

©ПГУ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФИНАНСОВО – МЕТОДИЧЕСКОГО АСПЕКТА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФОНДА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ  
БЕЛАРУСЬ  
В ЦЕЛЯХ ПОВЫШЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РАБОТНИКОВ**

*Е. Б. КОРЕЙША, В. В. БОГАТЫРЕВА*

The concept of investing in human capital of workers, as part of the intellectual capital of organizations is indicated. A classification of investments in human capital in terms of media organizations and the state, and depending on the purpose of investment. The necessity of investing in human capital of workers to improve productivity and quality of work, profitability and business organizations, as well as increase the value of existing intellectual assets of the organization is proved

Инвестиции в человеческий капитал – целенаправленное вложение средств в отрасли и сферы, обеспечивающие улучшение качественных параметров человека, в первую очередь его трудоспособ-

ности (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.).

Человеческий капитал – долговременный экономический ресурс, прибыльность использования которого с течением времени (по мере накопления знаний, опыта) возрастает. Различными учеными расчитано, что вложения в образование обеспечивают от 30% и более прироста национального дохода.

Эти факты должны послужить стимулом для увеличения как государственных и частных инвестиций в развитие сфер, формирующих новые качества рабочей силы (особенно интеллектуальный потенциал, творческую активность), так и личных затрат граждан в получение образования, повышение профессиональной подготовки, укрепление здоровья.

Целью инвестирования является получение процента прибыли на вложенный капитал. Инвестирование в человеческий капитал позволяет получать дополнительную прибыль как инвесторам в лице предприятий и государства, так и самим работникам (носителям человеческого капитала). Доход работника от осуществления им своей деятельности должен покрывать «первичные» затраты работника (затраты, связанные с получением профессии и сохранением здоровья), текущие затраты (средства необходимые для жизнедеятельности работника) и давать возможность работнику делать инвестиции в будущее (получение еще одного образования, оздоровление).

Можно сформировать три блока инвестиций, производимых носителем человеческого капитала, т.е. работником в пользу получателя:

1. Личные (получатель – сам работник): направленные на саморазвитие (культурно-массовые мероприятия, повышение уровня жизни, отдых и развлечения, инвестиции в детей и др.);
2. Корпоративные (получатель – предприятие): непосредственно связанные с осуществлением трудовой функции работника на предприятии (знания, умения, навыки, опыт, моральные качества, физические способности, врожденные и приобретенные в процессе образования);
3. Общественные (получатель – государство): связанные с существованием государства и выполнением им своих функций (прямые и косвенные налоги).

Помимо прироста налоговых платежей государство получает следующие эффекты:

- за счет вложений в человеческий капитал работников предприятий повышается их производительность труда и происходит прирост прибавочного продукта в экономике без наращивания объемов физического капитала;
- за счет роста производительности труда работников увеличивается их заработная плата, что представляет собой доход работника, а значит, возрастает текущее потребление товаров, работ, услуг, что приводит к росту спроса и, как следствие, к наращиванию объемов отечественного производства;
- за счет общего увеличения объемов производства и прибавочного продукта увеличиваются отчисления субъектов хозяйствования государству в виде налога на прибыль;
- все вышеперечисленные факторы способствуют увеличению благосостояния всей нации, роста национального богатства, укреплению государства на мировой арене.

• Классифицируем инвестиции, вкладываемые в человеческий капитал работника:

Инвестиции, осуществляемые хозяйствующим субъектом:

1. Прямые вложения (например, за счет прибыли осуществляется материальное поощрение работников);
2. Косвенные вложения
  - Средства, направляемые на специальное обучение работников, переподготовку кадров;
  - Отчисления в ФСЗН, которые посредством распределения затем направляются работнику при наступлении определенных обстоятельств.

Инвестиции, осуществляемые государством:

1. Личностные (направляются конкретной личности: например, выплата пособия по временной нетрудоспособности);
2. Групповые (направляются конкретным социальным группам: например, пенсионерам, инвалидам, ветеранам);
3. Национальные (осуществляются в форме предоставления возможности получения бесплатного образования, медицинского обслуживания и т.д.).

Однако существует тенденция к снижению суммы национальных инвестиций, что проявляется в сокращении бюджетных мест обучения в высших учебных заведениях, введении платных медицинских услуг и т.д.

В зависимости от цели инвестирования:

1. Стимулирующие (направляются на развитие работника: например, оплата курсов по переподготовке кадров);

2. Компенсационные (направлены на покрытие затрат, уже произведенных работником: например, выплата пособия по временной нетрудоспособности).

Очевидно, что для осуществления производительного труда работник должен получать положительный финансовый результат, т.е. его доходы должны превышать расходы. А значит, инвестиции, производимые предприятиями и государством должны покрывать все затраты и обеспечивать получение прибыли работником.

