

image not found or type unknown



В каких отраслях человеческий капитал имеет значимость?

Человеческий капитал приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов - теоретиков, но и для отдельных фирм. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, к путям их становления и развития. В большинстве компаний начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала.

Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование? Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач. Человеческий капитал на полном основании можно рассматривать наряду с другими видами капитала как содержательный элемент экономической системы, ее важнейшая категория. Главным содержанием человеческого капитала является обоснование и признание человека как объекта капитальных вложений, как объекта экономической деятельности, поскольку капитальные вложения в человека столь же прибыльны, как и инвестиции в любой другой фактор производства экономических исследований. В данной работе рассматривается теория человеческого капитала, концепция Анализа человеческих ресурсов, средства и методы эффективного управления человеческим капиталом. Для более полной и развернутой характеристики человеческого капитала используют функциональный подход. Принцип функциональности определения характеризует явление не только с точки зрения его внутренней структуры, но с точки зрения его функционального предназначения, конечного целевого использования. Поэтому человеческий капитал - это не просто совокупность навыков, знаний, способностей, которыми обладает человек.

Во-первых, это накопленный запас навыков, знаний, способностей.

Во-вторых, это такой запас навыков, знаний, способностей, который целесообразно используется человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствует росту производительности труда и производства.

В-третьих, целесообразное использование данного запаса в виде высокопроизводительной деятельности закономерно приводит к росту зарплаток (доходов) работника.

И, в-четвертых, увеличение доходов стимулирует, заинтересовывает человека путем вложений, которые могут касаться здоровья, образования и др., увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем его вновь эффективно применить. Формирование человеческого капитала требует от самого человека и всего общества значительных затрат; человеческий капитал в виде навыков и способностей является определенным запасом, т.е. может быть накапливаемым; человеческий капитал отличается от физического капитала по степени ликвидности; человеческий капитал неотделим от его носителя - живой человеческой личности; независимо от источников формирования, которые могут быть государственными, семейными, частными и др., использование человеческого капитала и получение прямых доходов контролируется самим человеком.

Виды человеческого капитала можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Выделим следующие его составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают потребительский и производительный человеческий капитал. Потребительский капитал создает поток услуг, потребляемых непосредственно, и, таким образом, содействует общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких потребительских услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения. Производительный капитал создает поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов). Следующим критерием классификации видов человеческого капитала является различие между формами, в которых он воплощается. Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке. Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах. Институциональный капитал состоит из живого и неживого капитала, связанного с производством услуг, удовлетворяющих коллективные нужды общества. Он включает в себя все правительственные и неправительственные институты,

которые содействуют эффективному использованию двух типов капитала (образовательные и финансовые учреждения). По форме обучения сотрудников на рабочем месте можно выделить специальный человеческий капитал и общий человеческий капитал. Специальный человеческий капитал включает навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В отличие от специального человеческого капитала, общий человеческий капитал представляет собой знания, которые могут быть востребованы в различных сферах человеческой деятельности. Таким образом, при существовании большого количества определений и видов „человеческого капитала, это понятие, как многие термины, представляет собой „метафору, переносит свойства одного явления на другое по общему для них признаку. Что же такое человеческий капитал? Человеческий капитал - это важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом. Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции в человеческий капитал.

Теперь мы подошли к вопросу, о теории человеческого капитала.

Теория человеческого капитала.

Теория человеческого капитала изучает процесс качественного совершенствования людских ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда. С ее выдвижением связан настоящий переворот в экономике труда. Наибольшее значение имели:) выделение "капитальных", инвестиционных аспектов в поведении агентов на рынке труда;) переход от текущих показателей к показателям, охватывающим весь жизненный цикл работников (таким, как пожизненные заработки);) признание человеческого времени в качестве ключевого экономического ресурса. Теория человеческого капитала предложила единую аналитическую рамку для объяснения таких, казалось бы, разнопорядковых явлений как вклад образования в экономический рост, спрос на образовательные и медицинские услуги, возрастная динамика заработков, различия в оплате мужского и женского труда, передача экономического неравенства из поколения в поколение и многое другое. Идея человеческого капитала имеет давние корни в истории экономической мысли. Одна из ее первых формулировок обнаруживается в "Политической арифметике" У.Петти. Позднее она нашла отражение в "Богатстве народов" А.Смита, "Принципах" А.Маршалла, работах многих других ученых. Однако как самостоятельный раздел

