

УДК 330.14.01

*Э.Н. Тихонова, И.В. Корепанова***ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

Одной из наиболее важных современных тенденций последнего времени является замедление темпов экономического роста, которое, как ни парадоксально это выглядит, происходит одновременно с интенсивным развитием информационных технологий. Изменение характера производства предъявляет к компетенциям работника качественно иные требования, отличные от востребованных ранее. В частности, такими компетенциями являются способности работника, обеспечивающие диффузию инноваций. В связи с этим новое звучание приобретает проблема инвестиций в человеческий капитал, качество которого в современных социо-экономических реалиях является драйвером долгосрочного экономического роста. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются на уровне разных субъектов – индивида, фирмы, государства. В реализации общей задачи – повышения качества человеческого капитала – каждому из этих субъектов принадлежит особая роль. Различаются механизмы и инструменты инвестиций в человеческий капитал на каждом из этих уровней, а также риски, которые несут в связи с этим инвесторы. Фирмы инвестируют в своих работников, решая проблему повышения производительности труда и дефицита квалифицированных специалистов. Выгоды от инвестирования в человеческий капитал достаются не только самим инвесторам, но принимают форму положительных внешних экстерналий.

Ключевые слова: человеческий капитал, компетенции работника, диффузия инноваций, инвестиции, экономический рост, субъекты инвестирования, внешние экстерналии.

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-3-362-368

Технологическая революция, начавшаяся в последние десятилетия XX в., сформулировала новые вызовы и проблемы для национальных экономических систем. Некоторые из этих проблем являются общими для большинства развитых стран, другие отражают специфику экономики отдельных. Как отмечается в докладе ОЭСР, наиболее актуальной негативной тенденцией последнего десятилетия является замедление роста производительности труда на фоне бурного развития информационных технологий, что вполне предсказуемым образом сказывается и на темпах экономического роста в целом – мировая экономика попала в «стагнационную ловушку» [1]. Отметим, что в России это замедление происходит на фоне почти двукратного отставания производительности труда от аналогичного показателя европейских стран.

В этой связи исследователи вновь обращаются к проблематике человеческого капитала. Появившись в 60-гг. прошлого века теория человеческого капитала вполне доказала свою «практичность»; опыт многих стран убеждает, что человеческий капитал является не только одним из ключевых элементов национального богатства, но и драйвером, обеспечивающим долгосрочный рост экономики. Высокоразвитые страны в современном мире имеют глобальные конкурентные преимущества, прежде всего, благодаря накопленному запасу и высокому качеству их человеческого капитала.

Один из основоположников теории человеческого капитала, Теодор Шульц, определил человеческий капитал как «приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями» [2]. Что же представляют собой эти «ценные качества»? В эпоху фордизма, когда господствующим видом труда и основным фактором, создающим стоимость, являлся материальный труд, ценность работника определялась в первую очередь его способностью «вписаться» в архитектуру производственного процесса, подчиниться его требованиям, имея достаточные для этого физические, физиологические и психологические резервы. Постфордистская эпоха предъявляет к работнику совершенно другие требования, и, собственно, концепт человеческого капитала, появившийся в 60-е гг. прошлого века, и является теоретическим осмыслением этого факта.

В условиях современного этапа технологической революции рынки труда демонстрируют рост спроса на навыки, отличные от тех, что создавали «ценность» фордистского работника. Теперь это не просто научно-технические знания исполнителей, это компетенции, связанные с процессом обработки информации, способностью учиться, работать в команде, то есть способность общаться и кооперироваться с другими для достижения поставленной цели и прочие так называемые высокоуровневые когнитивные навыки. В этой новой ситуации человек, с одной стороны, должен быть способным вос-

принимать научно-технические и организационные новшества, а с другой стороны – сам быть источником инноваций.

Таким образом, человеческий капитал оказывается тесно связанным с понятием инноваций в его шумпетерианской трактовке, согласно которой понятие «инновация» не совпадает с понятием «изобретение», включая в себя, помимо технических и технологических аспектов производства, параметры социально-экономической среды, в том числе и характеристики человеческого капитала.

Необходимо отметить, что разнообразные свойства и качества человека, их классификация и группировка стали основой выделения разных видов человеческого капитала – таких, например, как капитал здоровья, капитал образования, интеллектуальный капитал и т.д.

Человеческий капитал различается не только по своим видам, но и по уровням его формирования. Обычно принято выделять три таких уровня:

- 1) микро-микроуровень (индивидуальный человеческий капитал);
- 2) микроуровень (человеческий капитал предприятия);
- 3) макроуровень (национальный человеческий капитал).

Каждый из элементов человеческого капитала на любом его уровне должен соответствовать общим признакам капитала. Он (элемент человеческого капитала) должен выступать как запас и накапливаться в результате вложения ресурсов (инвестиций); генерировать поток доходов в будущих периодах, то есть обеспечивать длительный эффект, измеримый в натуральном или стоимостном выражении; являться благом длительного использования, подвергаясь физическому и моральному износу.

Инвестиции в человеческий капитал

Инвестициями в человеческий капитал можно назвать любую меру, направленную на повышение производительности труда.

От инвестиций в физический капитал их отличает ряд особенностей:

Во-первых, период инвестирования для человеческого капитала значительно больше, чем период инвестирования физического капитала. Например, период инвестирования в образование может достигать 20–30 лет. Инвестиции в человеческий капитал начинаются задолго до того, как человек становится работником; субъектом инвестирования на начальных этапах жизненного цикла человека является семья.

Во-вторых, инвестирование замедляет физический и моральный износ человеческого капитала. Более того, при качественных и постоянных инвестициях в здоровье и образование характеристики человеческого капитала улучшаются.

В-третьих, масштабы и характер инвестиций в человеческий капитал в значительной степени обусловлены такими институциональными факторами, как культура, национальные особенности, традиции общества. Например, как показывают исследования, выбор профессии детьми коррелирует с уровнем образования и родом деятельности их родителей.

В-четвертых, инвестирование в человеческий капитал связано для инвестора с большей степенью риска по сравнению с инвестированием в другие виды капитала, во всяком случае риски такого инвестирования качественно отличаются от аналогичных при инвестировании в физический капитал.

В-пятых, по сравнению с физическим капиталом, человеческий капитал имеет более низкую степень ликвидности. Будучи неотделимым от своего носителя, он не может быть от него отчужден, передан кому бы то ни было. По этой же причине человеческий капитал не может наследоваться в том смысле, в котором наследуется физический капитал.

И, наконец, инвестиции в человеческий капитал имеют протяженный во времени и интегральный по своему характеру социальный и экономический эффекты, носят стратегический характер и определяют долгосрочное развитие социально-экономической системы. Цели этих инвестиций, их задачи, формы, методы и инструменты зависят от уровня рассмотрения человеческого капитала.

Человеческий капитал индивида и инвестиции

Индивидуальный человеческий капитал представляет собой совокупность интеллектуальных, эмоциональных и мотивационных навыков человека, которые используются им в процессе жизнедеятельности.

Группировка этих разнообразных врожденных и приобретенных навыков человека позволяет выделить в структуре человеческого капитала такие его отдельные (частные) виды, как капитал здоровья, капитал образования, интеллектуальный, культурно-нравственный, мотивационный капиталы. Все эти «капиталы» представляют собой совокупность тех или иных характеристик человека и обладают одним общим свойством – они неотчуждаемы от человеческой личности и соответствуют признакам капитала.

Отдельные виды человеческого капитала наследуются, другие - приобретаются в течение всего жизненного цикла человека благодаря инвестициям в человеческий капитал. Основой наследуемых видов человеческого капитала являются полученный от родителей биофизический материал, который может иметь доминирующее значение в качестве первичного ресурса для некоторых видов профессий (спорт, искусство, публичные профессии и т.д.).

Под инвестированием в человеческий капитал индивида понимают вложение средств в развитие человека, улучшение качественных параметров его рабочей силы, повышение квалификации, уровня образованности, развитие интеллекта и творческого потенциала. Характерной чертой такого рода инвестиций является то, что вложения в человеческий капитал могут (и должны) одновременно производиться государством, предприятием, семьей и самим человеком.

На разных этапах жизненного цикла роли отдельных субъектов инвестирования в индивидуальный человеческий капитал различаются по своей значимости и возможностям финансирования инвестиций. Очевидно, что в ранние годы жизни человека основную роль в формировании его человеческого капитала играет его ближайшее окружение – семья, основным инструментом формирования человеческого капитала является воспитание, а уровень финансирования инвестиций в человеческий капитал зависит от бюджета семьи. Роль государства в создании человеческого капитала на этом уровне заключается в осуществлении инвестиций в семейную политику, развитие систем образования соответствующих ступеней, а также обеспечение равного доступа к качественному образованию для всех [3]. В федеральном бюджете РФ 2020–2022 г. затраты на социальную сферу определены в размере 35 % всех расходов или 6,874 трлн руб. С учетом бюджетов ПФР, ФОМС и ФСС социальная сфера будет профинансирована в объеме 19 трлн руб. [4].

Таблица 1

Распределение потребности организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по видам деятельности на 31 октября 2018 года

Виды деятельности	В процентах к итогу
Всего по обследованным видам деятельности	100
Руководители	4,2
Специалисты высшего уровня квалификации	25,5
Специалисты среднего уровня квалификации	12,5
Служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	4,5
Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	11,2
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбоводства и рыболовства	1,0
Квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	16,2
Операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	12,6
Неквалифицированные рабочие	12,2

Примечание. Составлено авторами по материалам сайта Федеральной службы государственной статистики [6].

Нужно признать, что сложившаяся в настоящее время в России система образования не вполне соответствует современным требованиям инновационного развития, и часто не может обеспечить высокое качество человеческого капитала. Известно, что Россия занимает первое место по доле населения с третичным образованием, к которому, согласно Международной стандартной классификации образования, относится среднее профессиональное и высшее образование. По данным Росстата, в 2019 г. только образовательными организациями выпущено более 165 тыс. квалифицированных рабочих и почти 540 тыс. специалистов среднего звена, выпуск бакалавров, специалистов и магистров в этом же году составил 908,6 тыс. человек [5]. Более 90 % населения России имеет образование не ни-

же полного среднего, что на 75 % выше среднего показателя для стран ОЭСР. В то же время, как показывают проведенные Федеральной службой государственной статистики РФ обследования потребности организаций в работниках, более половины вакансий – это рабочие места, не требующие высшего и среднего профессионального образования (табл. 1) [6].

Можно предположить, что российская экономика не в состоянии предложить работникам с третичным образованием соответствующие их подготовке рабочие места, что обесценивает осуществленные домохозяйствами и государством инвестиции в человеческий капитал. С другой стороны, представления семьи о востребованных экономикой профессиях не совпадают с реальностью, а фирмы, в силу различных причин, предпочитают не финансировать полный цикл подготовки специалистов. В итоге профессионально-образовательная структура человеческого капитала не соответствует потребностям экономики, что сдерживает переход к ее инновационному развитию.

Человеческий капитал предприятия и внутрифирменные инвестиции

Инвестициями в человеческий капитал предприятия (фирмы) можно назвать любое действие, которое повышает квалификацию и способности работника и тем самым производительность труда и конкурентоспособность фирмы. Эти инвестиции могут осуществляться и самими фирмами, и их работниками, и государством. Фирмы становятся субъектами инвестирования в человеческий капитал по ряду причин. Наиболее значимой является дефицит специалистов на рынке труда, в которых фирма испытывает жизненно важную потребность.

Роль фирм в создании человеческого капитала очень высока, поскольку они владеют наиболее полной информацией об эффективных и перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку персонала, соответствующего требованиям инновационного развития. Специалисты по управлению персоналом утверждают, что крупные корпорации тратят от 2 до 5 % своего бюджета на обучение и развитие персонала [7]. Аналитики сайта T&P, исследовавшие рынок корпоративного образования в России в 2019 г., приводят следующие данные (табл. 2):

Таблица 2

Затраты на обучение одного сотрудника в 2019 году (по результатам обследования 237 российских компаний с численностью работающих от 101 до 5000 человек)

Категория работника	Средние затраты (в тыс.руб.)
Начинающие специалисты	26000
Линейный персонал	43000
Средний менеджмент	76000
Топ-менеджмент	293000

Примечание. Составлено авторами по материалам сайта T&P [8].