Можно представить данное высказывание следующим выражением:

$$ИГ + ИП = ИР + ТЗР + ПР, \quad (1)$$

где ИГ – инвестиции в человеческий капитал работника, производимые государством; ИП – инвестиции в человеческий капитал работника, производимые предприятием; ИР – инвестиции в человеческий капитал, произведенные ранее или производимые в настоящий момент времени самим работником; ТЗР – текущие затраты работника, в т.ч. уплачиваемые прямые и косвенные налоги; ПР – необходимая работнику прибыль для достойного существования, возможности инвестирования «в себя», возможности производить инвестиции в своих детей и т.д.

Неравноценность финансовых потоков между населением, субъектами хозяйствования и государством на макроуровне была определена во второй главе данной работы.

Необходимо представить предложенную выше модель инвестирования наглядно. Для этого были проанализированы доходы и расходы конкретных работников промышленного предприятия (рис. 1).

К доходам отнесена заработная плата работников, включая повременную оплату труда и премии, предусмотренные предприятием, а также различные пособия, включая пособие по временной нетрудоспособности.

Далее приведем суммы начисленной заработной платы за март 2011 г. с учетом всех премиальных выплат и доплат за работу в ночное время (рис. 1).

Государство в основном участвует в инвестировании человеческого капитала косвенно, через систему бесплатного образования и медицинского обслуживания, льгот в социальной сфере. Как правило, не все категории граждан пользуются данными льготами, а заочная форма высшего образования, доступного работающим гражданам, только платная.

После расчета прибыли, остающейся в распоряжении у конкретных работников, можно сделать определенные выводы:

1. Существуют категории работников, у которых в распоряжении не остается свободных денежных средств в виде прибыли. Значит, они лишены возможности производить дополнительные инвестиции в себя и своих детей, заниматься туризмом и в целом повышать свой уровень жизни.

К данной категории работников относятся в основном граждане, имеющие 2-3 иждивенца, невысокую квалификацию, небольшой стаж работы. Данные граждане вынуждены прибегать к помощи банков и брать потребительские и иные кредиты.

2. Некоторые работники имеют небольшую прибыль, сумма которой может быть достаточной для планирования туристических поездок или оплаты дополнительных курсов повышения квалификации.

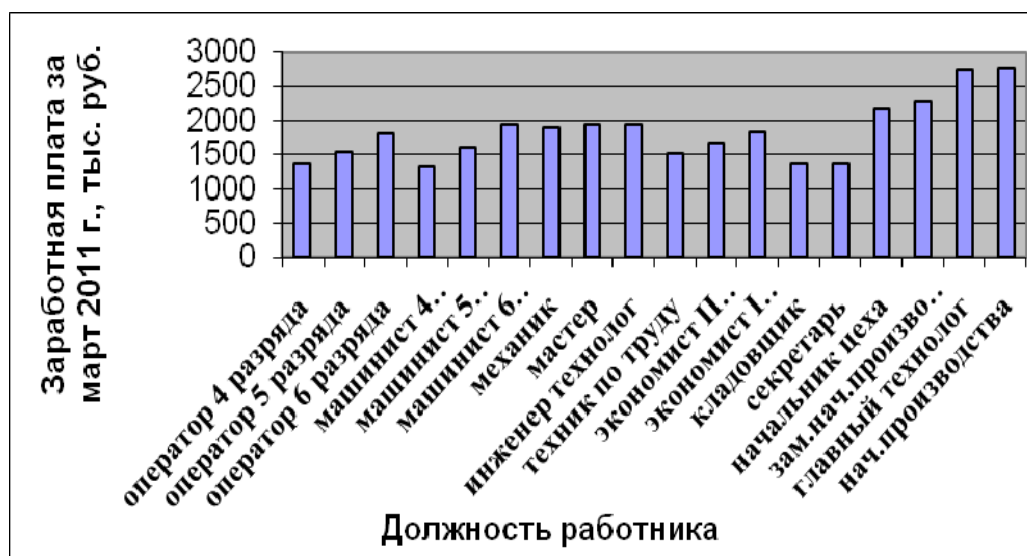


Рис. 1 Заработная плата работников различной квалификации за март 2011 г.

3. К данной категории работников относятся инженерно-технические работники со средним уровнем квалификации, имеющие 1-2 иждивенцев и небольшие суммы денежных средств, взятых в кредит.

4. Существуют работники, которые имеют в своем распоряжении большие суммы прибыли. Это работники, имеющие высокий уровень квалификации и большой стаж, занимающие руководящие должности.

Можно сказать, что молодые специалисты на ранней стадии своего профессионального роста и становления семьи практически лишены возможности производить инвестиции в свой капитал. Такие работники прибегают к использованию банковских кредитов и становятся еще более зависимыми от работодателя.

Из приведенных данных видно, что работникам не хватает инвестиций, как со стороны предприятия, так и со стороны государства при достаточно высокой налоговой нагрузке на население (в основном за счет косвенных налогов). Необходимо отметить важность инвестирования в человеческий капитал работников на данном этапе, т.к. это позволит выявить наиболее способных работников и повысить их производительность труда, улучшить демографическую ситуацию в стране за счет снижения эмиграции молодого трудоспособного населения и повышения рождаемости, а также сохранения здоровья, как отдельных работников, так и нации в целом.

Таким образом, у государства и предприятий существует проблема изыскания путей для более интенсивного вложения финансовых ресурсов в человеческий капитал. На уровне предприятий данная проблема уже начала постепенно решаться путем снижения налоговой нагрузки и высвобождения части финансовых ресурсов от налогообложения, а значит образования потенциального источника для инвестирования в человеческий капитал.

На уровне государства данная проблема все более усугубляется: расходы на социальную политику уменьшаются, растет количество населения пенсионного возраста и снижается количество работающих, инфляционные процессы провоцируют рост цен на все виды товаров, что уменьшает покупательскую способность населения, дефицит государственного бюджета не позволяет еще более снизить налоговую нагрузку и т.д.

Источником инвестиций являются свободные финансовые ресурсы, сформированные на уровне предприятий за счет средств фонда потребления, который, в свою очередь, формируется из чистой прибыли и предназначен для материального стимулирования работников. Однако на уровне государства очень сложно отыскать свободные денежные средства для направления на инвестиционные цели. Выходом из положения может послужить создание специального инвестиционного фонда из определенной части средств, аккумулированных в государственном бюджете или специальном внебюджетном фонде. Прообразом государственного инвестиционного фонда может служить Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

При рассмотрении данного учреждения с точки зрения его организационно – методического аспекта ФСЗН представляет собой фонд, в котором аккумулируются (посредством денежных отчислений субъектов хозяйствования и работников) и затем распределяются финансовые ресурсы между различными группами населения страны.

Таким образом, каждый субъект хозяйствования и каждый работник формируют данный фонд, а государство аккумулирует ресурсы и затем расходует их по следующим направлениям:

- Пенсионное обеспечение (в т.ч. выплата пенсий по возрасту, за выслугу лет, инвалидам I, II группы);
- Выплата пособий: по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, в связи с рождением ребенка, на погребение и др.

Передача стимулирующей функции субъектам хозяйствования будет возможна при осуществлении следующих мероприятий:

- Разработка нового нормативно – правового акта, посредством которого будет регламентирована деятельность Фонда социальной защиты населения в рамках пенсионного обеспечения населения и выплаты пособий наиболее уязвимым слоям населения Республики Беларусь;

- Разработка нормативно – правовых актов, посредством которых будет регламентироваться осуществление выплат социального характера на предприятиях (пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам и т.д.);

- Введение системы дифференцированных ставок отчислений в ФСЗН субъектов хозяйствования в зависимости от различных параметров: численности занятых инвалидов I, II группы, численности работников предпенсионного возраста, численности занятых женщин и т.д.;

- Сохранение отчислений работников в размере 1% от начисленной заработной платы на пенсионное обеспечение.

Итак, механизм распределения финансовых потоков между предприятиями и ФСЗН за счет варьирования ставок, позволит повысить суммы инвестиций в человеческий капитал следующим образом: предприятия, отчисляя меньше средств в ФСЗН, смогут направить высвобожденные ресурсы на материальное стимулирование работников (необходимо, чтобы данный пункт был прописан в нормативно – правовом акте). Также передача субъектам хозяйствования стимулирующей функции государства позволит им более ответственно и добросовестно относиться к условиям труда своих работников, чтобы снизить риск профессиональных заболеваний и наступления неблагоприятных ситуаций, т.к. это позволит экономить на выплатах пособий. Это повысит культуру труда и благосостояние граждан.

Государство сможет эффективнее распределять полученные ресурсы в рамках осуществления социальной функции. Высвобождение средств от уплаты различных пособий позволит сформировать государству фонд свободных денежных средств, который можно будет использовать в инвестиционных целях для выплаты будущей пенсии работникам и обеспечения социальной защиты наиболее уязвимым слоям населения (т.е. инвестиционный фонд). Это будет справедливо и по отношению к другим работникам, т.к. они будут получать большее вознаграждение за свой труд от нанимателя.

Таким образом, в результате оптимизирования распределения финансовых потоков денежных средств между работниками, предприятиями и государством можно повысить суммы инвестиций в человеческий капитал, как на уровне отдельного субъекта хозяйствования, так и на уровне всего государства.