экономического анализа теория человеческого капитала оформилась только на рубеже 50--60-х годов 20 века. Заслуга ее выдвижения принадлежит известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т.Шульцу, а базовая теоретическая модель была разработана в книге Г.Беккера (также лауреата Нобелевской премии) "Человеческий капитал" (первое издание 1964 г.). Эта книга стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки. В дальнейшем важное значение имели работы Й.Бен-Порэта (Ben-Porath, Yoram), М.Блауга, Э.Лэзера (Lazear, Edward), Р.Лэйарда (Layard, Richard), Дж. Минцера, Дж. Псахаропулоса, Ш.Розена (Rosen, Sherwin), Ф.Уэлча (Welch, Finnis.), Б.Чизуика и др. Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы вне рыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д. Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название "экономического империализма". Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. К важнейшими видами человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей. Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего - в образование и производственную подготовку. Теоретики человеческого капитала исходят из представления, что при вложении средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно "обычным" предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским депозитам, дивидендами по ценным бумагам и т. д.). В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а

также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие - о переинвестировании. Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые - с точки зрения всего общества. Существует два основных подхода к расчету норм отдачи. Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Например, доход от высшего образования можно представить как разность в пожизненных заработках тех, кто окончили колледж, и тех, кто не пошли дальше средней школы. В состав издержек помимо прямых расходов включаются потерянные заработки, то есть доход, недополученный учащимися за годы учебы. (По существу, они измеряют ценность времени учащихся, затраченного на формирование человеческого капитала.) На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны. Второй подход исходит из оценки параметров так называемой "производственной функции заработков", которая описывает зависимость заработка человека (точнее - их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Разработка этого класса функций связана с именем Дж. Минцера, доказавшего, что в рамках подобной модели коэффициент перед образовательной переменной будет эквивалентен показателю внутренней нормы отдачи. Это существенно упростило оценку эффективности вложений в образование.

Производственная подготовка в понимании теоретиков человеческого капитала охватывает как формальное обучение внутри фирм, так и накопление опыта непосредственно по ходу трудовой деятельности. Огромное теоретическое значение имело введенное Г.Беккером различие между специальными и общими инвестициями в человека (позднее разграничение между общими и специфическими ресурсами легло в основу транзакционной теории фирмы).

Специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда, стремясь к повышению квалификации, они соглашались на более низкую в период обучения заработную плату; им же достается и доход от общих инвестиций. Напротив, специальная подготовка финансируется по большей части самими фирмами, которым поступает и основной доход от нее. Понятие специального человеческого капитала помогло объяснить,

почему среди работников с продолжительным стажем работы на одном и том же месте текучесть ниже и почему заполнение вакансий в фирмах происходит в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет наймов с внешнего рынка. Идеи, заложенные в теории человеческого капитала, оказали серьезное воздействие на экономическую политику государства. Благодаря ей изменилось отношение общества к вложениям в человека. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект. Это обеспечило теоретическое обоснование для ускоренного развития системы образования и подготовки кадров во многих странах мира.

Главными средствами и методами, направленными на повышение эффективности управления человеческим капиталом, являются следующие.). Инвестиции в качество и развитие человеческого капитала, способствующие высокой эффективности инвестиций в развитие технологий и росту производительности труда.). Мотивация формирования и проявления тех качеств человека, которые характеризуют признаки человеческого капитала. Эта мотивация ведет к повышению эффективности управления, созданию благоприятной социально-психологической атмосферы в коллективе, творческого настроения в деятельности.). Система оплаты труда, соответствующая принципам мотивации деятельности и персонального развития, накопленному позитивному опыту работы.). Ценностные установки, которые применяются в процессах управления.). Квалификация и компетентность, повышающие уровень профессионализма, развивающие навыки и умения эффективной деятельности.). Информационное поле деятельности. Обеспечение информацией по критериям новых знаний, функционального содержания деятельности, образовательного и квалификационного уровня работника отражает фактор компетентности.). Культура - общая, организационная, корпоративная, методологическая и пр.). Организация деятельности, которая может открывать возможности для творческих подходов или сдерживать их, мотивировать образование или игнорировать его роль в развитии человека и коллектива в целом. Все эти средства и методы теснейшим образом взаимосвязаны, и только системное их использование позволяет получить действительный эффект человеческого капитала. Проблема удержания персонала в организации непосредственно связана с проблемой сохранения и увеличения ее. Понятие человеческого капитала. Уход ценных людей снижает человеческие активы организации. Ведь вместе с работниками уходят и сделанные в них инвестиции в виде расходов на их поиск, привлечение, обучение и т.д. Система мониторинга уровня человеческого капитала, созданная с помощью инструментов

