого капитала компании.- [Электронный ресурс] / Режим доступа [http://www.cinfo.ru/OB/OB\\_basic.htm](http://www.cinfo.ru/OB/OB_basic.htm) (дата обращения: 15.03.2018)