

ОКУПАЕМОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ
НА ПРИМЕРЕ ТУРИСТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

Проблемы сущности, тенденций развития, размера и окупаемости инвестиций в человеческий капитал в последнее время разрабатываются многими учеными. Однако постоянный интерес к этой теме не угасает именно потому, что еще не существует единого концептуального мнения относительно инвестиций в человеческий капитал. А именно, остаются недостаточно исследованными вопросы, которые касаются расчета эффективности и окупаемости инвестиций в человеческий капитал. Также в настоящее время существует большое количество определений человеческого капитала, но не найдено такое, которое раскрывало бы всесторонне термин «человеческий капитал».

Формирование теории человеческого капитала и эффективности инвестиций в него относится к 60-80 гг. XX в. На данном этапе изучением данной проблемы занимаются многие украинские ученые. Черемисина С.Г. рассматривает человеческий капитал как меру воплощения в человеке способности приносить доход; считает, что человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию [1, с. 19]. Добрынин А.И., Дятлов С.А. и Цыренова Е.Д. считают, что человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накоплений конкретным человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства [2, с. 24-32]. Андрианова В.В. рассматривает человеческий капитал как адекватную индустриальному и постиндустриальному обществу форму выражения производительных сил человека, включенную в систему социально ориентированной смешанной экономики рыночного типа в качестве ведущего фактора общественного воспроизводства [3, с.17-24]. Методика оценки инвестиций в человеческий капитал с денежной (материальной) точки зрения разрабатывалась Зиновьевым И.Ф. [1, с. 60]. Также не существует единого мнения относительно длительности инвестиционного периода. В различных источниках приводятся сроки от 12 до 36 лет.

Поэтому, на основе современных знаний, анализа экономической ситуации в нашей стране и во всем мире по-новому трактуются некоторые тенденции развития, длительность инвестиционного периода и другие показатели, характеризующие инвестиции в человеческий капитал.

Цель работы - раскрыть сущность, источники и тенденции развития инвестиций в человеческий капитал; внести предложения по расчету эффективности и окупаемости инвестиций в человеческий капитал, рассчитать сегодняшнюю ценность будущих выгод от инвестиций в человеческий капитал на примере туристического комплекса.

Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. считают, что составляющие человеческого капитала содействуют росту потенциала и эффективности производства и влияют на рост дохода конкретного человека [2, с. 24-32]. Зиновьев И.Ф., Черемисина С.Г. основными видами инвестиций в человеческий капитал считают инвестиции в специальную подготовку, физическое и эмоциональное состояние работников [1, с. 21].

Для развития человеческого капитала необходимы значительные затраты и различные виды ресурсов как со стороны индивида, так и со стороны общества (государственных учреждений, частных фирм, семьи и т.д.). Навыки и способности, приобретаемые индивидом, накапливаются в виде запаса. В настоящее время не существует единого мнения относительно видов инвестиций в человеческий капитал. Так, К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование - включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [4, с. 117].

Колесникова М.В. предлагает разделить инвестиции в образование по содержательному признаку на формальные и неформальные. Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр. Неформальные – это самообразование индивида, к этому виду относится чтение развивающей

литературы, совершенствование в различных видах искусства, профессиональное занятие спортом и пр. [5, с. 43-51]. Для того, чтобы рассчитать эффективность инвестиций в человеческий капитал на примере туристического комплекса, необходимо изучить данные относительно количества отдохнувших в определенном году, прожиточного минимума и минимального размера заработной платы. По оперативным данным Министерства курортов и туризма АР Крым, с начала 2006 г. в крымских здравницах отдохнуло 95,4 тыс. чел., что на 2,9 тыс. чел. или на 3,2% больше, чем за аналогичный период 2005 г. [6, с. 1-2].

С 1 октября 2006 г. в Украине прожиточный минимум составляет 472 грн., для детей до 6 лет - 418 грн., от 6-18 лет - 536 грн., для трудоспособных лиц - 505 грн., а для лиц, утративших трудоспособность - 366 грн. Размер минимальной заработной платы составляет с 1 декабря 2006 г. 400 грн. [6, с. 1-2].

Согласно теории человеческого капитала, заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая часть - это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая - это доход на образовательные инвестиции. Инвестиции в человеческий капитал для индивидуума, достигшего совершеннолетия, состоят из затрат в школьный (11 лет) и дошкольный периоды (6 лет).

Авторы предлагают следующую формулу для расчета размера инвестиций в человека, получившего среднее образование, грн. (1).

$$I = PMd_1 \cdot 12 \cdot T_1 + PMd_2 \cdot 12 \cdot T_2, \quad (1)$$

$$I = 418 \times 12 \times 6 + 536 \times 12 \times 11 = 30096 + 70752 = 100848 \text{ грн.},$$

где: I - общие инвестиции за 17 лет; PMd_1 и PMd_2 - прожиточный минимум соответственно до 6 лет и от 6-17 лет; T_1 и T_2 - продолжительность дошкольного и школьного периодов.

Для того, чтобы рассчитать инвестиции в высшее образование, необходимо учесть следующие расходы: оплата за обучение, аренда жилья, обеспечение необходимой литературой, питание, санитарно-гигиенические нужды, одежда. Данные систематизированы в табл. 1 [1, с. 46].

Таблица 1. Структура инвестиций в высшее образование, тыс. грн.