АЧР, могла бы помочь сделать эффективным управление человеческими ресурсами организации. Но проблема сохранения человеческого капитала связана не только с потерями инвестиций в результате текучести, но и с сохранением и повышением профессиональной квалификации сотрудников. На практике уровень сохранности человеческих ресурсов оценивают через уровень текучести персонала. Однако этот показатель имеет значительные недостатки: текучесть отражает случившиеся события, на которые руководство уже не может повлиять. Поэтому она не может использоваться для ранней диагностики проблемы; уровень текучести не отражает экономический эффект от потери ценных работников, который должен быть выражен в денежной форме. АЧР может обеспечить раннюю диагностику проблем, связанных с текучестью, измеряя определенные индикаторы состояния персонала в организации так, чтобы менеджеры имели возможность оценить тенденцию и принять решения прежде, чем люди начнут покидать организацию. Системы оценки и вознаграждения - процесс оценки персонала является по сути суррогатным способом измерения индивидуального вклада (опросники, ранжирование и т.п.) каждого работника в общий результат работы всей организации, т. е. ценности или стоимости работника для организации. АЧР должен обеспечить менеджера точными данными об индивидуальной ценности, выраженными в денежных единицах, а также повлиять и на политику вознаграждения, так как часто пытаются связать заработную плату и личный вклад каждого работника. Использование персонала - процесс использования труда работников для достижения целей организации. АЧР мог бы создать общую систему координат для оценки эффективности всех аспектов работы с персоналом: оптимизация стоимости человеческих активов организации. Критерием подобной оценки различных направлений деятельности менеджеров по персоналу, таких, как отбор, расстановка, развитие, оценка и т. д., может быть измеряемый рост стоимости человеческих ресурсов организации. Пока все перечисленное выше можно рассматривать как своеобразный манифест, программу исследований. По одним направлениям достигнут определенный успех, по другим - это еще предстоит сделать. Рассмотрим некоторые из конкретных инструментов, разработанных в рамках АЧР. Определение издержек Один из самых распространенных подходов (в основном из-за его простоты) к измерению стоимости человеческих ресурсов (ЧР) - анализ издержек. Здесь и далее под понятием стоимости ЧР будем понимать не только цену их приобретения (существуют и такие трактовки), но более - их ценность для организации или способность приносить будущую выгоду. Существует множество концепций издержек в разных разделах экономической науки, но в общем издержки можно

определить как то, чем необходимо пожертвовать ради обладания какими-либо ресурсами или выгодой. Любые издержки могут включать затратную составляющую (потребленная часть издержек) и активную (то, что способно принести будущую пользу - доход). При анализе человеческих ресурсов обычно используются понятия первоначальных и восстановительных издержек.

Первоначальные издержки персонала включают затраты на поиск, приобретение и предварительное обучение работников. Это понятие аналогично понятию первоначальных издержек физического капитала, например, завода или конвейерной линии. Состав первоначальных издержек на персонал. Издержки ориентации и формальной подготовки. Под ориентацией и формальной подготовкой понимаются процедуры, проводимые до выхода на работу, в отличие от обучения на рабочем месте. К косвенным издержкам обучения относятся альтернативная стоимость времени инструктора и/или руководителя, низкая по сравнению с нормой производительности самого новичка в начале работы и его коллег, связанных с ним технологически. Восстановительные издержки (издержки замещения) - это сегодняшние затраты, необходимые для замены работающего сейчас работника на другого, способного выполнять те же функции. Они включают издержки приобретения нового специалиста, его обучения (ориентации) и издержки, связанные с уходом работающего. Издержки ухода могут включать прямые выплаты увольняющемуся работнику и косвенные затраты, связанные с простоем рабочего места во время поиска замены, снижением производительности труда работника с момента принятия решения об увольнении и его коллег. Состав восстановительных издержек на персонал. В зависимости от объекта восстановительные издержки могут быть разделены на два вида. Если руководитель желает заменить уволенного работника на человека с такими же профессиональными качествами, т. е. способного выполнять также хорошо ту же работу на том же месте, то такие издержки относятся не к личности работника, а к его рабочему месту, позиции в организации. Называются они позиционными. Но ушедший работник, обладающий определенным набором личных и профессиональных качеств, мог бы принести пользу компании и на других позициях. Поэтому если стремиться заменить не то, что человек делал на одном конкретном месте, а все его личные способности, т. е. пользу, которую мог бы принести он, на всех местах, где он смог трудиться в организации вообще, то издержки на такую замену будут относиться не к месту, а к личности и называться личностными восстановительными издержками. Определить их крайне сложно. Поэтому обычно используются позиционные издержки замещения.

Подводя итоги, можно заметить, что понятие человеческого капитала стало интенсивно использоваться мировой наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснившей необходимость и высокую эффективность вложений в человеческий капитал. Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе. Применение этого понятия дает новые возможности изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда. На мой взгляд величина человеческого капитала обусловлена условиями его формирования и развития. Поэтому большое значение принимают инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи, где происходит накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека, которые являются фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида. Правильная оценка человеческого капитала дает объективную оценку всего капитала компании, а также благосостояния всего общества в целом. Современная кадровая политика фирм обеспечивает наиболее эффективное использование человеческого капитала компании, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает насколько значимым становится для фирм затрачивать огромные средства на здоровье и образование работников, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании.

Список литературы

- 1.** Мировая экономика и международные отношения, 2001, №12, С.42
- 2.** Экономическая энциклопедия. М., 1999, С.275.
- 3.** См.: Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999, С.44.
- 4.** Мировая экономика и международные отношения, 2001, №12, С.49. [5] Управление персоналом Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина.