

**Московский финансово-промышленный университет
«Синергия»**

**Кафедра Оценочной деятельности, фондового рынка и
налогообложения**

Зверев В.И.

**Handbook
по дисциплине
«Управление инвестициями в
человеческий капитал»**

**Москва
2011**

Содержание

Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды	4
Вопрос 1. Человеческий капитал: понятие, виды, отличительные черты.	4
Вопрос 2. Роль человеческого капитала на макро- и микро- уровнях... ..	7
Вопрос 3. Классификация человеческого капитала.	8
Вопрос 4. Факторы влияющие на формирование, сохранение и использование человеческого капитала.	10
Контрольные вопросы:	12
Выполните тестовые задания для самопроверки.	13
Литература.....	14
Тема 2. Теория человеческого капитала	15
Вопрос 1. Теории человеческого капитала.	15
Вопрос 2. Оценка человеческого капитала.	25
Контрольные вопросы:	28
Выполните тестовые задания для самопроверки.	28
Литература.....	30
Тема 3. Инвестирование в человеческий капитал	31
Вопрос 1. Инвестирование в человеческий капитал.....	31
Контрольные вопросы:	38
Выполните тестовые задания для самопроверки.	39
Литература.....	40
Тема 4. Эффективность инвестирования в человеческий капитал	42
Вопрос 1. Эффективность инвестирования в человеческий капитал... ..	42
Вопрос 2. Капитализация человеческого капитала.	50
Контрольные вопросы:	51
Выполните тестовые задания для самопроверки.	52
Литература.....	54
Тема 5. Управление человеческим капиталом	55
Вопрос 1. Управление человеческим капиталом.	55
Контрольные вопросы:	59
Выполните тестовые задания для самопроверки.	59
Литература.....	61

Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом.....	62
Вопрос 1. Человеческий капитал и управление персоналом.	62
Контрольные вопросы:	67
Выполните тестовые задания для самопроверки.	68
Литература	69
Ответы на тестовые задания	70

Тема 1. Человеческий капитал: сущность и виды

Вопросы темы:

1. Человеческий капитал: понятие, виды, отличительные черты.
2. Роль человеческого капитала на макро- и микро- уровнях.
3. Классификация человеческого капитала.
4. Факторы влияющие на формирование, сохранение и использование человеческого капитала

Цели изучения темы:

- Раскрыть основные характеристики человеческого капитала.
- Познакомить студентов с критериями классификации человеческого капитала.

Задачи изучения темы:

- Дать характеристику человеческого капитала.
- Определить роль человеческого капитала на макро- и микро- уровнях.
- Раскрыть критерии классификации человеческого капитала.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- подходы к определению термина «человеческий капитал»;
- роль человеческого капитала в новой экономике и развитии фирмы;
- критерии классификации человеческого капитала;
- факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала.

уметь:

- отличать человеческий капитал от физического капитала;
- ориентироваться в критериях классификации человеческого капитала.

Вопрос 1. Человеческий капитал: понятие, виды, отличительные черты.

Капитал в широком смысле слова – это любой ресурс, создаваемый с целью производства большего количества экономических благ.

В экономической литературе существуют различные определения человеческого капитала. Так, основоположник человеческого капитала Т. Шульц считал, что человеческим его называют потому, что эта «форма становится частью человека, а капиталом является вследствие

того, что представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков, либо того и другого»¹.

Э. Долан под человеческим капиталом понимает капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное обучение или образование, либо через практический опыт.

Л. Ш. Сулейманова определяет человеческий капитал следующим образом. Человеческий капитал – «это врожденный, сформированный в результате инвестиций и накоплений определенный уровень здоровья, образования, навыков, способностей, мотивации, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного воспроизводства, способствует экономическому росту и влияет на величину доходов их обладателя»².

С. Дятлов, А. Добрынин и др. определяют человеческий капитал как «совокупность всех атрибутивных качеств и свойств, производительных способностей и сил, функциональных ролей и форм, рассматриваемых с позиций системной целостности и адекватных современному состоянию общества эпохи научно-технической и социально-информационной революций, включенных в систему рыночных отношений в качестве ведущего фактора общественного производства»³.

М. Критский трактует человеческий капитал «как всеобщую форму экономической жизнедеятельности – итог исторического движения человеческого общества к современному состоянию»⁴.

В «Экономической энциклопедии» человеческий капитал определяется как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие производственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт»⁵.

Итак, *человеческий капитал* – это совокупность физических, умственных, предпринимательских способностей человека, его знания, умения, навыки, профессионализм, опыт, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем.

¹ Shultz T. Capital Formation by Education // The Journal of Political Economy. 1967, Vol. 68, p. 571.

² Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции. www.tisbi.ru

³ Добрынин А.И., Дятлов С.А. и др. Производительные силы человека: структура и формы проявления. СПб: УЭФ, 1993, с. 4.

⁴ Критский М.М. Человеческий капитал. – СПб: Лен. Унив., 1991. – с.15.

⁵ Экономическая энциклопедия. – М., 1999. – с. 275.

В рамках изучения человеческого капитала важно отметить следующее:

- человеческий капитал включает в себя совокупность (запас) физические качества индивида;
- структурным элементом человеческого капитала является приобретенный запас знаний, умений, навыков;
- указанный выше запас целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, и это способствует росту производительности труда;
- использование представленного запаса приводит к росту доходов человека в будущем путем отказа от части текущего потребления;
- увеличение доходов человека приводит к заинтересованности работника к дальнейшему вложению средств (инвестированию) в свой человеческий капитал;
- мотивация является необходимым элементом того, чтобы процесс воспроизводства человеческого капитала носил полностью завершенный характер.

Соответственно, человеческий капитал не является простой совокупностью или запасом различных способностей, знаний, умения, опыта, которыми обладает человек. Важно отметить, что такая совокупность, во-первых, должна использоваться человеком в процессе производства товаров и услуг, во-вторых, способствовать росту доходов работника. Кроме того, носителям человеческого капитала для получения более высоких доходов требуется осуществлять определенные вложения в отдельные его составляющие элементы. В связи с этим функционирование человеческого капитала сопряжено с формированием, накоплением, использованием, инвестированием. Не всякие вложения в человеческий капитал могут быть признаны инвестициями, таковыми являются лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

Отличительные черты (свойства человеческого капитала):

1. Человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности.
2. Использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.
3. Человеческий капитал практически неликвиден. Человеческий капитал как таковой не может быть предметом купли-продажи.
4. Функционирование и степень отдачи человеческого капитала обусловлены индивидуальными интересами и предпочтениями индивида, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры.

5. Вложения в человеческий капитал обеспечивают социальный эффект.

6. Инвестиционный период у человеческого капитала значительно длиннее, чем у материальных активов (например, инвестирование в здоровье человек осуществляет на протяжении всей своей жизни).

7. Человеческий капитал более мобилен.

8. Человеческий капитал не храним (по выражению Маршалла). Он существует только в текущее время, и время, в течение которого он не использовался, упущено навсегда. Для человека, не работающего по специальности, стоимость образования относится на затраты, которые не дали никакого эффекта. Плюс к этому следует помнить, что знания, когда-то полученные человеком, постепенно забываются, поэтому «хранить» можно только основы, а текущие аспекты не поддаются «хранению». Человеческий капитал нельзя сохранить и в форме сокровищ.

Человеческий капитал обладает двойным назначением. Он используется не только в производственной (экономической) деятельности, но и в повседневном обиходе, в жизни, идущей за границами рабочего времени. Поэтому порой инвестиции в формирование человеческого капитала очень сложно отделить от затрат, осуществленных на потребление.

Вопрос 2. Роль человеческого капитала на макро- и микро-уровнях.

Практика второй половины XX в. показывает, что каждая страна имела свои особенности в достижении экономических успехов и неудач. В то же время для группы наиболее развитых стран свойственны общие закономерности в социально-экономическом развитии. Изменения в развитых странах сводятся к одной общей черте – выдвиганию человека в центр воспроизводственного процесса. Сегодня именно человеческий капитал определяет темп и уровень развития, как отдельной фирмы, так и общества в целом. Капитал и земля превратились в пассивные факторы роста, а человеческий капитал, воплощенный в людях, в активный фактор.

Образование и подготовка на производстве увеличивают объем человеческого капитала. Охрана здоровья, сокращение заболеваемости и смертности, увеличивают срок и интенсивность использования способностей человека. Миграция и владение информацией способствуют перемещению человека в районы, где его труд оплачивается наилучшим образом. Выгода индивида от инвестирования в человеческий капитал выражается в повышении постоянного дохода.

Вложения в человеческий капитал играют важную роль и в развитии компании. Развитие персонала является важнейшим условием

успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков. Несоответствие квалификации персонала потребностям компании отрицательно сказывается на результатах ее деятельности.

Человеческий капитал играет большую роль на макро- уровне, т.к. лежит в основе многих явлений стимулирующих экономический рост. Типичные оценки говорят о том, что увеличение человеческого капитала на один процент приводит к ускорению темпов роста душевого ВВП на 1-3%.

В современном обществе человеческий капитал становится основой богатства. Именно он определяет конкурентоспособность экономических систем, выступает ключевым ресурсом их развития. В настоящее время человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста.

Вопрос 3. Классификация человеческого капитала.

Классификация человеческого капитала осуществляется по разным критериям (рис. 1):



Рис. 1. Классификация человеческого капитала

1) по степени ограниченности применения человеческого капитала подразделяется на:

- **общий** (представляет собой знания, которые могут быть востребованы в различных сферах человеческой деятельности);

- **специальный** (включает навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены);

2) по элементам затрат:

- **капитал образования** (вложения в образование, переподготовку, повышение квалификации и пр.);

- **капитал здоровья** (вложения в здоровье человека с целью продления функционирования человеческого капитала);

- **информационный капитал** (вложение средств в поиск нужной информации, ее обработку);

3) по формам воплощения человеческого капитала:

- не овеществленный (**живой** – включает в себя знания, здоровье и воплощен в человеке);

- овеществленный (**неживой** – создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах);

- **институциональный** (представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала);

4) по степени воздействия на экономические процессы:

- **потребительский** (создается потоком услуг, потребляемых непосредственно – творческая, образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих);

- **производительный** (способствует повышению общественной полезности – создание средств производства, технологий, производственных услуг, продуктов; результаты такой деятельности можно применять на практике в процессе производства);

- **интеллектуальный** (определяется уровнем образования, компетентностью и креативностью специалистов, развитием интеллектуальных способностей в решении многообразных проблем);

5) по степени обобщенности:

- **индивидуальный** (капитал отдельного человека);

- **коллективный** (капитал группы лиц);

- **общественный** (весь накопленный обществом человеческий капитал, который является частью национального богатства, стратегическим ресурсом и фактором экономического роста).

Вопрос 4. Факторы влияющие на формирование, сохранение и использование человеческого капитала.

На формирование, сохранение и использование человеческого капитала воздействует ряд **факторов**:

1. *Биологический фактор* – совокупность физических качеств, врожденных особенностей и способностей человека (пол, рост, вес индивида), которые он может использовать в хозяйственной деятельности.

2. *Фактор здоровья* – совокупность признаков, свидетельствующих о физическом и психическом состоянии человека, его способности к участию в производственном процессе. Данный фактор обеспечивает продление, увеличение продолжительности трудоспособного периода индивида, непосредственно воздействует и на текущую отдачу человеческого капитала, и на срок его полной амортизации.

3. *Демографический фактор*. Численность населения, темпы природного прироста населения, возрастная структура населения, средняя продолжительность жизни и т.д.

4. *Социальный фактор* – совокупность свойств, присущих человеку как субъекту социальных отношений (раса, национальность, страна происхождения, принадлежность к определенной социальной группе). Важную роль здесь играет система образования, а также уровень развития системы услуг.

5. *Социально-демографический фактор*. Численность экономически активного населения, численность занятого и безработного населения, продолжительность активного трудового периода жизни.

6. *Экономический фактор*:

- Рынок труда (спрос и предложение на рынке труда, сегментация рынка).
- Система заработной платы.
- Мобильность рабочей силы.
- Реальные доходы населения.

7. *Фактор времени*. В современном мире фактор времени является одним из самых важных; человеческое время позволяет приобрести и накопить новые запасы активов человеческого капитала, однако можно сказать и обратное – накопление человеческого капитала лишает индивида одного из главных благ современного общества – свободного времени.

8. *Фактор государственного регулирования*. Государство от части 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. К основному нормативно-правовому акту в области защиты интеллектуальной собственности можно отнести часть четвертую ГК РФ. Среди международных актов следует особо отметить Всемирную Конвенцию об авторском праве, подписанную в Женеве 6 сентября 1952 года, а затем пересмотренную и подписанную в Париже 24 июля 1971 года. Для защиты интеллектуальной собственности и регистрации прав на нее в России была создана Федеральная служба по интеллектуальной собственности, патентам и товарным знакам (Роспатент), а на мировом уровне действует Всемирная организация 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. *Экологический фактор*. Общее экологическое состояние территории, качество питьевой воды и пищевых продуктов, природно-климатические и санитарно-гигиенические условия и т.д.

Для более легкого восприятия информации все представленные выше факторы можно отобразить графическим образом (рис. 2).

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

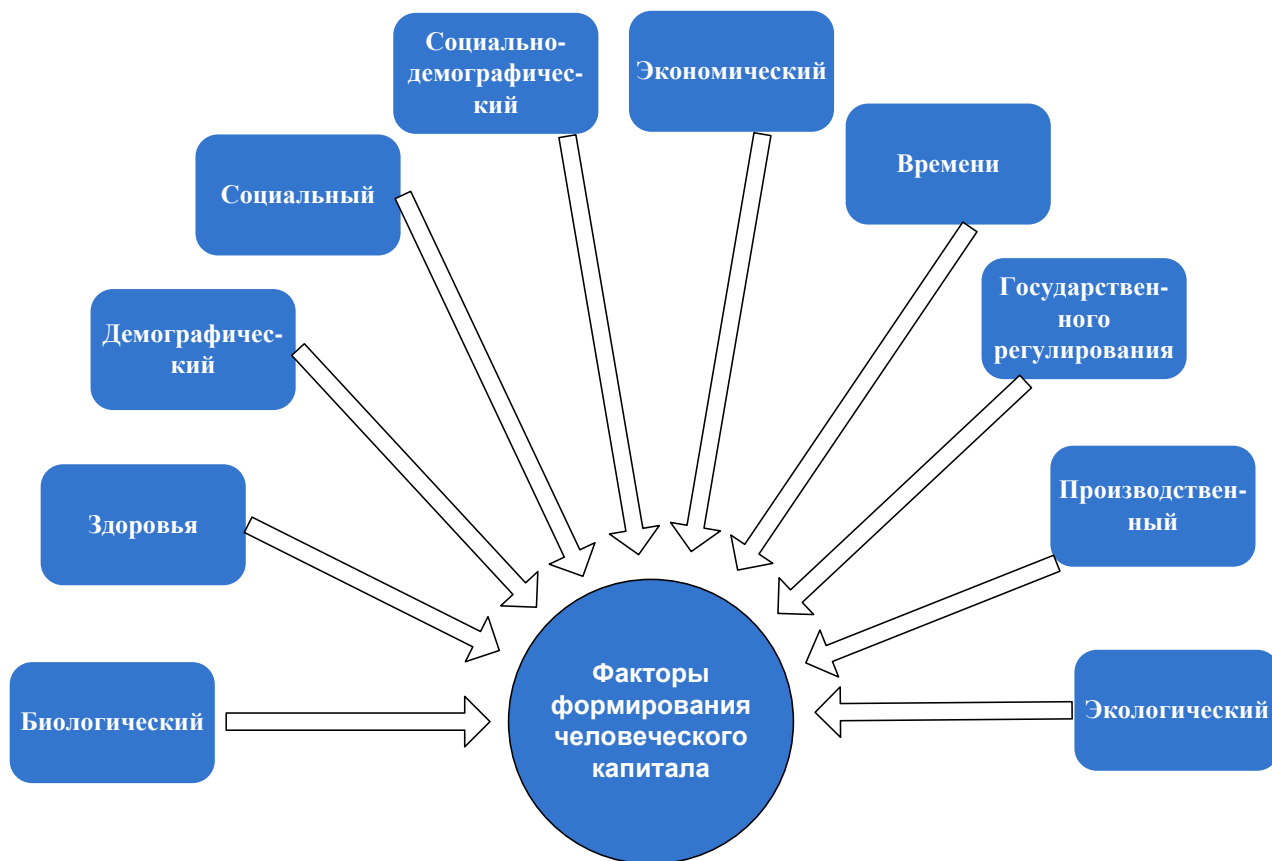


Рис. 2. Факторы, воздействующие на формирование человеческого капитала

Контрольные вопросы:

1. Каковы отличительные черты человеческого капитала?
2. Какова роль человеческого капитала на микроуровне?
3. Каковы общие черты физического и человеческого капиталов?
4. Как Вы считаете, можно ли продать человеческий капитал?
5. Каким образом экономические факторы воздействуют на формирование человеческого капитала?
6. Как Вы считаете, жесткое государственное регулирование положительно или негативно сказывается на формировании человеческого капитала?
7. Возможность получения бесплатного образования стимулирует или тормозит процесс формирования человеческого капитала?
Аргументируйте ответ.
8. Можно ли рост и выносливость человека относить к его человеческому капиталу?
9. Почему человеческий капитал считается неликвидным?
10. Есть ли в России орган государственной власти, занимающийся охраной интеллектуальной собственности? Если да, то назовите какой.

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Неживой человеческий капитал ...
 - а) не существует
 - б) является овеществленным
 - в) образуется только после смерти человека в качестве его наследия

2. Человеческий капитал - это:
 - а) запас знаний и умений
 - б) природные способности человека
 - в) умственные способности человека
 - г) совокупность физических, духовных, умственных, предпринимательских способностей, используемых в производстве товаров и услуг и позволяющих получать доход

3. Человеческий капитал:
 - а) отделим от человека
 - б) может передаваться в наследство по завещанию
 - в) неотделим от человека

4. Человеческий капитал:
 - а) не может «изнашиваться»
 - б) не может «устаревать»
 - в) может накапливаться
 - г) не может накапливаться

5. К общим чертам человеческого и вещественного капитала можно относить:
 - а) отсутствие контроля самим человеком над применением капитала
 - б) использование в течение длительного периода
 - в) высокая степень мобильности в краткосрочном периоде
 - г) отсутствие возможности монополизации рынка капитала

6. Человеческий капитал формируется под воздействием факторов:
 - а) только экономических
 - б) социальных, экономических и политических
 - в) в основном политических и социальных
 - г) исключительно культурных и моральных

7. Капитал здоровья:
 - а) обеспечивает продление трудоспособности
 - б) тормозит использование человеческого капитала

- в) способствует росту социального капитала
- г) снижает качество человеческого капитала

8. Носителем человеческого капитала может быть...

- а) человек
- б) человек или организация, на которую данный человек работает

в настоящее время

в) человек или компания, которая «арендовала» данный человек на определенное время и использует его знания, опыт и т.п. в своих целях

г) человек или компания, в случае, если она зарегистрировала права на изобретение должным образом

9. Результат применения человеческого капитала можно измерить ...

- а) только в денежном выражении
- б) в денежном и натуральном выражении
- в) только в натуральном выражении
- г) в денежном, натуральном и количественном выражении

10. К признакам человеческого капитала из перечисленного ниже *нельзя* относить

- а) способность генерировать поток доходов в течение длительного промежутка времени
- б) высокую мобильность
- в) возрастание человеческого капитала индивида с течением времени
- г) отсутствие воздействия неэкономических факторов (престижность работы, социальные льготы, жилищные проблемы)

Литература.

Основная литература:

1. Геворкян Е.Н. Рынок образовательных ресурсов: аспекты модернизации. - М.: Маркет-ДС, 2005, стр. 45-47; 54-55.
2. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. - СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2000, стр. 75, 108-118.

Дополнительная литература:

1. Добрынин А.И., Дятлов С.А. и др. Производительные силы человека: структура и формы проявления. - СПб: УЭФ, 1993. – 387с.
2. Критский М.М. Человеческий капитал. – СПб: Лен. Унив., 1991. – 65с.

Тема 2. Теория человеческого капитала

Вопросы темы:

1. Теории человеческого капитала.
2. Оценка человеческого капитала.

Цели изучения темы:

- Раскрыть эволюцию взглядов на теорию человеческого капитала.
- Познакомить студентов со способами оценки человеческого капитала.

Задачи изучения темы:

- Дать характеристику человеческого капитала в рамках эволюции взглядов на теорию человеческого капитала.
- Рассмотреть различные теории человеческого капитала и их основные постулаты.
- Раскрыть способы оценки человеческого капитала.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- подходы к определению термина «человеческий капитал» в рамках разных направлений;
- исходные положения различных теорий человеческого капитала;
- способы оценки человеческого капитала.

уметь:

- отличать понятие человеческого капитала в зависимости от разных направлений развития теории человеческого капитала;
- ориентироваться в способах оценки человеческого капитала.

Вопрос 1. Теории человеческого капитала.

В современном мире разработка и развитие высоких технологий внедрение компьютерной и информационной техники во все сферы хозяйственной жизни требуют наличия человеческих ресурсов новаторского типа, предполагают включение в производственный процесс творческих работников, способных быстро принимать адекватные решения в условиях интенсивных научно-технических преобразований.

В период становления нового технологического базиса, формирования постиндустриального общества не передовая технология является решающим фактором производства, а высокоразвитая

инициативная рабочая сила. По мнению директора экономического центра Калифорнийского университета Дж. Кимбелла, главным ресурсом быстрого конкурентного развития современной экономики являются новые технологические идеи, прежде всего высокая квалификация и творческая активность людей, способных эти идеи воплощать в жизнь. А руководитель европейского подразделения General Electric, вице-президент корпорации К. Сантьяго считает: Люди – это единственное конкурентное преимущество, которое есть сегодня у компаний. На протяжении многих лет таким конкурентным преимуществом было обладание технологиями. Это до некоторой степени верно и сейчас. Но технологии в наш век могут очень быстро копироваться конкурентами. Поэтому, чтобы быть всегда на полшага впереди конкурентов, надо все время предлагать что-то новое. Как можно сохранять подобный темп развития? Только за счет человеческого интеллектуального капитала⁶. Кардинальные изменения, которые произошли в ходе НТР и особенно на её втором этапе (с 70-х гг. XX века), повлекли за собой разработку многих теорий, в том числе и теорию человеческого капитала. Последняя получила широкое общественное признание мировой экономической мысли, а основоположники данной теории (Г. Беккер, Т. Шульц) удостоены Нобелевской премии.

Концепция человеческого капитала имеет большое значение для изучения *проблем*:

- экономического роста,
- распределения доходов,
- рынка труда,
- инвестиций в систему образования, здравоохранения.

Разработку теории человеческого капитала М. Боумен назвала революцией в экономической мысли.

Теория человеческого капитала в её современном виде явилась закономерным результатом генезиса мировой экономической мысли. Ученые постоянно стремятся познать тайну творческой силы человека, выявить её наиболее характерные качества и свойства, оценить, измерить и дать количественную интерпретацию.

Многие ученые уделяли внимание производительным способностям человека: У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Л. Вальрас, Дж. М. Кларк, Ф. Лист, Г.Д. Мак-леод, А. Маршалл, И. фон Тюнен, И. Фишер, У. Фарр, Дж. Уолш и др.

Формирование теории человеческого капитала как самостоятельной научной концепции обусловлено теми *коренными изменениями*, которые происходят в социальной и экономической жизни общества в эпоху научно-технической революции, когда

⁶ Эксперт, 13 авг., 2001 г.

производительный интеллектуальный потенциал человека становится решающим фактором общественного прогресса и экономического роста.

Акцент на человеческом капитале в современной экономике связан с развитием научно-технической революции, глубоким преобразованием в структуре производительных сил, качественным изменением характера и содержания труда. Роль умственного интеллектуального труда в производстве постоянно возрастает.

В первой половине XX в. лидерство стран зависело главным образом от умения добиваться роста производительности физического труда.

Научные концепции организации труда и управления того времени исходили из требований разделения труда на управленческий и исполнительский, преобладания подетальной специализации и жесткого операционного контроля производства. Традиционная технология, включая тейлоровский конвейер, основывалась на минимальном вмешательстве человека в устойчивые производственные процессы. Технологические процессы позволяли широко применять труд низкой квалификации, что приводило к экономии на издержках, связанных с наймом, обучением и оплатой рабочей силы.

Кардинальные изменения в технологическом базисе во второй половине XX в. способствовали развитию гибких производственных комплексов, робототехнике, наукоемкому производству, основанному на компьютерной технике и современных средствах связи, био-, лазерной и информационной технологии. В связи с этим постоянно возрастает роль умственного, интеллектуального труда.

Современное производство требует от рабочих таких качеств, как высокое профессиональное мастерство, способность принимать самостоятельные решения, толерантные навыки коллективного взаимодействия, ответственность за качество производимой продукции, творческий подход к выполняемому заданию.

Высокой квалификации и специальных знаний требует не только производство, но и обслуживание техники. Ошибки человека в результате низкой квалификации могут привести к большим потерям и нанести вред здоровью населения, экологии. Все это обуславливает повышение внимания к человеку как главному творческому фактору не только производства, но и всей жизни общества. В современных условиях можно добиться конкурентных преимуществ в мировой экономике, как считают специалисты, только благодаря росту производительности умственного, интеллектуального труда⁷.

В основном формирование современной теории человеческого капитала и ее выделение в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли проходило в конце 50-х – начале 60-х годов нынешнего века.

⁷ См.: Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. – М.: Вильямс, 2001. – с. 211.

Идея человеческого капитала уходит своими корнями в XVII век, когда родоначальник классической политэкономии У. Петти впервые сделал попытку количественно оценить производственные способности человека с точки зрения их роли в создании богатства. Он отмечал, что слава государя основывается на численности, искусности и трудолюбии народа. В своём труде «Политическая арифметика» он утверждал, что ценность основной массы людей равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят. Стоимость каждого жителя Англии того периода, по его мнению, составляла в среднем 80 фунтов стерлингов. Он подчёркивал, что богатство общества зависит от характера занятий людей, их способности к труду. У. Петти полагал, что взрослый стоит вдвое дороже ребёнка, а моряка приравнивал к трём крестьянам.

В XVIII в. эти идеи получили развитие в трудах А. Смита. В своём главном произведении «Исследование о природе и причинах богатства народов» он отмечал, что решающая роль в создании богатства принадлежит работнику, его навыкам и развитым способностям. Он писал: «Увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения работника, а затем от улучшения машины и инструментов, с помощью которых он работает»⁸. А. Смит относил производительные способности человека к элементам капитала. Он подчёркивал: «Большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать с той точки зрения, как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью»⁹. В фонд восстановления работником затраченной энергии А. Смит включал затраты на образование, считая последнее одним из факторов, повышающих богатство страны. При этом А. Смит полагал, что именно государство должно обеспечивать обязательное образование всему населению. Критикуя платное образование, он подчёркивал, что государственная система образования способствует более высокому развитию человека.

Некоторые экономисты, например, Мак-Куллох, рассматривали в качестве капитала самого человека. Он утверждал, что между обычным и человеческим капиталом существует сходство. А инвестиции в человека должны обеспечить в течении будущей жизни доходность, аналогичную другим видам инвестиций, а также нормальную доходность, определяемой рыночной процентной ставкой.

Видный представитель неоклассического направления А. Маршалл считал более оправданным понятие персональный капитал по сравнению с человеческим. Персональный капитал, по его мнению, аналогичен вещественному, ибо он, как и последний, обеспечивает

⁸ А. Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцгиз, 1962. – с. 492.

⁹ А. Смит. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцгиз, 1962. – с. 208.

прибыль, а расходы на образование, подготовку сходны с капитальными вложениями в машины, оборудование.

В отличие от других экономистов, сторонников идеи человеческого капитала, А. Маршалл не полагал, что человек является капиталом и не поддерживал теорию человеческого капитала.

В основном формирование современной теории человеческого капитала и ее выделение в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли проходило в конце 50-х – начале 60-х годов нынешнего века.

Возрождение теории человеческого капитала приходится на вторую половину XX века. Основателем современной теории человеческого капитала считают Т. Шульца, который в начале 60-х годов XX века опубликовал статьи, посвященные данной проблеме. Практически в то же время Г. Беккер написал статью, а затем и работу, ставшую классической: «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ».

В дальнейшем значительный вклад в теорию человеческого капитала внесли М. Блауг, Дж. Минцер, Ф. Уэлч, Б. Чизвик и др.

Формирование и развитие теории человеческого капитала происходило главным образом *в рамках неоклассического направления*. Теоретики данной концепции исходят из принципа рациональности человеческого поведения, максимизации полезности, предельных величин в анализе экономических и социальных явлений. Используя инструментарий теории человеческого капитала, её сторонники стремятся рассмотреть и решить проблемы заработной платы, производительности труда, неравенства на рынке труда, вопросы, связанные с инвестициями в систему образования, здравоохранения как на макро-, так и на микроуровне.

Основными исходными положениями в неоклассической теории человеческого капитала являются следующие:

1. Все хозяйствующие субъекты имеют полную информацию.
2. И товарный рынок, и рынок труда являются конкурентными.
3. Рынки «расчищаются», т.е. в результате рыночной конкуренции устанавливается равновесие.
4. Хозяйствующие субъекты в начале стремятся к максимизации полезности (в виде заработной платы или прибыли), а затем – максимизации предпочтений.
5. Фирмы будут нанимать работников до тех пор, пока затраты на последнюю единицу труда не будут равны предельному продукту этой последней единицы труда.
6. Индивиды осуществляют вложения в человеческий капитал, который предопределяет производительность труда, а она, в свою очередь, – заработную плату. Производительность, следовательно, зависит от квалификации, профессионализма, опыта, предприимчивости,

ответственности и образовательного интеллектуального уровня работника.

Предложенная неоклассиками концепция человеческого капитала объясняет экономическое неравенство. С помощью кривых спроса и предложения инвестиций в человеческий капитал была разработана модель распределения личных доходов. Структура распределения человеческого капитала, а, следовательно, и доходов, становится тем неравномернее, чем значительнее разброс в индивидуальных кривых. Г. Беккер, например, обосновал неравенство доходов и в зависимости от наличия в семье недвижимости, ценных бумаг, наследства. Он показал, что отдача от вложений в человека в среднем выше, чем от инвестирования в вещественный капитал. Но в случае с человеческим капиталом с ростом инвестиций отдача начинает снижаться в большей степени, чем от других активов.

Поэтому Г. Беккер пришёл к выводу, что рационально делать инвестиции в человеческий капитал детей, а затем в такие активы, как недвижимость, ценные бумаги, землю, чтобы они наследовались детьми. Семьи, не оставляющие наследство детям, по мнению Г. Беккера, не доинвестируют в формирование человеческого капитала своих детей.

Труды Г. Беккера, Т. Шульца и их последователей произвели переворот в экономике труда. Они позволили перейти от текущих одномоментных показателей к показателям, охватившим весь жизненный цикл человека (пожизненные заработки), выделению «капитальных» инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда, признанию человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса.

Выводы, которые были сделаны теоретиками человеческого капитала, оказали воздействие на экономическую политику государства. Стали разрабатываться более эффективные мероприятия по развитию системы переподготовки кадров, по борьбе с бедностью, с неравенством.

В другой теории человеческого капитала, *теории «предложения труда»*, которую называют сугубо индивидуалистической теорией, акцент делается на то, что с повышением заработной платы работник будет отрабатывать больше рабочих часов, отдавая предпочтение приобретению потребительских товаров и услуг, а не свободному времени. В рамках данной теории разработана модель объёма рабочих часов. Она может быть представлена следующим образом:

$$h = a + v + e$$

где:

h - рабочие часы,

a – стремление к работе, личное отношение к труду,

v – доход от собственности, на который может положиться индивид, не получая заработной платы,
 e – случайные ошибки.

В 70-е годы в модель были внесены изменения с учётом решения семьи об участии её членов в трудовой деятельности.

$$h = a + [v + w \times h_{i,j}] + e$$

В модель включено решение супругов об отработке рабочих часов в зависимости от желания трудиться, от места работы, ставок заработной платы, благосостояния семьи, общего уровня дохода.

Теория человеческого капитала подвергается критике, особенно её исходные посылки, о которых говорилось выше. Данная теория базируется на максимизации предельной полезности, субъективной, а не объективной величине. В реальной жизни рынки «не расчищаются», не достигается равновесие, включая рынок труда. Концепция исходит из уравнивания заработной платы и производительности в долгосрочном плане, что также противоречит реальной действительности.

Теория человеческого капитала позволяет объяснить структуру распределения личных доходов, возрастную динамику заработков, неравенство в оплате мужского и женского труда, причины миграции и многое другое. Благодаря этой теории образовательные инвестиции стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные инвестиции. Из теории следует, что:

- индивидуальная кривая спроса на вложения в образование, показывающая уровень их отдачи, имеет отрицательный наклон;
- длительное обучение сопровождается нарастанием физических и интеллектуальных нагрузок;
- чем больше накоплено человеческого капитала, тем дороже обходится человеку потеря заработков;
- поздние инвестиции приносят доход в течение более короткого периода;
- с увеличением объема вложений повышается степень риска.

С другой стороны, полученное образование делает человека не только более эффективным работником, но и более эффективным учеником. Кроме того, чем более одарен человек, тем меньше затрачивает он усилий на приобретение новых знаний, т.е. тем меньшие издержки он несет и тем выше расположена кривая его спроса на услуги образования.

Можно согласиться с суждением о том, что концепция человеческого капитала была окончательно легитимизирована и получила международное признание к концу XX в., когда была

присуждена Нобелевская премия по экономике Т. Шульцу и Г. Беккеру за их оценку значимости индивида как фактора экономического роста, согласно которой «человеческий капитал начинает рассматриваться как ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не оборудование или производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности».

Представители так называемой *теории фильтра* (А. Берг, Дж. Стиглиц и др.) выступают с критикой теории человеческого капитала и считают, что более высокая производительность труда связана главным образом с личными способностями человека, а не с полученным образованием. Для общества, для государства такое «сигнальное устройство» как образование является весьма дорогостоящим.

Суть теории «фильтра» заключается в том, что образование трактуется как средство отбора, как устройство, сортирующее учащихся по их производственным качествам.

Не отрицая позитивной причинно - следственной связи между уровнем образования отдельного работника и его заработками, теория «фильтра» расходится с неоклассической концепцией «человеческого капитала» в понимании самого механизма этой зависимости и в оценке экономической эффективности образования в масштабе всего хозяйства.

Центральная идея этой теории фильтра - выдвижение на первый план не производительной, а селективной (информационной) функции образования. Как же образование выполняет свою информационную функцию? Поскольку предполагается, что более одаренные люди достигают в среднем более высоких ступеней образования, то, следовательно, в процессе обучения происходит как бы сортировка учащихся по уровню их способностей. Естественно, что при найме работников предприниматели будут использовать информацию о потенциальной производительности работника.

В теории «фильтра» скептически оцениваются возможности неограниченного роста образования, поскольку важен не абсолютный уровень образовательной подготовки, а его дифференциация между неодинаковыми по своим производственным характеристикам категориям рабочей силы. Поэтому повышение уровня образования само по себе не способно ни ускорять экономический рост, ни сокращать безработицу.

Особое значение в теории «фильтра» получают экзаменационные испытания. В «чистом» виде образовательный фильтр вообще можно представить состоящим из одних экзаменов. Их отмена или ослабление резко снизили бы информационную ценность образования. Узкая специализация расценивается в программе теории «фильтра» как необязательная, ибо предпринимателей интересуют, прежде всего,

природные способности работника, а не объем знаний, полученных во время учебы.

Акцент на человеческом капитале в современной экономике связан с развитием научно-технической революции, глубоким преобразованием в структуре производительных сил, качественным изменением характера и содержания труда. Роль умственного интеллектуального труда в производстве постоянно возрастает.

Рассматривая человеческий капитал, нельзя не затронуть капитал социальный, очень тесно связанный с человеческим. Экономисты обратили внимание, казалось бы, на не относящийся непосредственно к хозяйственной деятельности фактор: огромную роль в развитии страны играет то, как граждане общаются между собой и с иностранцами, как сотрудничают, как разрешают неизбежные конфликты интересов. Все эти отношения решили включить в понятие «социальный капитал». Теперь это и отношения доверия, и репутация, и всё то, что облегчает координацию усилий индивидов и способствует взаимовыгодному сотрудничеству, а точнее все формальные и неформальные отношения между людьми, которые ведут к сотрудничеству. По одной из версий это - третья форма капитала, наряду с экономическим и человеческим капиталом, которая важна как для развивающихся, так и для развитых стран. Социальный капитал позволяет людям работать сообща, то есть заменить в какой-то мере конкуренцию творческой кооперацией. Последняя подразумевает честность, чувство долга, обмен мнениями, а также доверие и солидарность. Очевидно, что создание социального капитала в определенной группе, так же как и накопление человеческого и экономического капитала, требует определенных вложений, и имеет целью получение отдачи от этих вложений в будущем.

Идея социального капитала высказывалась рядом авторов еще на рубеже 70-80-х годов 20 века. Заслуга введения нового термина принадлежит Гленну Лоури. Согласно Лоури, **социальный капитал** - это естественно возникающие социальные отношения между людьми, которые развивают или помогают развитию определенного набора навыков или характеристик, ценных на рынке.

Систематический анализ социального капитала был предложен П. Бурдье. Он различал четыре основные формы «капитала» - экономический, культурный, социальный и символический. Борьба за данные капиталы, по мнению Бурдье, и определяет процесс социальной дифференциации, который он изучал.

В общем случае под **социальным капиталом** можно понимать ресурсы социальных отношений и сетей отношений, облегчающих действия индивидов за счет формирования (взаимного) доверия, определения (взаимных) обязанностей и ожиданий, формулирования и внедрения (социальных) норм, создания ассоциаций.

Ученые рассматривают социальный капитал в качестве одного из факторов эффективности деятельности организации и развития

экономики. Многочисленность определений социального капитала показывает, что для различных ученых и наук это понятие означает различные вещи. При определении понятия социального капитала одни ученые акцентируют элементы социального капитала, другие – виды социального капитала. Часть ученых больше внимания уделяет внутренним связям социальной группы, другие – внешним, третьи – обоим видам социальных связей. Зачастую социальный капитал ошибочно приравнивается к социальной структуре или ресурсам. Социальный капитал нельзя отождествлять с упомянутыми факторами, потому что они представляют собой всего лишь основу, благодаря которой может формироваться социальный капитал. Институты, общие ценности или нормы, правила, доверие сами по себе также не являются социальным капиталом. Их совокупность – это связи, поддерживающие функционирование общества. Однако социальным капиталом эти элементы становятся лишь в том случае, если целенаправленно используются для достижения определенной цели.

В исследовании Всемирного банка утверждается, что социальный капитал – не только институты, отношения и обуславливающие социальное взаимодействие нормы. Это совокупность всех этих элементов, поддерживающих существование общества, – клей, соединяющий эти элементы и удерживающий их вместе. Однако сами по себе эти связи не являются социальным капиталом – им они становятся только в том случае, если используются целесообразно.

Можно провести сравнение человеческого и социального капитала (табл. 1):

Таблица 1.

Сравнительная характеристика человеческого и социального капиталов

Признак сравнения	Человеческий капитал	Социальный капитал
Определение	Совокупность физических, умственных, предпринимательских способностей человека, его знания, умения, навыки, профессионализм, опыт, используемые в производстве товаров и услуг и обеспечивающие получение дохода в будущем	Ресурсы социальных отношений и сетей отношений, облегчающих действия индивидов за счет формирования (взаимного) доверия, определения (взаимных) обязанностей и ожиданий, формулирования и внедрения (социальных) норм, создания ассоциаций
«Собственник» (носитель)	Человек	Человек и общество
Ликвидность	Неликвиден	Неликвиден
Сферы использования	Производственная, финансовая, экономическая и т.д.	Все сферы жизнедеятельности человека
Возможность оценки (в т.ч. в денежном выражении)	Имеется	Отсутствует

В целом социальный и человеческий капиталы органично дополняют друг друга.

Итак, данная теория получила широкое общественное признание мировой научно-экономической мысли, имеется множество научных публикаций по данной теме, она включена в структуру экономических дисциплин, которые преподают в вузах и университетах. В настоящее время практически во всех западных учебниках по экономике имеется отдельный раздел или глава, посвященные изложению основ теории человеческого капитала.

Вопрос 2. Оценка человеческого капитала.

Человеческий капитал, являясь сложной экономической категорией, характеризуется как качественной, так и количественной определенностью. Многие экономисты в разные периоды времени разрабатывали методы оценки человеческого капитала и вводили соответствующие понятия (ценность человека, стоимость труда, стоимость рабочей силы, стоимость человеческого капитала, стоимость жизни, стоимость образовательного фонда и т.п.).

При *определении величины человеческого капитала* используются *натуральные (временные) и стоимостные методы измерения*

человеческого капитала. Временные методы предполагают оценку человеческого капитала в человеко-годах обучения (чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала обладает индивид).

Среди стоимостных методов известны такие подходы, как капитализация заработка (У. Петти, У. Фара), цена производства (Э. Энгель), комбинированный метод (Т. Витстейн). Т. Витстейн предложил оценивать стоимость человека исходя из производственных затрат и получаемых доходов. Соответственно, он вывел формулы по оценке человеческого капитала, которые использовались в сфере страхования при исчислении иска на компенсацию о потере жизни:

Витстейном выведены следующие формулы:

$$C_n^1 = aR_0 \frac{L_0}{L_n} r^n - aR_n;$$

$$C_m^2 = X \cdot R_n \frac{LN}{Ln} \cdot P^{N-n} - aR_n,$$

где

a – годовые расходы на потребление, включая образование на одного взрослого определенной профессии;

$$r = 1 + i$$

где i – рыночная процентная ставка;

$$P = \frac{1}{r};$$

L_n – число людей в возрасте n ;

R_n – величина стоимости ренты человека в возрасте n , приобретенной им в момент своего рождения (для данного r);

X – величина будущих доходов на одного человека определенной профессии;

N – возраст, в котором человек вступает в трудовую жизнь;

Т. Витстейн предположил для простоты, что a и X являются постоянными на протяжении жизни индивидуума, что первое уравнение (которое основывается на производственных затратах) может быть использовано для оценки стоимости человека в денежных единицах при $N > n$ более просто использовать второе уравнение (основывающееся на доходах).

Проблемами оценки человеческого капитала занимались и американские экономисты Л. Дублин и А. Лотка. Денежную стоимость человека определенного возраста они определяют следующим образом:

$$V_a = \frac{P_0}{P_a} \left[\sum_{x=a}^{\infty} V^{x-a} P_x (Y_x \cdot E_x - C_x) \right],$$

где

V^{x-a} – стоимость одного доллара, полученного через $(x-a)$ лет;

P_x – вероятность дожития человека до возраста x ;

Y_x – годовой заработок в возрасте от x до $x-1$ лет;

E_x – доля занятых в производстве в возрасте от x до $x+1$;

C_x – затраты на жизнь человека в возрасте от x до $x+1$;

a – возраст человека.

Основоположник теории человеческого капитала Г. Беккер предлагал оценивать человеческий капитал следующим образом:

$$V_a = \sum_{i=a}^n (B - C)(1 + r)^{-i},$$

где

V_a – оценка человеческого капитала индивида в возрасте «а»;

B – общий доход;

C – часть дохода, полученного в результате трудовой деятельности;

n – возраст, в котором заканчивается активная трудовая деятельность;

r – процентная ставка (ставка дисконтирования).

Другой представитель неоклассического направления, монетарист М. Фридмен под человеческим капиталом понимает определенный фонд, который обеспечивает работнику перманентный (непрерывный) доход. Под последним понимается средневзвешенная величина ожидаемых денежных потоков в будущем.

М. Фридмен утверждает, что перманентный доход выступает как суммарный доход от пяти видов имущества: денег, облигаций, акций, предметов длительного пользования и человеческого капитала. Общая величина человеческого капитала определяется следующим образом:

$$V_0 = \frac{W_1}{1+r} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n},$$

где
 W – ожидаемый индивидом годовой доход от использования человеческого капитала;
 n – срок жизни индивида в годах;
 r – ставка дисконтирования.

Контрольные вопросы:

1. Когда начали активно развиваться теории человеческого капитала?
2. Каковы основные положения теории человеческого капитала, предложенной Беккером?
3. Каковы проблемы эмпирических исследований человеческого капитала?
4. Что представляет собой социальный капитал?
5. Каковы сходства и различия социального и человеческого капиталов?
6. Кто является основоположником современной теории человеческого капитала?
7. Присуждена ли Нобелевская премия разработчикам теории человеческого капитала?
8. В чем заключается суть теории фильтра?
9. Рассматривались ли проблемы человеческого капитала в рамках классической экономической школы?
10. Теория человеческого капитала разрабатывалась в рамках классического, неоклассического или кейнсианского течений экономической мысли?

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Авторы теории человеческого капитала:
 - а) удостоены Нобелевской премии в 80-90-е годы XX века
 - б) остались неизвестными в научном мире
 - в) удостоены Нобелевской премии в 60-е годы XX века
 - г) не получили какого-либо международного признания
2. Концепция человеческого капитала *не используется* для исследования проблем:
 - а) экономического роста
 - б) миграции трудовых ресурсов
 - в) снижения уровня безработицы
 - г) изменения валютного курса
3. Производственные способности человека были впервые оценены:
 - а) У. Петти

- б) А.Смитом
 - в) Дж. К.Кларком
 - г) Дж. Кейнсом
4. А.Маршалл говорил о...
- а) персональном капитале
 - б) социальном капитале
 - в) интеллектуальном капитале
 - г) человеческом капитале
5. Формирование концепции человеческого капитала в 50-60-е годы происходило в рамках ...
- а) неоклассического направления
 - б) кейнсианства
 - в) институционализма
 - г) фильтрации
 - д) меркантилизма.
6. Первым экономистом, выдвинувшим идею человеческого капитала, был ...
- а) Т. Шульц
 - б) М. Блауг
 - в) А. Смит
 - г) Э. Энгель
7. Разработка теории человеческого капитала *не играет роли* в решении проблем:
- а) неравенства доходов
 - б) дифференциации заработной платы
 - в) снижения уровня инфляции
 - г) дискриминации на рынке труда
8. Теорию человеческого капитала критикуют представители ...
- а) неоклассического направления
 - б) теории фильтра
 - в) институционализма
 - г) кейнсианства
9. В соответствии с теорией фильтра образование трактуется как...
- а) средство отбора
 - б) средство получения знаний
 - в) средство увеличения человеческого капитала
 - г) средство оценки творческих способностей человека

10. Становление современной теории человеческого капитала началось ...

- а) в 1920-х годах
- б) в 1950-х годах
- в) в 2000-х годах
- г) в 1890-х годах

Литература.

Основная литература:

1. Геворкян Е.Н. Рынок образовательных ресурсов: аспекты модернизации. - М.: Маркет-ДС, 2005, с. 42-57.

Дополнительная литература:

1. Аскинадзи В.М., Максимова В.Ф., Петров В.С.. Инвестиционное дело: учеб. / В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимова, В.С. Петров. - М.: Маркет ДС, 2010. – 512с. (Университетская серия).

2. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672с.

3. Добрынин А.И., Дятлов С.А. и др. Производительные силы человека: структура и формы проявления. - СПб: УЭФ, 1993. – 387с.

4. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.: ГУЭИФ, 1994. – 156с.

5. Критский М.М. Человеческий капитал. – СПб: Лен. Унив., 1991. – 65с.

Тема 3. Инвестирование в человеческий капитал

Вопросы темы:

1. Инвестирование в человеческий капитал.

Цели изучения темы:

- Познакомить студентов со способами инвестирования в человеческий капитал.

Задачи изучения темы:

- Рассмотреть специфику инвестирования в человеческий капитал.
- Раскрыть специфику инвестирования в образование.
- Раскрыть специфику инвестирования в здоровье.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- специфические особенности инвестиций в человеческий капитал;
- структуру инвестиций в человеческий капитал;
- виды инвестиций в человеческий капитал.

уметь:

- отличать вещественные и невещественные инвестиции в человеческий капитал;
- отличать инвестиции в образование и здоровье, и их специфику.

Вопрос 1. Инвестирование в человеческий капитал.

Инвестированию в человеческий капитал присущи *специфические особенности*, ибо оно связано с процессом вложений в живую личность человека, в развитие его способностей и навыков, в поддержание адекватного уровня трудоспособности индивида. Данный вид инвестирования характеризуется так же тем, что вложения в человеческий капитал одновременно осуществляются государством, самим человеком, его семьей, предприятиями.

Инвестиции в человеческий капитал представляют собой расходы как самого человека, так и предприятия и государства для формирования, поддержания, воспроизводства и повышения этого вида капитала.

Подобные затраты объективно необходимы, ибо при их отсутствии не может быть сформирован качественный человеческий капитал, отвечающий требованиям хозяйственной жизни.

«Инвестиции в человеческий капитал, – пишут К. Макконелл и С. Брю, – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и, тем самым, производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчётом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем»¹⁰.

Сторонники теории человеческого капитала по-разному характеризуют *структуру инвестиций* в человеческий капитал. По мнению одного из основоположников теории, Г. Беккера, инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

- 1) получение образования;
- 2) поддержание здоровья, медицинские услуги;
- 3) мобильность, поиск работы;
- 4) воспитание детей;
- 5) поиск информации о ценах, доходах, заработной плате.

Другой специалист в области человеческого капитала, Дж. Кендрик классифицировал эти инвестиции на *вещественные* и *невещественные*. К *вещественным* он относил затраты, связанные с физическим формированием и развитием человека. К *невещественным* – расходы на общее образование, специальную подготовку, расходы на медицинские услуги, перемещение рабочей силы. Дж. Кендрик подчёркивал особенность невещественных инвестиций. Он отмечал, что несмотря на их «неосязаемый характер эти затраты, умножая знания и опыт людей, способствуют повышению производительности инвестиций и капитала, воплощённых в людях»¹¹.

К. Макконнелл и С. Брю рассматривают три вида инвестиций в человеческий капитал:

- 1) расходы на образование, в том числе общее и специальное, переподготовку на предприятии;
- 2) расходы на здравоохранение, включающие затраты на профилактику, медицинские услуги, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- 3) расходы на мобильность рабочей силы, чтобы мигрировать из мест с относительно низкой производительностью в места с более высокой производительностью и соответственно с более высокими ставками заработной платы.

В целом же, инвестиции в человеческий капитал подразделяются на:

¹⁰ См.: Макконнелл К., Брюс. Экономикс. – М.: Республика, 1992. – с. 171.

¹¹ Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. – М.: Прогресс, 1978. – с.63.

- 1) вложения в образование и повышение квалификации, переподготовку;
- 2) вложения в поддержание здоровья, трудоспособности, медицинское обслуживание;
- 3) вложения, связанные с поиском информации и трудоустройством, территориальным перемещением рабочей силы.

Для воспроизводства человеческого капитала требуются значительные затраты, как со стороны индивида, так и со стороны общества. **Источниками** инвестиций в человеческий капитал являются:

- расходы семьи индивида;
- индивидуальные расходы индивида (самофинансирование; играет ключевую роль в формировании, а особенно развитии человеческого капитала);
- бюджетные средства государства;
- затраты работодателей.

Размер вложений в человеческий капитал определить очень трудно, если вообще возможно. В отличие от физического капитала стоимость которого можно рассчитать напрямую, человеческий капитал оценивается опосредовано, т.к. невозможно оценить, например, влияние семью на человека, на его человеческий капитал. Еще одним фактором, затрудняющим расчет затрат на развитие человеческого капитала является то, что средства, вкладываемые в человека частично могут использоваться не по назначению.

Процесс инвестирования в человеческий капитал носит *высокорисковый характер*. Данное обстоятельство связано с такими причинами как:

- большая продолжительность инвестиционного периода;
- неликвидность человеческого капитала;
- в процессе производства человек задействует только часть своего человеческого капитала, в то время как вкладывать необходимо в весь человеческий капитал;
- относительная свобода передвижения человека снижает желание работодателей вкладывать средства в ее развитие.

Несмотря на некоторые минусы инвестирования в человеческий капитал, вложения в него выгодны, т.к. здоровые образованные счастливые люди лучше работают, а тем самым дают возможность себе удовлетворять свои потребности в большем объеме, работодателю получать больше прибыли, а государству – шанс быстрого развития экономики страны в целом.

Школьное образование, обучение на рабочем месте, укрепление здоровья, увеличение объёма информации об экономике, отмечает Т. Шульц, являются инвестиционной деятельностью, развивающей человеческий капитал.

Среди названных видов инвестирования практически все сторонники концепции человеческого капитала выделяют *инвестиции в образование и повышение квалификации работников*. Это и оправданно. Человеческий капитал как созидательный и производительный ресурс формируется в процессе получения различных видов образования.

Исследования проблем инвестирования в систему образования и переподготовки кадров носит как и теоретический, так и практический интерес.

В условиях значительных изменений характера труда под воздействием НТР требуется непрерывное обновление знаний (знания устаревают каждые 20 месяцев), соответственно вопросам повышения квалификации и переподготовки кадров придаётся большое значение. Так, на фирме IBM, годовые расходы на повышение квалификации работников составляют 750 млн. долл., АТТ – 1.3 млрд. долл., Ксерокс – 220 млн. долл.

В рамках теории человеческого капитала расходы на образование подразделяются на *прямые и косвенные*.

К прямым относят:

- оплату обучения,
- расходы на приобретение учебников, учебных пособий и материалов.

К косвенным:

- чисто «физиологические» затраты на учёбу и на сдачу экзаменов, а также;
- «упущенные» заработки, которых обучающиеся лишаются в связи с тем, что они не вступают на рынок труда из-за учёбы. Упущенные заработки, по оценкам специалистов, могут составлять от 40 до 70% общих затрат на образование.

Известно, что для овладения какой-либо специальностью, профессией требуется определённый объём общетеоретических знаний. Последние способствуют восприятию более специфических и практических знаний. В рамках теории человеческого капитала проводится разграничение подготовки кадров на *общую и специальную*.

Общая подготовка способствует созданию такого человеческого капитала, который может быть применён на любой фирме в отрасли. Работники будут стремиться на те фирмы, где заработная плата выше, и фирма, обеспечивающая общую подготовку, не будет получать в качестве выигрыша от организации общей подготовки кадров.

Из курса «Микроэкономики», известно, что работника будут нанимать и использовать на производстве до тех пор, пока предельный продукт его труда в денежном выражении будет превышать (или равен) предельным издержкам, т.е. $MRP \geq MRC$, а предельные издержки дополнительно нанятого рабочего составляют заработную плату.

Используя это правило, приверженцы человеческого капитала обосновывают положение об отсутствии необходимости оплаты фирмой общего образования следующим образом:

$$MRP_0 + \sum_{t=1}^n (MRP_t / (1+i)^t) = W_0 + T_0 + \sum_{t=1}^n (W_t / (1+i)^t)$$

где:

T_0 – затраты на подготовку рабочей силы в момент 0;

MRP_0 – MRP в период 0;

W_0 – заработная плата за период 0;

t – временной период;

n – количество лет.

Дисконтированная величина MRP во все периоды времени равна дисконтированной величине заработной платы и затратам на подготовку кадров во все временные периоды.

Если осуществляется общая подготовка, то $MRP_t = W_t$ в каждом периоде после завершения обучения. Отсюда:

$$\sum_{t=1}^n (MRP_t / (1+i)^t) = \sum_{t=1}^n (W_t / (1+i)^t),$$

а это означает:

$$MRP_0 - T_0 = W_0 \text{ и } MRP_0 > W_0$$

Соответственно делается вывод: работники, которым предоставляется общая подготовка, должны оплачивать стоимость обучения сами.

Неравенство $W_0 < MRP_0$ показывает, что стоимость найма на фирму не включает расходы на общую подготовку.

При организации специальной подготовки кадров на производстве работники приобретают такие навыки, умение и мастерство, которые имеют значение и повышают производительный потенциал именно данной фирмы. Поэтому специальная подготовка кадров оплачивается самой фирмой.

В период обучения работники получают заработную плату W_u , которая превышает их предельный продукт в денежном выражении

(MRP), но работодатель идёт на это, ибо после завершения обучения производительность труда возрастает и он выигрывает, т.к. $W_u < MRP_e$. Чтобы снизить текучесть кадров, руководство фирмы может выплачивать повышенную заработную плату $W_t^* > W_u$.

Наряду с повышением требований к общеобразовательному и профессиональному уровню работников в современных условиях возрастают требования и к здоровью¹² носителя человеческого капитала. Состояние здоровья в теории человеческого капитала рассматривается как капитал, включающий две части – *наследственную и приобретенную*. В течение жизни человека осуществляется износ этого вида капитала, то со смертью происходит *полное обесценение фонда здоровья*. Инвестиции, связанные с профилактикой здоровья, медицинскими услугами, поддержанием здорового образа жизни, диетическим питанием, занятиями спортом, рекреативными мероприятиями, способствуют замедлению такого процесса, увеличению срока использования и повышению качества человеческого капитала.

Функциональная задача инвестиций в здравоохранении отличается от вложений в образование: если *инвестиции в образовании генерируют новый качественный уровень человеческого капитала*, то инвестиции в здравоохранении в основном способствуют *восстановлению и поддержанию созидательных способностей человека*. Подобные инвестиции оказывают существенное воздействие на формирование человеческого капитала *будущего поколения рабочей силы*.

Самой распространенной формой инвестирования в здоровье носителя человеческого капитала является *медицинское страхование*, как самим работникам, так и работодателями. Расходы западных фирм на поддержание трудоспособности работников постоянно растут. А на такой фирме, например, как «Фольксваген» расходы на заводское медицинское обслуживание составляют 40 млн. евро в год, приблизительно такую же сумму составляют дотации на питание в столовой.

Многие западные ученые оценивают идею об устойчивой взаимосвязи между состоянием здоровья и уровнем образования. Работники с высоким уровнем образования, как правило, используют более рационально свой капитал здоровья, разумнее пользуются медицинскими услугами, ведут более здоровый образ жизни, занимаются различными видами спорта, у них меньше количество дней, потраченных по болезни¹³.

В рамках изучения инвестирования в здоровье следует затронуть модель **Гроссмана**. Это классическая модель спроса на здоровье была

¹² Здоровье, по определению Всемирной организации здравоохранения – это состояние хорошего физического, психического и социального самочувствия. (ВОЗ. Основные документы. – М.: Медицина, 1993, с. 7.

¹³ См., например: Grossman M. The Demand for Health: A Theoretical and Empirical Investigation. NY, 1972.

предложена Гроссманом, в ней индивид в одно и то же время является и «потребителем», и «производителем» собственного здоровья. Обладая некоторым уровнем здоровья, человек может либо его улучшить, либо ухудшить. Спрос на здоровье связан с тем, что оно, во-первых, как и другие блага, входит в функцию полезности, и, во-вторых, определяет суммарное количество рабочего времени, которое индивид может посвятить работе на рынке труда в течение предстоящей жизни, и, следовательно, его будущие доходы.

Во всех странах люди довольно часто меняют работу и место жительства. Кроме переездов из города в город внутри одного государства существует и международная **миграция**. В какой степени текучесть кадров и миграция вызывается экономическими причинами, как она сказывается на величине человеческого капитала отдельных людей и общества в целом?

Смена места работы (мобильность) сопровождается определенными затратами, как материальными, так и моральными (временная потеря дохода, поиск новой работы, а иногда и переезд на новое место жительства и т.д.). Поэтому смена места работы связана со значительными краткосрочными инвестициями в человеческий капитал. Выгоды при этом могут иметь долгосрочный характер, если человек получит более высокооплачиваемую работу.

Модель человеческого капитала рассматривает добровольную мобильность как инвестирование, при котором краткосрочные затраты осуществляются с целью получения долгосрочных выгод. Если текущая ценность выгод, связанных с мобильностью, превышает денежные и моральные издержки, то решение о смене работы или переезде рационально. Если же дисконтированный поток выгод не компенсирует издержки, то люди будут воздерживаться от таких действий.

Следовательно, любое решение о смене места работы зависит от текущей стоимости чистых выгод от мобильности большей нуля. Для расчетов текущей стоимости чистых выгод применяется следующая формула:

$$W_1 = \sum_{\tau=1}^T \frac{B_{j\tau} - B_{i\tau}}{1+r} - C,$$

где:

W_1 - текущая стоимость чистых выгод в году $\tau=1$;

$B_{j\tau}$ - полезность (денежная или моральная), полученная от j -й работы в году τ ;

$B_{i\tau}$ - полезность (денежная и моральная), полученная от i -й работы в году τ ;

C - полезность, потерянная при переезде и смене работы (инвестиции в мобильность);

r - ставка процента (дисконта);

T - время (в годах), в течение которого получается полезность от мобильности.

Чем меньше затраты на смену работы и переезд и больше разница в выгодах от старой и новой работы, тем больше пользы от мобильности и тем больше людей будут принимать решение о смене работы или места жительства. На основании наблюдений за этими параметрами можно четко прогнозировать, какие социальные слои и профессиональные группы более склонны к смене места работы или места жительства и в каких направлениях будут идти потоки мигрантов.

Мобильность, согласно теории человеческого капитала, более высока среди молодежи и образованных людей.

В общем случае на процесс инвестирования в человеческий капитал влияют следующие **факторы**:

- экономические (в т.ч. располагаемые доходы населения);
- социальные (например, наличие социальных программ и иной помощи государства);
- природные (например, климатические условия в случае решения вопроса о миграции);
- личные (например, религиозные установки).

Уровень образования, продолжительность жизни входят составной частью наряду с ВВП на душу населения в так называемый *индекс человеческого развития*, который используется международными организациями для международных сопоставлений уровня развития разных стран.

Контрольные вопросы:

1. Каковы особенности инвестирования в человеческий капитал?
2. Какие виды инвестирования в человеческий капитал существуют?
3. Каковы основные цели инвестирования в человеческий капитал?
4. Почему мобильность у молодежи выше, чем у людей старшего возраста?
5. Какова функциональная задача инвестирования в здоровье?
6. К какой группе затрат в рамках инвестирования в образование будет относиться покупка ручек и тетрадок для конспектирования лекций?
7. Почему инвестирование в человеческий капитал носит высокорисковый характер?

8. Какие факторы влияют на инвестирование в человеческий капитал?

9. Какую подготовку – общую или специальную – целесообразнее проводить в рамках обучения в ВУЗе?

10. Каковы источники инвестиций в человеческий капитал?

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Инвестирование в человеческий капитал осуществляется:

- а) только на уровне государства
- б) всеми субъектами рыночной экономики
- в) только корпорациями
- г) исключительно самим человеком

2. Инвестиции в человеческий капитал предполагают затраты на:

- а) получение образования
- б) приобретение производственного оборудования
- в) покупку акций и облигаций
- г) приобретение коммерческой недвижимости

3. К невещественным инвестициям в человеческий капитал *не* относятся затраты на:

- а) медицинские услуги
- б) образование
- в) миграцию рабочей силы
- г) физическое формирование человека

4. Инвестиции в индивидуальный человеческий капитал *не* предполагают затраты на:

- а) получение образования
- б) медицинские услуги
- в) приобретение оборудования в учебные заведения
- г) мобильность

5. К косвенным затратам в рамках концепции человеческого капитала относят:

- а) упущенные заработки
- б) расходы на покупку книг
- в) оплату обучения
- г) затраты на медицинское обслуживание

6. Прямые затраты при формировании человеческого капитала включают:

- а) оплату обучения
- б) умственные затраты при сдаче экзаменов

- в) упущенную заработную плату за период обучения
7. Инвестирование в человеческий капитал...
- а) носит высокорисковый характер
 - б) не является приоритетным направлением в современном мире
 - в) необходимо для рациональной и высококачественной деятельности вооруженных сил страны
 - г) не может осуществляться в современной России в силу отсутствия должного законодательства
8. Инвестиции в здравоохранение способствуют:
- а) повышению качества человеческого капитала
 - б) поддержанию и сохранению человеческого капитала
 - в) деструктивному изменению человеческого капитала
 - г) снижению темпов инфляции в стране
9. Инвестиции в специальную подготовку персонала в соответствии с теорией человеческого капитала осуществляют:
- а) предприятия
 - б) домохозяйства
 - в) отдельные индивиды
 - г) государство
10. На макроуровне инвестиции в человеческий капитал способствуют:
- а) сокращению потерь рабочего времени
 - б) росту валового дохода
 - в) повышению конкурентоспособности транснациональной корпорации
 - г) изменению уровня жизни населения

Литература.

Основная литература:

1. Геворкян Е.Н. Рынок образовательных ресурсов: аспекты модернизации. М.: Маркет-ДС, 2005, с. 47-52; 57-74.

Дополнительная литература:

1. А.И. Вялков, Б.А. Райзберг, Ю.В. Шиленко Управление и экономика здравоохранения. Учебное пособие для вузов. - М.: ГЭОТАР-МЕД, 2002. - 328с.
2. Максимова В.Ф. Микроэкономика. - М.: Маркет-ДС, 2010. - 368с.
3. Решетников А.В. Экономика здравоохранения. - М.: Гэотар-Медиа, 2010. - 272с.

Тема 4. Эффективность инвестирования в человеческий капитал

Вопросы темы:

1. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.
2. Капитализация человеческого капитала.

Цели изучения темы:

- Познакомить студентов со способами оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.
- Познакомить студентов со способами оценки капитализации человеческого капитала.

Задачи изучения темы:

- Рассмотреть специфику оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.
- Показать недостатки оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.
- Рассмотреть специфику оценки капитализации человеческого капитала.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- способы оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал;
- недостатки оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал;
- методы оценки капитализации человеческого капитала.

уметь:

- применять на практике методы NPV, IRR, ROR для оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал;
- ориентироваться в приемах капитализации человеческого капитала.

Вопрос 1. Эффективность инвестирования в человеческий капитал.

В теории человеческого капитала значительное место отводится проблеме *эффективности инвестирования в человеческий капитал*. Эта проблема носит не только теоретический, но и практический характер.

Отдельные авторы при оценке эффективности человеческого капитала выделяют следующие нормы отдачи от инвестирования в человеческий капитал:

- индивидуальную (предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя);
- общественную (предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для всего общества).

В результате исследований, посвященных сравнительному анализу общественной и индивидуальной норм отдачи от инвестирования в человеческий капитал, были выявлены следующие закономерности:

- общественная норма отдачи всегда ниже, чем индивидуальная;
- общественная и индивидуальная нормы отдачи в начальное образование выше, чем в среднее и высшее образование;
- норма отдачи от инвестирования в образование в развивающихся странах выше, чем в развитых.

Сторонники человеческого капитала справедливо полагают, что чем выше объем и качество человеческого капитала, тем выше его продуктивность. *Оценка продуктивности человеческого капитала осуществляется с помощью предельного продукта в денежном выражении.* При оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал используется тот же инструментарий, что и в целом для оценки отдачи реальных инвестиций.

Основными показателями являются:

- чистая приведенная стоимость (NPV);
- внутренняя норма доходности (IRR);
- норма отдачи человеческого капитала (ROR).

Оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал с позиции индивида.

Чистая приведенная стоимость (NPV) рассчитывается как сумма всех дисконтированных денежных потоков, генерируемых в процессе использования человеческого капитала, в сравнении с инвестиционными затратами. Её величина должна быть положительной; чем выше величина NPV, тем выше эффективность инвестирования в человеческий капитал.

$$NPV = E_0 + \frac{E_1}{1+r} + \frac{E_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{E_n}{(1+r)^n},$$

или

$$NPV = -E_0 + \sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1+r)^t},$$

где:

E_0 – затраты на обучение (фактически потраченные денежные средства на оплату обучения, покупку учебников и прочее, а также упущенная выгода в виде неполученной заработной платы за период обучения); Следует отметить, что в зависимости от того, какой вид эффективности рассчитывается (в образование, здоровье или миграцию) смысл E_0 может меняться (например, при оценке эффективности инвестирования в здоровье человека под E_0 могут пониматься затраты на покупку страхового полиса медицинского страхования, оплату посещений фитнес-центра и пр.¹⁴).

E_t – заработная плата работника¹⁵;

r – ставка дисконтирования;

n – число лет, в течение которых индивид получает заработную плату (можно взять первые 5 – 10 лет после получения образования).

Инвестиции в образование оказываются приемлемыми только в случае превышения чистой приведённой стоимости нулевой отметки, т.е. величина NPV должна быть положительной.

Это можно представить и графически.

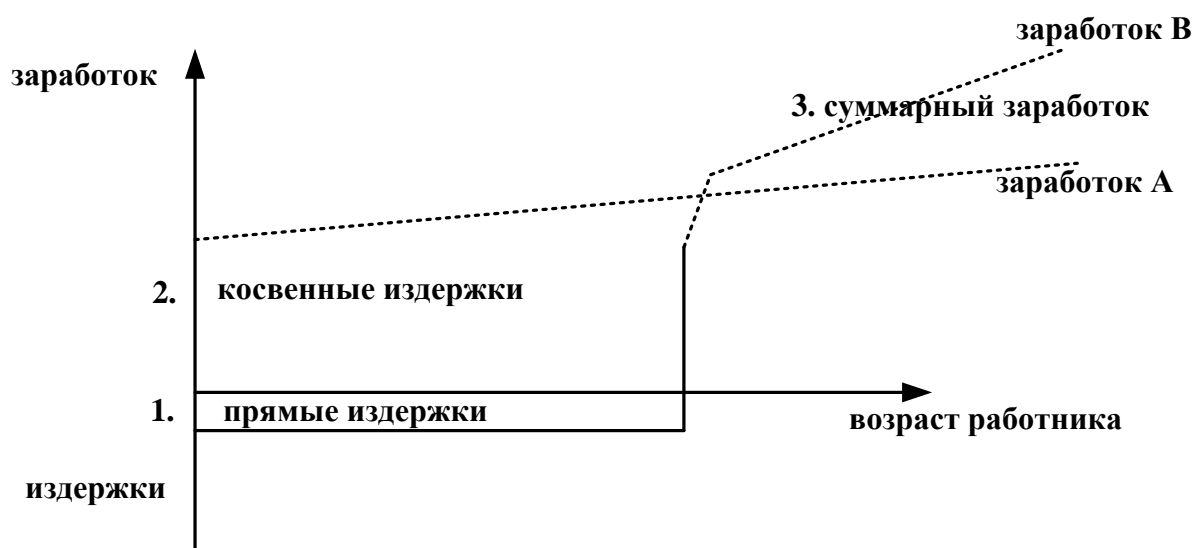


Рис. 3. Сравнение издержек и выгод

Необходимо сравнить издержки (1, 2) и выгоду (3) при принятии решения об инвестировании в образование. Если суммарный заработок превышает издержки, то образование является выгодным.

¹⁴ Данное уточнение применимо здесь и далее при расчете иных показателей.

¹⁵ Дж. Минцер показал, что отдачи в виде зарботков достигают своего пика, когда человек отработал 33,75 лет, а затем начинает снижаться.

Другим методом сравнения издержек и выгоды от вложений средств в образование, который предлагается теоретиками человеческого капитала, является вычисление *внутренней нормы доходности (IRR)*. Известно, что IRR – это такая ставка дисконтирования, при которой NPV обращается в ноль. Поэтому представленное выше уравнение можно записать следующим образом:

$$NPV = E_0 + \frac{E_1}{1 + IRR} + \frac{E_2}{(1 + IRR)^2} + \dots + \frac{E_n}{(1 + IRR)^n} = 0$$

или

$$NPV = -E_0 + \sum_{t=1}^n \frac{E_t}{(1 + IRR)^t} = 0,$$

Если внутренняя норма доходности превышает рыночную ставку процента r , то получать образование выгодно. Инвестировать надо в том случае, если $IRR \geq r$.

Сложность подсчета IRR связана с тем, что трудно качественно определить такие факторы, как удовлетворение работой, безопасность рабочего места, неденежные выгоды для индивида в целом. Весьма неоднородными являются затраты на формирование и совершенствование человеческого капитала в различные периоды, что влияет на его качество и отдачу, а в самой теории исходят из гомогенности этих затрат. Дж. Минцер, например, показал, что отдачи в виде заработков достигают своего пика, когда человек отработал 33,75 лет, а затем начинает снижаться.

Как правило, на основании использования NPV и IRR делается ряд выводов:

1. Чем более продолжительным будет ожидаемый срок трудоспособной жизни, тем более вероятнее, что чистая приведённая стоимость вложений в человеческий капитал будет положительной. Этим объясняется участие молодёжи в различных обучающих программах.

2. Чем меньше затраты (как прямые, так и косвенные), тем будет выше значение NPV.

3. Чем больше разница в оплате труда работников, получивших образование разного уровня, тем больше индивидуумов будет инвестировать в образование.

Норма отдачи человеческого капитала (ROR) рассчитывается как отношение суммарного денежного потока и инвестиционным затратам. Специалисты в данной области выделяют ряд проблем по оценке ROR. В частности М. Блауг, считает, что неверно все расходы на образование

рассматривать как инвестиции. Он утверждает, что обучение «предполагает как потребительские, так и инвестиционные аспекты», а поскольку потребление не учитывается, то и оценка ROR будет заниженной. Некорректными расчеты ROR могут быть и в силу того, что в модели не учитываются неденежные составляющие. Величина ROR может оказаться завышенной из-за того, что весьма сложно вычленив в росте заработной платы элементы, которые не связаны с образованием. Значение ROR будет завышенным и в том случае, когда не учитываются повышенные природные способности человека, которые позволяют ему лучше, рациональнее и рентабельнее ориентироваться на рынке труда. В связи с этим возникает проблема определения единицы измерения объема капитала.

Норма отдачи человеческого капитала (ROR) рассчитывается как отношение суммарного денежного потока (в данном случае заработной платы) к инвестиционным затратам.

$$ROR = \frac{\sum_{t=1}^n E_t}{E_0}$$

Экономически смысл ROR заключается в оценке того, какая часть инвестиционных затрат возмещается (возвращается) в виде заработной платы (денежного потока, прибыли). Чем выше показатель отдачи человеческого капитала, тем лучше.

Оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал с позиции организации.

Для расчета показателей NPV и IRR применительно к организации необходимо вместо E_0 использовать I_0 (инвестиции в человеческий капитал сотрудников), а вместо $E_t - CF_t$ (денежный поток, получаемый организацией за период t в результате инвестиций в человеческий капитал). Методика расчета при этом остается неизменной.

Применяются и иные методы оценки эффективности инвестирования организации в человеческий капитал сотрудников. Например, оценивается экономическая эффективность обучения сотрудников как соотношение затрат и результатов. Результатом инвестирования в человеческий капитал следует считать повышение производительности труда. Между этими показателями существует определенная зависимость, которую можно выразить следующей формулой:

$$EF = \frac{(Pr - PR_n) \cdot P}{C}$$

EF - эффективность инвестиций в человеческий капитал на 1-м этапе;

PR_n - выработка работника до обучения;

Pr - выработка работника после обучения;

P - цена единицы продукции;

C - инвестиции в человеческий капитал.

Оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал с позиции государства.

Задача государства - обеспечить достаточные вложения в общий человеческий капитал, т.е. в общую подготовку, которая рассматривается как один из наиболее эффективных каналов содействия предпринимательству и поддержанию ситуации двусторонней монополии.

Граница вложений в человеческий капитал определяется не абсолютно, а относительно. Если вложения эффективнее, чем в другие факторы производства, то их следует увеличивать до тех пор, пока они по эффективности не сравняются с инвестициями в физический капитал, акции и т.д. Чем ниже отдача от инвестирования в основной капитал, тем шире границы необходимых вложений в человеческий капитал. Границы вложений должны сопоставляться не с достигнутым уровнем, не с прошлыми вложениями в образование, спорт или здравоохранение, а с эффективностью прочих видов инвестирования. Вложения в человеческий капитал надо рассматривать не как вспомогательные, обслуживающие нужды производства, а как имеющие тот же статус, что и прямые инвестиции в основные средства.

Государственная общая подготовка не должна в точности приближаться к нуждам конкретных компаний. Они сами должны осуществлять инвестирование в специальный человеческий капитал, непрерывно воспроизводя ситуацию двусторонней монополии. В процессе такого воспроизводства происходит узкая специализация, передача навыков, умений, повышение квалификации, продвижение по службе. Воспроизводятся факторы не только увеличивающие человеческий капитал, но и закрепляющие работника в коллективе конкретной фирмы.

Можно выделить два типичных случая инвестиций государства в человеческий капитал.

1. В первом случае, что характерно для большинства стран, государство инвестирует в подготовку специалистов, которые востребованы обществом, но не востребованы рынком (работники социальных служб, экологи и др.).

2. Во втором случае государство инвестирует в подготовку специалистов, которые востребованы рынком или, согласно прогнозным оценкам, будут им востребованы, но на данный момент у населения и компаний нет средств для финансирования обучения индивидов.

Государство несет различные виды расходов на систему образования, здравоохранения, рынок труда, регулирование взаимоотношений работодателей и наемных работников. В свою очередь, эффект от подобных вложений выражается в:

- снижении уровня безработицы;
- росте заработной платы, возрастании налоговых поступлений;
- снижении преступности;
- благоприятных и комфортных условий для подрастающего поколения и, соответственно, более высокого качества человеческого капитала.

М. Блауг сделал вывод о том, что увеличивать инвестиции в человеческий капитал государство должно тогда, когда общественная норма отдачи превышает индивидуальную. Он также выступил с идеей введения образовательных ваучеров для малообеспеченных семей.

При рассмотрении инвестиций в образование обычно исходят из числа лет обучения. По мнению специалистов, данный показатель не является адекватным, т.к. существуют флуктуации в качестве образования, что не отражается при измерении объема человеческого капитала и его эффективности. Важными факторами, воздействующими на отдачу человеческого капитала, которые пока еще не получили должной оценки в исследованиях, являются религиозный фактор, а также нравственность, карьеризм, тщеславие.

Отдельные авторы при оценке эффективности человеческого капитала выделяют:

- индивидуальную;
- общественную;

нормы отдачи от инвестирования в человеческий капитал. *Если индивидуальная норма отдачи предполагает результативность вложений в объем и качество человеческого капитала для его носителя, то общественная – для всего общества.* Государство несет различные виды расходов на систему образования, здравоохранения, рынок труда, регулирование взаимоотношений работодателей и наемных работников. В свою очередь, эффект от подобных вложений выражается в снижении уровня безработицы, росте заработной платы, возрастании налоговых поступлений, снижении преступности, в формировании более благоприятных и комфортных условий для подрастающего поколения и, соответственно, более высокого качества человеческого капитала.

Используя такой показатель как общественная норма отдачи человеческого капитала экономисты обосновывают необходимость создания общественных фондов, повышения государственных расходов

на образование, здравоохранение, мобильность рабочей силы. Так, К. Макконнелл и С. Брю утверждают, что размер государственных субсидий на систему образования должен определяться на основе величины социальной выгоды.

Другой исследователь данной проблемы М. Блауг сделал вывод о том, что увеличивать инвестиции в человеческий капитал государство должно тогда, когда общественная норма отдачи превышает индивидуальную¹⁶. В США общественная норма отдачи рассчитывается с 1939 г., а индивидуальная – с 1970 г.

Он также выступил с идеей введения образовательных ваучеров для малообеспеченных семей.

В результате исследований, посвященных сравнительному анализу общественной и индивидуальной норм отдачи от инвестирования в человеческий капитал, были выявлены следующие закономерности:

- общественная норма отдачи всегда ниже, чем индивидуальная;
- общественная и индивидуальная нормы отдачи в начальное образование выше, чем в среднее и высшее образование;
- норма отдачи от инвестиций в образование в развивающихся странах выше, чем в развитых.

Недостатки оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал.

Недостатки оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал, ведущие к искажению полученной информации:

- 1) отсутствием сравнимой статистики по объемам обучения (в разных странах такие данные в основном появляются в результате опросов);
- 2) не учитывается качественная составляющая обучения;
- 3) не учитываются нематериальные факторы, которые в процессе инвестирования в человеческий капитал имеют огромную роль. Трудно качественно определить такие факторы, как удовлетворение работой, безопасность рабочего места, неденежные выгоды для индивида в целом;
- 4) неоднородность затрат на формирование и совершенствование человеческого капитала в различные периоды, что влияет на его качество и отдачу, а самой теории исходят из гомогенности этих затрат;
- 5) рассмотрение всех затрат на образование в качестве инвестиций. М. Блауг, считает, что неверно все расходы на образование рассматривать как инвестиции. Он утверждает, что обучение «предполагает как потребительские, так и инвестиционные аспекты», а поскольку потребление не учитывается, то и оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал будет заниженной;

¹⁶ Blaug M. Introduction to the Economics of education. 1972. Z.: Harmondsworth.

б) отсутствием учета роста заработной платы за счет факторов иных, нежели образование. Значение показателей оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал будет завышенным и в том случае, когда не учитываются повышенные природные способности человека, которые позволяют ему лучше, рациональнее и рентабельнее ориентироваться на рынке труда.

Важными факторами, воздействующими на отдачу человеческого капитала, которые пока еще не получили должной оценки в исследованиях, являются религиозный фактор, а также нравственность, карьеризм, тщеславие.

Вопрос 2. Капитализация человеческого капитала.

В современных условиях формирования и развития новой экономики возрастает роль человеческого капитала, поскольку именно от его качественных характеристик во многом зависит успех компании. Резкий рост стоимости отдельных компаний, в настоящее время отражает не только финансовое состояние компании, но и потенциал, который формируется из знаний, умений, способности кадрового состава к поиску новых решений. Отличительной чертой современной новой экономики подчеркивает Б. Ньюмен, является повышение наличия активов человеческого капитала на предприятии¹⁷. Основным показателем этого служит многократное превышение рыночной стоимости над балансовой. По оценкам экспертов, около 75% рыночной стоимости генерируется знаниями, интеллектом сотрудников компании¹⁸. Р. Стоволл, например, пишет, что современная промышленность в информационном веке использует больше интеллектуальной силы и меньше постоянного капитала, чем это было в индустриальную эпоху сталелитейных заводов, угольных шахт, химических заводов и плавильных печей¹⁹.

В связи с этим возникает проблема, как измерять активы, как определять капитализацию человеческого капитала.

Одни специалисты считают, что современные методы расчета капитализации, используемые для основного капитала, не являются адекватными. Так, Б. Лив пишет: «Традиционные методы бухгалтерского учета не позволяют отражать такие важные составляющие экономической результативности, как НИОКР, торговая марка, способности работников. ... Должно что-то измениться»²⁰. Другие аналитики полагают, что элементы человеческого капитала

¹⁷ Newman B. Accounting Recognitin of Human Capital Assets.

¹⁸ См.: Moor N. Measuring corporate.// Chief Executive, 1996, № 115, p. 36.

¹⁹ См.: Stovall R. This Bull Market is Leaving History Behind. Paper presented at Equity Market Conference held at Pace University, 1997, p. 4.

²⁰ Jev B. The Intangible Research Project.// Journal of financial Statement Analysis. 1997, № 2, p. 35.

отвечают всем требованиям, которые предъявляются к оценке активов. По их мнению, к человеческому капиталу можно применить традиционные методы оценки активов. Б. Ньюмен, например, утверждает, что в определенной степени капитализация человеческого капитала отражается в такой статье отчетности, как «гудвилл». По сути «гудвилл» отражает оценку покупателями стоимости человеческого интеллектуального капитала приобретаемой компании. Обоснованность такой оценки обусловлена, в определенной степени, тем, что при этом учитывается «работающая часть» человеческого капитала, то есть та, которая способна приносить прибыль. Действительно, для покупателя не важно, каким человеческим интеллектуальным капиталом абстрактно обладает покупаемая фирма. Главное для него – не объем человеческого капитала, как таковой, а как используется этот капитал. Если менеджмент покупаемой фирмы не в состоянии вовлечь данный капитал в производство и получить прибыль, то стоимость такого человеческого капитала является ничтожно малой.

Действующее в России настоящее время положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов ПБУ 14/2000 включает в их состав *деловую репутацию* организации, которая определяется в виде разницы между покупной ценой организации (как приобретенного имущественного комплекса в целом) и стоимостью по бухгалтерскому балансу всех ее активов и обязательств. Положительную деловую репутацию организации следует рассматривать как надбавку к цене, уплачиваемую покупателем в ожидании будущих экономических выгод и учитывать в качестве отдельного инвентарного объекта в составе нематериальных активов. Приобретенная деловая репутация организации амортизируется в течение 20 лет (но не более срока деятельности организации). Определенную подобным образом деловую репутацию можно рассматривать как аналог «гудвилла».

В целом, капитализация человеческого капитала по мнению Б. Ньюмена будет способствовать более эффективному его применению.

Контрольные вопросы:

1. Что представляет собой эффективность инвестирования в человеческий капитал?
2. Какие критерии оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал существуют?
3. Каков критерий принятия инвестиционного решения по показателю чистой текущей стоимости?
4. Почему следует разграничивать общественную и индивидуальную норму отдачи инвестирования в человеческий капитал?
5. Всегда ли государству выгодно вкладывать денежные средства в образование населения?
6. Можно ли оценить эффективность инвестирования в сотрудников при помощи производительности труда?

7. Норма отдачи человеческого капитала – это простой или основанный на дисконтировании показатель?
8. Как Вы считаете, почему норма отдачи от инвестирования в образование в развивающихся странах выше, чем в развитых?
9. Учитываются ли при расчете чистой текущей стоимости косвенные затраты на образование?
10. Каковы недостатки оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал?

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Инвестирование в человеческий капитал признается приемлемым если:
 - а) чистая приведённая стоимость является положительной величиной
 - б) чистая приведённая стоимость является отрицательной величиной
 - в) внутренняя норма доходности превышает индекс рентабельности
 - г) чистая приведённая стоимость равна внутренней норме доходности

2. Инвестировать в человеческий капитал имеет смысл, если:
 - а) величина IRR меньше, чем доходность альтернативного средства
 - б) величина чистой приведенной стоимости отрицательная
 - в) индекс рентабельности меньше 1
 - г) величина IRR больше, чем доходность альтернативного средства

3. Определять внутреннюю норму доходности в рамках оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал ...
 - а) нельзя, внутренняя норма доходности определяется только для оценки реальных инвестиционных проектов
 - б) можно
 - в) можно, но только в рамках оценки инвестирования в образование

4. К основным показателям эффективности инвестирования в человеческий капитал относят:
 - а) чистую приведённую стоимость
 - б) срок окупаемости
 - в) индекс рентабельности
 - г) уровень безработицы

5. Минцер определил, что отдачи в виде заработной платы достигает своего пика, когда человек отработал...
- а) 44 года
 - б) 33,75 года
 - в) 57,33 года
 - г) 28 лет
6. Общественная норма отдачи человеческого капитала необходима для обоснования затрат:
- а) государства на систему здравоохранения
 - б) фирмы на обучение персонала
 - в) индивида на медицинские услуги
 - г) домохозяйства на повышение квалификации индивида
7. При прочих равных условиях инвестирование в образование считается целесообразным, если ...
- а) чистая текущая стоимость больше 0
 - б) внутренняя норма доходности меньше ставки дисконта
 - в) норма отдачи находится в пределах от 0,1 до 0,9
8. Индивидуальная оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал предполагает...
- а) расчет показателя чистой текущей стоимости
 - б) анализ необходимости образования и других элементов человеческого капитала для конкретного человека
 - в) учет производительности труда в отрасли
 - г) создание благоприятных и комфортных условий для молодежи
9. С помощью срока окупаемости можно оценить...
- а) платежеспособность организации
 - б) период времени, в течение которого человек будет получать доход от произведенных вложений
 - в) ликвидность вложений в человеческий капитал
10. С помощью критерия чистой текущей стоимости оценить эффективность вложений в здоровье человека ...
- а) можно
 - б) нельзя
 - в) нельзя, с помощью чистой текущей стоимости можно оценить эффективность вложений только в образование

Литература.

Основная литература:

1. Дятлов С.А. Человеческий капитал в системе современной экономики. СПб.: Питер, 1995. – 203с.

Дополнительная литература:

1. Аскинадзи В.М., Максимова В.Ф., Петров В.С.. Инвестиционное дело: учеб. / В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимова, В.С. Петров. - М.: Маркет ДС, 2010. – 512с. (Университетская серия).

2. Максимова В.Ф. Микроэкономика. - М.: Маркет-ДС, 2010. - 368с.

Тема 5. Управление человеческим капиталом

Вопросы темы:

1. Управление человеческим капиталом.

Цели изучения темы:

- Познакомить студентов со способами управления человеческим капиталом.

Задачи изучения темы:

- Рассмотреть специфику управления человеческим капиталом.
- Рассмотреть специфику оценки капитализации человеческого капитала.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- способы управления человеческим капиталом;
- методы оценки капитализации человеческого капитала.

уметь:

- ориентироваться в методах капитализации по деловой репутации, капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов, капитализации человеческих ресурсов по исторической цене с учетом амортизации, оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобетенного «гудвилла», капитализации по цене возмещения, капитализации по возможной себестоимости и в компенсационном методе капитализации.

Вопрос 1. Управление человеческим капиталом.

В современных условиях формирования и развития новой экономики возрастает роль человеческого капитала, поскольку именно от его качественных характеристик во многом зависит успех компании. Резкий рост стоимости отдельных компаний, в настоящее время отражает не только финансовое состояние компании, но и потенциал, который формируется из знаний, умений, способности кадрового состава к поиску новых решений. Отличительной чертой современной новой экономики является рост активов человеческого капитала на предприятии.

Основным показателем этого служит многократное превышение рыночной стоимости балансовой. В связи с этим возникает проблема, как измерять активы, как определять капитализацию человеческого капитала.

Одни специалисты считают, что современные методы расчета капитализации, используемые для основного капитала, не являются адекватными (одним из таких методов может выступать **коэффициент Тобина**, рассчитанный как соотношение рыночной стоимости компании к ее балансовой стоимости). Другие аналитики полагают, что элементы человеческого капитала отвечают всем требованиям, которые предъявляются к оценке активов. По их мнению, к человеческому капиталу можно применить традиционные методы оценки активов. Б. Ньюмен, например, утверждает, что в определенной степени капитализация человеческого капитала отражается в такой статье отчетности, как «гудвилл». По сути «гудвилл» отражает оценку покупателями стоимости человеческого интеллектуального капитала приобретаемой компании. Обоснованность такой оценки обусловлена, в определенной степени, тем, что при этом учитывается «работающая часть» человеческого капитала, то есть та, которая способна приносить прибыль. Действительно, для покупателя не важно, каким человеческим интеллектуальным капиталом абстрактно обладает покупаемая фирма. Главное для него – не объем человеческого капитала, как таковой, а как используется этот капитал. Если менеджмент покупаемой фирмы не в состоянии вовлечь данный капитал в производство и получить прибыль, то стоимость такого человеческого капитала является ничтожно малой.

Специалистами предложены и другие **методы оценки капитализации человеческого капитала**:

1. Метод капитализации по деловой репутации.

Действующее в России настоящее время положение по бухгалтерскому учету нематериальных активов ПБУ 14/2007 включает в их состав **деловую репутацию** организации, которая определяется в виде разницы между покупной ценой организации (как приобретенного имущественного комплекса в целом) и стоимостью по бухгалтерскому балансу всех ее активов и обязательств. Положительную деловую репутацию организации следует рассматривать как надбавку к цене, уплачиваемую покупателем в ожидании будущих экономических выгод и учитывать в качестве отдельного инвентарного объекта в составе нематериальных активов. Отрицательная деловая репутация в полной сумме относится на финансовые результаты организации в качестве прочих доходов. Приобретенная деловая репутация организации амортизируется линейным методом в течение 20 лет (но не более срока деятельности организации). Определенную подобным образом деловую репутацию можно рассматривать как аналог «гудвилла».

Однако следует обратить внимание на тот факт, что в соответствии все с тем же ПБУ 14/2007 к нематериальным активам не относят: расходы, связанные с образованием юридического лица (организационные расходы); интеллектуальные и деловые качества персонала организации, их квалификация и способность к труду. Это

может говорить о том, что представленный метод нельзя считать полностью корректным.

2. Метод капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов.

К подобным расходам относят:

- затраты на набор кадров (объявление и т.п.);
- затраты на конкурсный отбор (собеседование, тестирование и т.п.);
- расходы на наем сотрудников, производящих отбор;
- на образование, повышение квалификации;
- поддержание здоровья наемных работников;
- мониторинг повышения квалификации.

Далее все расходы суммируются, и получается капитализация человеческого капитала.

3. Метод капитализации человеческих ресурсов по исторической цене с учетом амортизации. (М. В. Глаутьер, Б. Андердоун).

Все фактические затраты на кадровый состав образуют исходную сумму (первоначальную стоимость), которая ежегодно уменьшается на линейную амортизацию, исчисленную по средней продолжительности работы индивида на предприятии.

4. Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации неприобренного «гудвилла» (Германсон).

При использовании данного метода чистый доход (без налогов) делят на стоимость активов всех хозяйствующих субъектов. Найденная величина представляет собой норму чистого дохода активов в среднем. Каждый хозяйствующий субъект определяет свою собственную норму чистого дохода на собственный средний актив. Если данная величина у конкретной фирмы ниже, чем в среднем по экономике, то эта фирма не использует человеческие ресурсы столь эффективно, что они могут быть учтены как активы. Если же данный показатель превышает средний норматив, то это означает, что фирма рационально использовала интеллектуальный капитал своих работников для получения повышенного дохода и в таком анализе человеческий капитал может быть отнесен к активам.

Метод неприобренного гудвилла основан на предположении о том, что если норма прибыли превышает обычный уровень, это свидетельствует о наличии добавочных операционных активов (в том числе человеческих ресурсов). Доходы сверх уровня, ожидаемые на основе сравнения с фирмами той же отрасли, относятся на оценку человеческих ресурсов. Гудвилл считается результатом наличия

управленческих способностей, социальных и личностных качеств, социальных умений или знаний, сложившейся клиентуры и штата, а также благоприятных условий торговли, создающих хорошую репутацию.

5. Метод капитализации по цене возмещения (Э. Фламхольц).

В основе этой модели лежит предположение о том, что замена каждого работника приведет к дополнительным затратам. Новая стоимость и будет выражать в деньгах величину человеческих ресурсов.

6. Метод капитализации по возможной себестоимости (С. Хекиман, Д. Г. Джонс).

Суть этой модели заключается в том, что внутри предприятия администрация устраивает аукцион. Все сотрудники «продаются» начальникам отделов, которые выступают «покупателями». Тот, на кого не было «спроса», получает цену 0, а суммарная стоимостная оценка остальных работников составляет стоимость трудовых ресурсов.

7. Компенсационный метод капитализации (Б. Лев, А. Шварц) предполагает, что будущая компенсация человека – суррогат его стоимости.

В целом, капитализация человеческого капитала, по мнению Б. Ньюмена, будет способствовать более эффективному его применению.

В заключение следует отметить, что каждая модель представляет проблему оценки человеческих ресурсов с учетом ее особенностей и каждая подвергалась критике. На сегодняшний момент метод оценки человеческих ресурсов, который был бы широко признан еще не создан.

Управление человеческим капиталом – осуществление различных действий, ставящих своей целью повышение эффективности деятельности организации за счет работы с человеческим капиталом (персоналом).

Управлять человеческим капиталом можно на различных **уровнях** – на уровне государства (здесь не следует забывать инвестирование с целью решения социальных задач), на уровне отдельной фирмы (прежде всего с целью повышения производительности труда, что влечет за собой качественное улучшение и количественное увеличение производимой продукции, что, при прочих равных условиях, приводит к росту выручки (прибыли)) и на уровне самого человека (в этом случае цели могут достаточно различными).

Методы управления человеческим капиталом:

- планирование (анализ и выбор необходимого персонала);
- инвестирование (вложение капитала в здоровье, обучение и миграцию персонала);
- сохранение человеческого капитала на фирме (принятие мер для сохранения сотрудников, в особенности обученных; для этого можно, например, заключать соответствующие договоры).

При управлении человеческим капиталом следует учитывать *этапы трудовой карьеры работника*. В зависимости от того, на каком этапе трудовой карьеры находится работник следует применять тот или иной подход к управлению персоналом, инвестировать в работника или просто сохранять его, а если это молодежь, то, возможно, планировать – т.е. нанимать.

В целом следует отметить, что единого подхода к управлению человеческим капиталом не существует в силу того, что носителем человеческого капитала является сам конкретный человек со своими индивидуальными физическими и психологическими особенностями.

Контрольные вопросы:

1. Каковы основные методы капитализации человеческого капитала?
2. Что подразумевает под собой «деловая репутация»?
3. Каковы основные методы управления человеческим капиталом?
4. В чем суть метода капитализации человеческого капитала в соответствии с методикой Германсона?
5. Как рассчитывается коэффициент Тобина?
6. Можно ли сказать, что превышение рыночной стоимости компании над балансовой возможно только за счет человеческого капитала?
7. Что такое «гудвилл»?
8. Можно ли в рамках отдельно взятой компании управлять человеческим капиталом без воздействия на самих сотрудников?
9. Существует ли метод капитализации человеческого капитала, основанный на проведении аукциона?
10. Необходимо ли учитывать возраст сотрудника в процессе управления человеческим капиталом?

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Существенное отличие балансовой и рыночной стоимости компании может объясняться ...
 - а) стоимостью человеческого капитала

- б) стоимостью производственного оборудования
- в) возрастанием стоимости природных ресурсов
- г) различиями в способах бухгалтерской оценки активов предприятия

2. В балансе предприятия капитализация человеческого капитала отражается...

- а) в статье отчётности гудвилл
- б) в составе основных фондов предприятия
- в) как составная часть собственного капитала фирмы
- г) в составе заемных средств предприятия

3. В системе бухучета РФ стоимость «гудвилл» отражает в определенной степени такая статья, как...

- а) капитализация фирмы
- б) деловая репутация
- в) рыночная стоимость акции
- г) величина оборотных активов

4. Метод капитализации человеческого капитала по возможной себестоимости предполагает...

- а) «аукцион сотрудников» внутри предприятия
- б) суммирование затрат по поиск новых сотрудников
- в) суммирование возможной заработной платы работников в случае их эффективной работы

5. В РФ деловая репутация компании ...

- а) учитывается в соответствии с ПБУ 6/01 , как и любой другой внеоборотный актив
- б) учитывается в соответствии с ПБУ 14/07
- в) не учитывается, т.к. нормативно-правовые акты в данной области не приняты

6. В соответствии с методом Фламхольтца капитализация человеческого капитала будет равна ...

- а) объему спроса на сотрудников в денежном выражении
- б) дополнительным затратам, связанным с повышением квалификации сотрудников
- в) дополнительными затратами, связанными с увольнением сотрудников

7. Метод капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов, учитывает затраты на:

- а) подбор кадров
- б) маркетинг рынков сбыта

- в) рекламу производимой продукции
- г) производство продукции

8. Если при оценке капитализации человеческого капитала оцениваются затраты на набор кадров, конкурсный отбор, образование, повышение квалификации, поддержание здоровья наемных работников, то можно сделать вывод, что используется...

- а) Метод оценки активов человеческого капитала на основе капитализации не приобретенного «гудвилла»
- б) Матричный метод
- в) Метод капитализации всех расходов, связанных с развитием человеческих ресурсов
- г) Синтетический метод

9. Коэффициент Тобина рассчитывается как...

- а) разница между рыночной стоимостью компании и ее балансовой стоимостью
- б) соотношение балансовой стоимости компании к ее рыночной стоимости
- в) соотношение рыночной стоимости компании к ее балансовой стоимости за вычетом деловой репутации
- г) соотношение рыночной стоимости компании к ее балансовой стоимости

10. Понятие «неприобретенный» гудвилл ввел...

- а) Шарп
- б) Шельц
- в) Беккер
- г) Брю
- д) Германсон

Литература.

Основная литература:

1. Климов С.М. Интеллектуальные ресурсы организации. - СПб.: ИВЭСЭП «Знание», 2000. – 168с.

Дополнительная литература:

1. Глухов В.В., Коробко С.Б., Маринина Т.В. Экономика знаний. - СПб.: Питер, 2003. - 528с.

Тема 6. Человеческий капитал и управление персоналом

Вопросы темы:

1. Человеческий капитал и управление персоналом.

Цели изучения темы:

- Познакомить студентов с методами управления персоналом.

Задачи изучения темы:

- Рассмотреть специфику управления персоналом.
- Рассмотреть методы управления персоналом.

Изучив данную тему, слушатель должен:

знать:

- подходы к управлению персоналом;
- методы управления персоналом.

уметь:

- ориентироваться в подходе, основанном на развитии своего собственного персонала, повышении его мотивации, инвестировании в его переподготовку, повышении квалификации;
- ориентироваться в подходе, связанном с поиском квалифицированной рабочей силы на рынке труда, т.е. инвестирование осуществляется на стадии подбора персонала (зачастую через специальные агентства);
- ориентироваться во внутренних и внешних методах управления персоналом.

Вопрос 1. Человеческий капитал и управление персоналом.

Успех любой организации или предприятия зависит от эффективного управления всеми ресурсами, включая трудовые. В настоящее время, когда технологические, технические, организационные преимущества в целом усредняются, считается, что конкурентных преимуществ фирмы могут достигать исключительно за счет эффективного использования человеческого капитала, а точнее интеллектуальной составляющей. Чем выше уровень человеческого капитала, тем более производительным будет применение вещественного капитала. В связи с этим возникает проблема управления человеческим капиталом. Последнее нацелено на повышение эффективности использования человеческих ресурсов той или иной организации, предприятия. Управление человеческим капиталом является одним из звеньев управления персоналом и жестко связано с инвестированием в человеческий капитал.

В управлении персоналом разделяют *два подхода*:

1. Подход, основанный на развитии своего собственного персонала, повышении его мотивации, инвестировании в его переподготовку, повышении квалификации.

2. Подход, связанный с поиском квалифицированной рабочей силы на рынке труда, т.е. инвестирование осуществляется на стадии подбора персонала (зачастую через специальные агентства).

Методы набора персонала включают (рис.4):

- внутренние;
- внешние.

Внутренние методы предполагают:

- внутренний конкурс;
- ротацию.

Внешние методы включают в себя:

- Использование услуг агентств по найму (при этом уменьшается время для отбора персонала, обеспечивается высокий уровень качества кандидатов). Однако инвестиционные затраты при этом возрастают, т.к. агентства претендуют на гонорар за свои услуги.

- Самостоятельный поиск через средства массовой информации.

Инвестиционные затратами при этом связаны с выбором источника информации, размещением объявления о вакансии.

- Собеседование (две основные формы: собеседование один на один, собеседование с комиссией).
- Отборочные тесты и рекомендации.



Рис. 4. Методы набора персонала

Также можно отметить два других подхода к управлению – **американский** и **японский**. Особенности каждого подхода показаны в виде совокупности критериев (принципов), используемых при управлении (табл. 2).

Таблица 2.

Сравнительная характеристика американского и японского подходов к управлению персоналом

<i>Сравнительный признак</i>	<i>Американский подход</i>	<i>Японский подход</i>
Организация	эффективность	гармония
Отношение к работе	направлено на выполнение задачи или реализацию проекта	направлено на выполнение обязанностей
Должностная конкуренция	свободная и явная конкуренция	неярко выражена, проявляется только в определенных условиях
Гарантия сохранения должности	нестабильная	высокая
Принятие решения	сверху вниз – через систему управления и информацию	снизу вверх – система «риджи» («ри» – спроси подчиненного, «джи» - обдумай)
Делегирование власти	широко распространено	мало распространено
Отношения с подчиненными	контактные, деперсонализированные	«семейные», длительные, «отеческие» заботы до пенсии
Метод найма на работу	после окончания учебного заведения и из других компаний	после окончания учебного заведения
Оплата труда	в зависимости от результатов и договоренности	гарантированная зарплата в зависимости от стажа

Как видно из рассмотренной сравнительной характеристики, конкретные приемы и ценностные ориентации управления могут быть весьма разнообразны. Выбор конкретных приемов зависит от массы обстоятельств.

Выделяют и другие **методы управления персоналом** — способы осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения целей управления организацией. Различают: экономические, административно-правовые и социально-психологические методы управления, которые отличаются способами и результативностью воздействия на персонал.

1. Экономические методы.

Экономические методы управления являются способами воздействия на персонал на основе использования экономических законов и обеспечивают возможность в зависимости от ситуации как «одаривать», так и «карать».

Наиболее распространенными формами прямого экономического воздействия на персонал являются:

а) материальное стимулирование (заработная плата, премии, компенсации и льготы);

б) участие в прибылях через приобретение ценных бумаг (акций, облигаций) организации. Данная форма прежде всего применяется к топ-менеджерам компании.

2. Административно-правовые методы.

Административно-правовые методы - способы воздействия на персонал, основанные на властных отношениях, дисциплине и системе административно-правовых взысканий. Различают 5 основных способов административно-правового воздействия:

а) организационное воздействие. Организационное воздействие основано на действии утвержденных внутренних нормативных документов, регламентирующих деятельность персонала. К ним относятся: устав организации, организационная структура и штатное расписание, положения о подразделениях, коллективный договор, должностные инструкции, правила внутреннего распорядка;

б) распорядительное воздействие. К числу распорядительных воздействий относят: приказы, распоряжения, указания, инструкции, нормирование труда, координацию работ и контроль исполнения;

в) дисциплинарная ответственность;

г) материальная ответственность и взыскания;

д) административная ответственность.

3. Социально-психологические методы.

Социально-психологические методы – это способы осуществления управленческих воздействий на персонал, основанные на использовании закономерностей социологии и психологии. Эти методы направлены как на группу сотрудников, так и на отдельные личности. По масштабам и способам воздействия их можно разделить на:

а) социологические, направленные на группы сотрудников в процессе их производственного взаимодействия,

б) психологические, целенаправленно воздействующие на внутренний мир конкретной личности.

Инвестирование в человеческий капитал напрямую связано с мотивацией персонала. Все методы поощрения персонала можно разделить на 2 группы – материальные и нематериальные.

Материальное стимулирование предполагает:

- Заработную плату.
- Премии, бонусы.
- Ссуды на приобретение квартиры или машины.
- Абонементы в фитнес-центры.
- Организация питания за счет компании.

- Оплата мобильных телефонов и Интернета (если сотрудник пользуется личным телефоном или домашним телефоном в рабочих целях).
- Дополнительные выплаты по итогам года в зависимости от личного вклада каждого сотрудника.
- Оплата обучения, повышения квалификации.

Нематериальное стимулирование нацелено на повышение, как правило, лояльности сотрудников. Под нематериальными понимаются такие поощрения, которые не выдаются сотруднику в виде наличных или безналичных выплат, но выступают в виде вложений в персонал со стороны компании.

К нематериальным поощрениям относятся:

- Медицинская страховка сотрудника;
- Медицинская страховка членов семьи;
- Предоставление фирменных аксессуаров (ежедневника, кейса для бумаг, компьютера, фирменных канцелярских принадлежностей и другой представительской атрибутики).

Следует заметить, что управление персоналом тесно связано с вложениями в человеческий капитал, т.к. последние дают возможность повышать профессиональный уровень сотрудников, что, по сути, является неотъемлемой частью управления персоналом.

Контрольные вопросы:

1. Какие методы управления персоналом известны?
2. В каких случаях целесообразно заниматься внешним набором персонала?
3. Как Вы считаете, в рамках управления человеческим капиталом важнее поощрять сотрудников материально или выдать грамоты (предоставлять медицинскую страховку и т.п.)?
4. Как связана специальная подготовка кадров и внутренний метод набора персонала?
5. Как Вы считаете, что административные или экономические методы воздействия целесообразнее применять к сотрудникам в случае их постоянного ухода с работы раньше установленного времени?
6. В какие отрасли экономики при наборе персонала не целесообразно пользоваться услугами рекрутинговых агентств?
7. Всегда ли можно использовать тестирование как решающий фактор приема на работу?
8. Относятся ли премии к материальному стимулированию сотрудников?
9. Каковы основные затраты, возникающие при самостоятельном наборе персонала посредством средств массовой информации?

10. Каковы нематериальные методы стимулирования персонала?

Выполните тестовые задания для самопроверки.

1. Среди внешних методов набора персонала нельзя выделить:
 - а) ротацию
 - б) поиск персонала через СМИ
 - в) конкурс на замещение вакантной должности
 - г) собеседование

2. В рамках подхода к управлению персоналом, основанного на развитии своего собственного персонала, не предполагается...
 - а) инвестирование в повышение квалификации персонала
 - б) наличие четкой иерархической структуры
 - в) вложение в здоровье сотрудников компании

3. При принятии решений в рамках японской модели предполагается применение метода...
 - а) сверху вниз
 - б) снизу вверх
 - в) горизонтальной ориентации
 - г) круговой поруки

4. Оплату фирмой обучения специалиста в магистратуре можно рассматривать как ...
 - а) благотворительность
 - б) нематериальное стимулирование сотрудника
 - в) материальное стимулирование сотрудника
 - г) нарушение действующего законодательства

5. В Японии ценностную систему, существующую в компании подвергать изменениям...
 - а) нельзя
 - б) можно
 - в) можно, но только в случае чрезвычайных ситуаций
 - г) нельзя, за исключением возможности тем самым повысить прибыль компании

6. К нематериальному поощрению сотрудника фирмы можно отнести ...
 - а) оплату его переговоров по мобильному телефону
 - б) предоставление фирменных аксессуаров
 - в) приобретение за счет фирмы путевки в санаторий
 - г) оплату первого взноса по ипотечному кредиту

7. Методы набора персонала могут быть ...
- а) капитальными и текущими
 - б) с учетом или без учета амортизации
 - в) ранжируемыми или простыми
 - г) внутренними и внешними
8. Среди методов административно-правового воздействия не встречаются...
- а) дисциплинарная ответственность
 - б) административная ответственность
 - в) организационное воздействие
 - г) материальное стимулирование
9. Медицинская страховка сотрудников является...
- а) нематериальным стимулирование работника
 - б) материальным стимулирование работника
 - в) методом мотивации персонала
10. Сильная организационная культура в наибольшей степени характерна для ... метода управления персоналом
- а) экономического
 - б) административно-правового
 - в) социально-психологического

Литература.

Основная литература:

1. Потемкин В.К. Управление персоналом. – СПб.: Питер, 2010. – 432с.

Дополнительная литература:

1. Аскинадзи В.М., Максимова В.Ф., Петров В.С.. Инвестиционное дело:учеб. / В.М. Аскинадзи, В.Ф. Максимова, В.С. Петров. - М.: Маркет ДС, 2010. – 512с. (Университетская серия).
2. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. – СПб.:ГУЭИФ, 1994. – 156с.

ОТВЕТЫ НА ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	б	г	в	в	б	б	а	а	б	г

Тема 2.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	в	г	а	а	а	а	в	б	а	б

Тема 3.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	б	а	г	в	а	а	а	а	а	г

Тема 4.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	а	г	б	а	б	а	а	а	б	а

Тема 5.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	а	а	б	а	б	в	а	в	г	д

Тема 6.

Вопрос	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответ	а	б	б	в	а	б	г	г	а	б