Общие расходы	За 1 год обучения	За 5 лет обучения
Оплата за обучение	4000	20000
Расходы на аренду жилья	2500	125000
Обеспечение необходимой литературой и канцелярские расходы	500	2500
Питание	4800	2400
Одежда	4000	20000
Санитарно-гигиенические потребности и прочие расходы (транспорт, издержки, отдых, досуг и т.д.)	3000	15000
Итого	18800	94000

Таким образом, инвестиции в формирование потенциала специалиста можно оценить в 194848 грн. (30096+70752+94000).

Наиболее простым методом оценки эффективности вложений в человеческий капитал специалиста является оценка с точки зрения получаемых доходов, то есть соотношение величины затрат и доходов [1, с. 79].

Стаж трудовой деятельности до выхода на пенсию для женщин составляет 33 года, а для мужчин - 38 лет (2) [1, с. 21].

$$Y = X * \frac{1 - \left[\frac{1}{(1+r)^n} \right]}{r}, \quad (2)$$

где Y - общие инвестиции (в образование в человеческий капитал в целом), грн; X - ежегодный доход, грн; n - количество лет; r - ставка процента в долях процента [1, с. 80].

Причем, n - 5 - инвестиционный период, в течение которого вкладываются инвестиции в получение институтского образования (5 лет), а X - 15000 грн.

$$194848 = X \left[1 - \frac{1}{(1+0,1)^{33}} \right] \div 0,1 \quad 194848 = X \left[1 - \frac{1}{(1+0,1)^{38}} \right] \div 0,1$$

$$194848 = X \times 9,52$$

$$X = 20467 \text{ грн. (для женщин);}$$

$$194848 = X \times 9,73$$

$$X = 20025 \text{ грн. (для мужчин).}$$

Таким образом, необходимый уровень заработной платы, обеспечивающей окупаемость инвестиций, в год для женщин составляет 20467 грн., для мужчин 20025 грн. В результате ежемесячный заработок, соответственно, должен составлять не менее 1700-1800 грн.

Инвестиции в образование в ВУЗе целесообразны, если текущая стоимость выгод (денежных и моральных), по крайней мере, равна издержкам. При оценке эффективности данных инвестиций сопоставляются затраты в настоящем и будущем. Затраты сравниваются с приращением заработка после обучения при помощи метода приведения к текущей стоимости [1, с. 81].

Неспособность большинства предприятий туристического комплекса обеспечить окупаемость инвестиций в человеческий капитал обусловлена нецелесообразностью содержать работников в течение всего года, поэтому многие из них нанимают персонал на сезон.

Другими словами, проблеме окупаемости инвестиций в человеческий капитал не уделяется должного внимания, что без сомнения, не может не повлечь за собой серьезных негативных препятствий на пути развития туристического комплекса Крыма.

Литература

1. Зиновьев И.Ф. Черемисина С.Г. Управление персоналом.- Симферополь: Таврия, 2004.-132 с.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования.- СПб: Наука, 1999.- С. 24-32.
3. Андрианова В.В. О человеческом капитале // Экономические инновации: дискуссии, анализ.-1998.- №7.- С. 17-24.
4. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. - Т.2. - М: Республика, 1992. - 400 с.
5. Колесникова М.В. Повышение образования – залог устойчивого развития страны// Молодежь и пути России к устойчивому развитию.- 2001.- С. 43-51.
6. Статистические данные Министерства туризма АР Крым.- Симферополь, 2006.-2с.

УДК 336.274:658.152.012.12

О.І. Авраменко, А.А. Бугарь, О.В. Лисенко

ДЕБІТОРСЬКА ЗАБОРГОВАНІСТЬ ЯК СКЛАДОВА ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ІНВЕСТИЦІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ

Активізація інвестиційної діяльності на сьогоднішній день набуває надзвичайно важливого значення. Інвестиційний процес є одним з найважливіших показників, який характеризує стан національної економіки країни. Актуальною є проблема фінансування оновлення основних виробничих фондів підприємств. Проблема заміни обладнання висуває на перший план завдання оцінки та аналізу стану внутрішніх та зовнішніх джерел інвестування. Практика доводить, що основними джерелами інвестицій є власні кошти підприємств, які утворились за рахунок прибутку та амортизаційних відрахувань. Тому важливе значення мають показники фінансового стану підприємств, які характеризують їх фінансову стійкість та платоспроможність, а останні на сьогодні в багатьох підприємств незадовільні.

Багато науковців приділили значну увагу дослідженню фінансового стану підприємств та впливу дебіторської заборгованості на нього. Так, на думку Білик М.Д. „значна увага аналізу фінансового стану підприємства та його оцінці приділяється тому, що, з одного боку, він є результатом діяльності підприємства, свідчить про досягнення, а з другого – виявляє передумови розвитку підприємства” [1, с. 108]. Войко А.В. вважає: „...когда речь заходит об оплате товара, то как правило, интересы продавца и покупателя расходятся. Продавец хочет взять с покупателя деньги ещё до того, как отгрузил товар, покупателю же, наоборот, удобнее сначала получить товар и только потом заплатить за него” [2, с. 10]. Касич А.О. робить висновок: „Часто виникає ситуація, що навіть коли підприємства працюють прибутково, однак на рахунках у них коштів немає і, відповідно, вони не можуть розпоряджатися власними прибутками, деякі – взагалі фактично стають банкрутами” [3, с.71]. Н. Матицина констатує: „Є три проблеми, пов’язані з розрахунками до отримання: 1) визнання дебіторської заборгованості за розрахунками – що вважати дебіторською заборгованістю за рахунками; 2) оцінка рахунків до отримання – в якій оцінці або в якій вартості відображати дебіторську заборгованість за рахунками; 3)