Компания, обучающая своих сотрудников, как правило, не испытывает острого дефицита кадров. Обладая запасом человеческого капитала, фирма становится своего рода хранилищем знаний.

Человеческий капитал гетерогенен. На это обратил внимание еще Г. Беккер, выделив две его составляющие – общий (универсальный) и специфический человеческий капитал [9]. Соответственно, инвестиции в человеческий капитал могут быть разделены на общие и специальные (специфические). К общим относят инвестиции в формирование и развитие тех умений и навыков, которые принесут отдачу человеку, являющемуся их объектом, независимо от конкретного места его работы.

В качестве примера такого рода компетенций можно назвать умение пользоваться оргтехникой, компьютером или водить автомобиль. К специальным же инвестициям относят вложения в развитие тех навыков и приобретение тех знаний, которые работник сможет применить только на том предприятии, которое осуществило данные инвестиции. Это знакомство сотрудников с внутренними инструкциями, распорядком фирмы, ноу-хау, элементами корпоративной культуры, обучение, связанное с особенностями технологических процессов данного конкретного производства.

Деление человеческого капитала на общий и специфический играет важную роль в различных контекстах – при выборе формы трудового контракта (договора) между работником и работодателем, анализе рисков прекращения этого контракта одной из сторон, выборе инструментов мотивации работников и пр. Принципиальное влияние учет гетерогенности человеческого капитала имеет при определении субъектов и источников финансирования инвестиций в человеческий капитал.

Многие работодатели включают обучение за счет средств работодателя в социальные и мотивационные пакеты, даже если это не предписывается соответствующими законами. Вместе с тем достаточно часто фирма старается переложить финансирование *общих* инвестиций в человеческий капитал на самого работника, мотивируя это тем, что работник после повышения квалификации может потребовать более высокой оплаты своего труда или уйдет с фирмы вообще. Общие инвестиции могут оплачиваться самими сотрудниками и косвенным образом, например, в том случае, когда они, еще не окончив образования, работают за небольшую зарплату или совсем без нее (практика стажировок, оплачиваемых частично или неоплачиваемых), стремясь приобрести необходимый опыт.

Общие инвестиции с точки зрения фирмы являются более рискованными, чем специфические. Инвестируя в сотрудника, который потом перейдет на работу в конкурирующую компанию, фирма потеряет вложения и подготовит высококвалифицированного сотрудника для своих конкурентов. Специальные инвестиции производятся самими предприятиями, и они же получают основной доход от этих инвестиций.

Деление инвестиций в человеческий капитал на общие и специфические лежит в основе одной из современных концепций теории фирмы, где она рассматривается как коалиция «взаимоспецифических» активов. Комбинация этих активов приносит большую отдачу по сравнению с их комбинацией с другими ресурсами. Инвестиции в такие активы генерируют более высокую отдачу при определенном способе использования.

Инвестиции фирмы в своего работника (общие или специфические) увеличивают его ценность и могут сделать его для работодателя более ценным, чем новый сотрудник, которого можно найти на рынке труда. Такие инвестиции могут придать отношениям работника и работодателя стабильный долговременный характер. Имеются данные о наличии отрицательной зависимости между текучестью кадров и затратами на обучение работников [10]. Понятие «специальный человеческий капитал», введенное Г. Беккером, объясняет, почему среди работников с большим стажем работы на одном месте текучесть ниже и почему заполнение появляющихся вакансий происходит на предприятиях в первую очередь за счет внутренних продвижений, и лишь во вторую – за счет найма сотрудников на внешнем рынке труда.

Риски инвестирования в человеческий капитал

Субъектами инвестирования в человеческий капитал фирмы одновременно является и сама фирма, и ее работники. Интересы работодателя (фирмы) и работника, как субъектов инвестирования в человеческий капитал предприятия, могут не совпадать. В связи с этим возникает проблема оппортунистического поведения и распределения рисков инвестирования.

Невозможно предсказать, как будут восприняты инвестиции в человеческий капитал самим сотрудником. Не будем забывать, что работник в этом процессе тоже является инвестором – тратит силы, время, когнитивные способности на освоение нового знания. Фирма, инвестируя в индивидуальный человеческий капитал своих сотрудников, не имеет никаких гарантий, что эти инвестиции будут «освоены» и дадут желаемый эффект. Вопрос об эффективности инвестиций затрагивает тему оппортунистического поведения работника. Последнее не сводится только к возможному уходу сотрудника на другое место работы, когда работодатель неизбежно теряет средства, инвестированные в человеческий капитал. В России для страхования возможных потерь от увольнения работника работодатель может заключить с работником учебный (ученический) договор (ст.198 ТК РФ), не только уменьшив обязательные отчисления с суммы, потраченной на обучение работника, но и переложив на последнего возмещение понесенных затрат (ст.207 ТК РФ) в случае «досрочного» увольнения. Подобная практика существует и в других странах.

Помимо потенциальных финансовых потерь в трудовых отношениях «работник – работодатель» существует такой вид оппортунистического поведения, как моральный риск. В свое время Ф. Тейлор остроумно заметил, что едва ли можно найти компетентного работника, который не посвящал бы большую часть своего времени изучению того, насколько медленно он может работать, чтобы у работодателя все же создавалось впечатление, что он работает в приемлемом темпе [10]. Поэтому особое значение приобретает такой вид инвестиций, как инвестиции в мотивацию своих сотрудников, в формирование у работника чувства приверженности фирме.

Характер инвестиций фирмы в человеческий капитал и риски, с ними связанные, в значительной степени определяются особенностями рынка труда, на котором она функционирует. Для фирмы,

являющейся единственным покупателем услуг труда определенной категории работников (монополистом), почти все инвестиции в человеческий капитал являются по своей сути специальными. Если же фирма действует в условиях более близких к конкуренции, (что справедливо в отношении подавляющего большинства фирм на рынке), большую часть инвестиций в человеческий капитал следует рассматривать в качестве общих (высокорисковых).

Экстернальные эффекты инвестиций в человеческий капитал

Далеко не все выгоды от инвестиций в человеческий капитал принимают денежную форму и присваиваются субъектом, осуществившим инвестиции. Значительная часть выгод от инвестирования в человеческий капитал принимает форму положительных внешних экстерналий. Экстернальные эффекты этих инвестиций трудно оценить количественно, но значение их весьма высоко. Особенно важной в этом контексте выглядит связь инвестиций в человеческий капитал с инновациями. Человеческий капитал является важнейшим фактором, опосредующим инновации, необходимым условием успешной диффузии (распространения) инноваций. Основными субъектами инноваций являются фирмы, поскольку именно там осуществляется процесс научно-технического нововведения – «единственный в своем роде процесс, объединяющий науку, технику, экономику, предпринимательство и управление», а их способность генерировать инновации зависит от комплекса факторов, в числе которых важнейшую роль играет качество человеческого капитала [11].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мальцев А.А., Мальцева В.А. Инклюзивный экономический рост как способ повышения глобальной производительности (обзор доклада ОЭСР «Связь производительности с инклюзивностью») // Вестн. междунар. организаций. 2018. Т. 13. № 4. С. 272–279 (на русском языке). С. 273.
2. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. N. Y., 1968. Vol. 6.
3. Полищук Е.А., Тихонова Э.Н. О проблемах реализации человеческого капитала университетской интеллигенции в регионах России: в сб. науч. ст. Жизненный мир научно-технической и социально-гуманитарной интеллигенции: общее и особенное / под общ. ред. Ж.Т. Тощенко. М.: РГГУ, 2015. С. 92.
4. Официальный сайт Государственной думы Федерального собрания Российской Федерации. URL: <http://duma.gov.ru/news/47030/>.
5. Федеральная служба государственной статистики. Банк готовых документов. Социально-экономическое положение России-2019 г. URL: https://gks.ru/bgd/regl/b19_01/Main.htm.
6. Доклад «О численности и потребности организаций в работниках по профессиональным группам» на 31 октября 2018 г. URL: https://gks.ru/free_doc/2019/potrorg/potr18.htm.
7. Костицын Н. Оптимизация издержек на корпоративное обучение // Управление персоналом, 2005. №5. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?329>.
8. Исследование: что происходит на рынке корпоративного образования в России // Теория и практика. URL: <https://theoryandpractice.ru/posts/17752-issledovanie-cto-proiskhodit-na-rynke-korporativnogo-obrazovaniya-v-rossii>.
9. Becker G.S. Investment in Human Capital: A. Theoretical Analysis // Journal of Political Economy. Supplement. Oct., 1962.
10. Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: в 2-х т. / пер. с англ. И.В. Розмаинского, Д.Е. Тетерина, К.А. Холодилина / под ред. И.И. Елисеевой и В.Л. Тамбовцева. СПб.: Экономическая школа, 1999. Т. 1. С. 264.
11. Комаров В.М. Основные положения теории инноваций. М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2012. (Инновационная экономика: теория). С. 25.
12. Human Capital Report, 2015. URL: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2015/the-human-capital-index/>
13. Bureau of Labor Statistic. Earnings and unemployment rates by educational attainment, 2015. URL: www.bls.gov.
14. The Global Human Capital Report 2017. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf.
15. 2019 Human Development Report. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf.
16. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond [The Fourth Industrial Revolution. What It Means and How to Respond Foreign Affairs [Foreign Affairs], 2015. December 12. URL: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution>.
17. The Global Innovation Index. The Human Factor in Innovation. 2015. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/content/page/gii-full-report-2015/>, accessed 5.10.2019.
18. The Global Human Capital Report 2017. World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Human_Capital_Report_2017.pdf.

19. Индексы и индикаторы человеческого развития. Обновленные статистические данные 2018. Программа развития Организации Объединенных Наций. URL: http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update.pdf.
20. Доклад о мировом развитии. 2018/ Всемирный банк. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/28340/211096mmRU.pdf>
21. Изменение характера труда. Доклад о мировом развитии – 2019. Группа Всемирного банка.

Поступила в редакцию 14.04.2020

Тихонова Элина Николаевна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономики и финансов
ФГБОУ ВПО «Ижевский государственный технический университет»
426069, Россия, г. Ижевск, ул. Студенческая, 7 (корп. 6)

Корепанова Ирина Владимировна, кандидат экономических наук,
доцент кафедры экономической теории и предпринимательства
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
426034, Россия, г. Ижевск, ул. Университетская, 1 (корп. 4)

E.N. Tikhonova, I.V. Korepanova

INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

DOI: 10.35634/2412-9593-2020-30-3-362-368

Paradoxically, economic slowdown has been one of the major current trends alongside with intensive technology development. Changes in nature of production require employees to acquire qualitatively different skills that were not previously needed. In particular, one of them is being able to provide diffusion of innovations. Consequently, investment in human capital is gaining a new meaning, the quality of which contributes to long-term economic growth in modern socioeconomic reality. Investing is being implemented on different levels, starting from an individual and all the way to a company or a government. Every entity plays their own special role in the process of achieving the common goal of improving the quality of human capital. Investing in entities from different levels requires different tools, mechanisms and involves different kinds of risks for investors. Benefits gained from human capital don't only belong to investors but also take the form of positive externalities.

Keywords: Human capital, employee's competence, diffusion of innovations, investments, economic growth, entities of investments, externalities.

Received 14.04.2020

Tikhonova E.N., Candidate of Economics, Associate Professor at Department of Economics and Finance
Izhevsk State Technical University
Studencheskaya st., 7/6, Izhevsk, Russia, 426069

Korepanova I.V., Candidate of Economics, Associate Professor
at Department economic theory and entrepreneurship
Udmurt State University
Universitetskaya st, 1/4, Izhevsk, Russia, 426034