**Введение**

Понятие «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 в структуре социально – экономических исследований. Это предполагает проведение глубоких научных исследований данной проблемы.

Главной отличительной чертой России является то, что большинство граждан страны живут недалеко от уровня биологического выживания. Большинство граждан не могут себе позволить ни покупку книг, ни посещение театров. Многие не в состоянии тратить деньги на поддержание собственного здоровья, кроме вынужденных трат на лекарство. Структура инвестиций в человеческий капитал крайне неоднородна и носит индивидуальный характер.

Учёные – демографы давно отметили закономерность, что продолжительность жизни напрямую зависит от уровня образования и интеллекта человека. Граждане с высшим образованием живут дольше, чем граждане без высшего образования. Из этого можно сделать вывод, что интеллект позволяет человеку сформировать эффективную структуру инвестиций в человеческий капитал, то есть в себя самого. Инвестиции в человеческий капитал – это инвестиции в долголетие и качество жизни. В возрасте до тридцати лет приоритетными инвестициями в человеческий капитал должны стать инвестиции в качественное образование

Цель данной курсовой работы: показать особенности инвестиции в человеческий капитал.

Задачей данной курсовой работы является рассмотрение особенности человеческого капитала, значимости инвестицией в человеческий капитал, а также показать важность оценки человеческого капитала и эффективности вложений в человеческий капитал.

В первой главе данной курсовой работы рассматривается сущность человеческого капитала, его виды и особенности, рассматривается понятие инвестиций в человеческий капитал и методы оценки человеческого капитала

Во второй главе рассматриваются инвестиции в человеческий капитали их виды и эффективность инвестиций в человеческий капитал.

В третий главе рассматриваются инвестиции в человеческий капитал в ОАО «Татэнерго».

**1. Концепция человеческого капитала и его роль в экономическом процессе**

**1.1 Человеческий капитал и его место в экономической системе**

Теорией человеческого капитала стали заниматься еще в XIX в. Тогда это стало одним из перспективных направлений развития экономической науки. Уже со второй половины ХХ в. она стала основным достижением прежде всего экономики образования и труда.

В экономической литературе понятие человеческого капитала рассматривают в широком и в узком смысле. В узком смысле «одной из форм капитала является образование. Человеческим его назвали 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 вместе «[4]. В широком смысле человеческий капитал формируется путем инвестиций (долгосрочных капиталовложений) в человека в виде затрат на образование и подготовку рабочей силы на производстве, на охрану здоровья, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.

В «Экономической энциклопедии» человеческий капитал определяется как «особый вид капиталовложений, совокупность затрат на развитие воспроизводственного потенциала человека, повышение качества и улучшение функционирования рабочей силы. В состав объектов человеческого капитала обычно включают знания общеобразовательного и специального характера, навыки, накопленный опыт» [8].

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 непросто 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 заработков (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.

Особенности человеческого капитала:

– в современных условиях человеческий капитал является главной ценностью общества и главным фактором экономического роста;

– 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 может физически изнашиваться, экономически изменять свою стоимость и амортизироваться;

– 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.

В экономической литературе существует несколько подходов к классификации видов человеческого капитала. Виды человеческого капитала можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Например, выделяют 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 способ удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способ 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. [10]

1. Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке.

2. Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах.

3. 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.

**1.2 Подходы к формированию человеческого капитала**

Организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам своих сотрудников, таким как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки. И понимая, насколько дорогостоящ потенциал таких человеческих качеств, компании преобразуют их в нечто более конкретное – человеческий капитал.

Современная модернизация стимулировала вложения в «качество» работников как «нематериальный» актив, превращая сегодня их развитие в «интеллектуальную, творческую революцию» в производстве.

По мере того как выражение «человеческий капитал» входит в корпоративный лексикон, многие компании свободно оперируют этим понятием, не предпринимая никаких попыток измерить или управлять активами, о которых они говорят. В результате очень сложно установить связь между размышлениями сотрудников и финансовыми результатами, полученными компанией.

На современном рынке труда специалисты имеют огромную свободу выбора своих работодателей. Основная причина, по которой сотрудники уходят из компании, состоит в том, что они не ощущают своей востребованности или не видят перспектив для полного развития своих возможностей. Управление человеческим капиталом помогает эффективно использовать опыт и знания сотрудников, чтобы помочь им полностью реализовать свой потенциал.

Сторонники концепции управления человеческим капиталом уверены, что, измеряя широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, компании могут выбирать, управлять, оценивать и развивать возможности своих сотрудников так, чтобы преобразовать их человеческие качества в весомые финансовые показатели компании. Хотя такой подход предполагает поиск способов количественной оценки того, что прежде считалось нематериальными активами, специалисты, реализующие такие методики, отмечают, что на рынке бизнеса аналогичные подходы уже используются. Резкий рост стоимости акций компании ОАО «Татэнерго» к примеру, отражает не только финансовое состояние компании, но и потенциал, который складывается из знаний, умений и способности к поиску новых решений ее сотрудников[5].

Тем не менее, многие руководители компаний отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (такие как, к примеру, обучение персонала в организации), поскольку осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций. Многие руководители и аналитики настаивают на том, что человеческий капитал отрицает какое бы то ни было измерение, и утверждают, что компании на самом деле девальвируют ценность сотрудников, когда пытаются подходить к их оценке как к оценке финансовых активов.

И действительно, измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения необычайно важен. Точная количественная оценка невозможна, да и не особенно нужна. Но организации постепенно осознают важную связь между человеческим капиталом и финансовыми результатами компании – связь, которую не способны учесть традиционные бухгалтерские методы.

Компании понимают, что связь может проявляться, а может и не проявляться в конкретных показателях или цифрах, выражающих ценность человеческого капитала. Но, пытаясь количественно определить ее, они могут понять, в чем состоит вклад в работу компании каждого из сотрудников, насколько они преданы своей работе, что они думают о компании и какова вероятность, что они уволятся. Часто в процессе оценки человеческого капитала компании получают полезное представление о своих организациях и приобретают важную для работы информацию.

Все больше сторонников завоевывает точка зрения, что человеческий капитал – это наиболее ценный ресурс не только для отдельной компании, но и для общества в целом, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются сегодня показателем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

**1.3 Основные методики оценки человеческого капитала**

Человеческий капитал как сложная экономическая категория имеет качественные и количественные характеристики. В рамках современной теории человеческого капитала оценивается не только объем вложений в человеческий капитал, но и объем аккумулированного индивидуумом человеческого капитала. При этом подсчитывают стоимость общего объема человеческого капитала как для одного индивидуума, так и для всей страны.

В экономической литературе используется большое разнообразие подходов и методов оценки человеческого капитала. При определении величины человеческого капитала применяются как стоимостные (денежные) так и натуральные оценки.

Одним из наиболее простых способов является способ, использующий натуральные (временные) оценки, измерения человеческого капитала (а именно образования) в человеко-годах обучения. Чем больше времени затрачено на образование человека, чем выше уровень образования, тем большим объемом человеческого капитала он обладает. При этом учитывается неодинаковая продолжительность учебного года в течение анализируемого периода, неравнозначность года обучения на разных уровнях образования (например, среднее образование в школе и высшее образование в университете).

Распространенным методом измерения человеческого капитала является принцип капитализации будущих доходов, основанный положении о так называемом «предпочтении благ во времени». Суть метода: люди склонны выше оценивать определенную сумму денег или набор благ в настоящем времени, чем такую же сумму или набор благ в будущем.

Каждого человека можно рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Следовательно, и заработную плату, которую получает любой работник, также можно рассматривать как сочетание рыночной цены его «плоти» и рентного дохода от вложенного в эту «плоть» человеческого капитала.

Человеческий капитал в качестве компонента имущества приносит доход, который можно представить как дисконтируемую заработную плату, получаемую работником в течение всего трудоспособного периода жизни. Доход, который получает индивидуум от использования человеческого капитала, как средневзвешенная величина годовых заработков, ожидаемых за весь трудоспособный период жизни, есть «перманентный» (постоянный, непрерывный) доход индивидуума, который приносит ему человеческий капитал как компонент имущества.

В отечественной экономической литературе долгое время вместо понятия «человеческий капитал» использовали понятие «фонд образования», который представляет собой стоимостную оценку накопленных работниками знаний, навыков, умений и опыта.

При оценке фонда образования используются два основных подхода:

1. Подсчитываются фактические затраты на образование, осуществленные в течение того или иного длительного периода времени. За этот период, отделяющий время получения образования от момента подсчета, последовательно увеличивается и сам уровень образования, а также возрастает стоимость обучения. С учетом соответствующих корректив возрастного оборота рабочей силы и смертности населения можно построить ряды показателей фонда образования, представляющие собой кумулятивную сумму всех прошлых фактических затрат за вычетом средств, затраченных на обучение лиц, уже выбывших к моменту исчисления из состава рабочей силы населения.

2. Производится оценка реальной производительной ценности того запаса знаний, навыков, умений, опыта, которыми обладает рабочая сила в определенный отрезок времени.

Для современных компаний можно предложить ряд основополагающих подходов для оценки их человеческого капитала.

Методы расчета стоимости человеческого капитала компании:

1. Метод расчета прямых затрат на персонал. Наиболее простой способ для менеджеров компании рассчитать общие экономические затраты, осуществляемые компанией на свой персонал, включая оценку затрат на оплату персонала, сопряженные с этим налоги, охрану и улучшение условий труда, расходы на обучение и повышение квалификации. Достоинство этого метода – простота. Недостатки – неполная оценка реальной величины человеческого капитала. Часть его может просто не использоваться на предприятии.

2. Метод конкурентной оценки стоимости человеческого капитала. Этот метод основан на сумме оценки затрат и потенциального ущерба, наносимого компании при возможном уходе из нее работника:

– полных затрат на персонал, производимых ведущим конкурентом (с учетом сопоставимых мощностей производства);

– индивидуальных премий каждому работнику компании (полученных на основе квалифицированных экспертных оценок), которые могла бы заплатить конкурирующая компания за его переход к ним;

– дополнительных затрат компании, необходимых на поиск эквивалентной замены работника в случае его перехода в другую компанию, затраты на самостоятельный поиск, рекрутинговые агентства, объявления в прессе;

– экономического ущерба, который понесет компания на период поиска замены, снижение объема продукции или услуг, затраты на обучение нового работника, ухудшение качества продукции при замене работника новым;

– потери уникальных интеллектуальных продуктов, навыков, потенциала, который работник унесет с собой в компанию конкурента;

– возможности потери части рынка, роста продаж конкурента и усиления его влияния на рынке;

– изменения системных эффектов синергии и эмерджентности (усиления взаимного влияния и появления качественно новых свойств) членов группы, в которой находился работник.

Структура приведенной оценки человеческого капитала показывает, что реальная стоимость человеческого капитала в 3–500 раз выше номинально оцениваемой сегодня в большинстве российских компаний в зависимости от уровня интеллекта и квалификации работника. Это минимальная оценка для малоквалифицированного труда, но даже здесь она выше, чем оценка простой оплаты труда, так как теряется опыт работника и сложная система его взаимодействия с другими работниками. Оценка максимальна для «золотых воротничков», наиболее квалифицированных работников фирмы в сфере менеджмента, информационных системах, инновационных интеллектуальных процессах.

Этот метод сложнее, но он дает гораздо более эффективную оценку реальной стоимости человеческого капитала фирмы. Опыт массового переезда за рубеж и перехода многих российских работников в зарубежные фирмы показывает, что многие работники, имевшие в российских условиях ежемесячную заработную плату в размере 17000–15000 руб. получили за рубежом работу с заработной платой более $15 тыс. в месяц.

3. Метод перспективной стоимости человеческого капитала.

Учитывает в дополнение к методу конкурентной стоимости оценку динамики стоимости человеческого капитала в перспективе на 3, 5,10 и 25 лет. Эта оценка, в первую очередь, необходима для компаний, занимающихся разработкой крупных и долгосрочных проектов, например, проводящих исследования в сфере создания инноваций или строящих крупные высокотехнологичные объекты, так как стоимость ряда сотрудников при этом меняется неравномерно, резко вырастая в период достижения ими наиболее важных результатов по истечении достаточно длительного периода времени и приближения ими к получению ожидаемых конечных результатов, когда возможный уход из компании части персонала сопряжен с большими экономическими потерями.

4. Оценка стоимости человеческого капитала на основе испытаний в среде бизнеса. Эта оценка может быть получена на основе двух подходов:

– по конкретным результатам, полученным работником, исходя из прибыли, которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных. Эта оценка широко распространена в бизнесе, так как наиболее проста. Но одновременно она наиболее жесткая и нередко ошибочна. По мнению одного из ведущих российских бизнесменов, если менеджер проваливает бизнес один раз, он теряет 50% своего имиджа, если второй раз – он полностью теряет свою репутацию. Однако в рамки такого подхода не вписываются многие ведущие менеджеры мировых корпораций-лидеров, которые неоднократно терпели неудачи, но поднимались вновь и создавали еще более эффективный бизнес. Кроме того, во многих случаях провал бизнеса может быть вызван совершенно непрогнозируемым мировым кризисом или случайным крупным колебанием конъюнктуры. В результате будет «списан» менеджер, имеющий огромный потенциал, талант и перспективы, но ставший жертвой действия двух крупных кризисов. Однако нельзя не считаться и с тем, что оценка по конечному результату, а не по обилию дипломов, отзывов, мнений, связей (что наиболее характерно для российских условий) – наиболее точный и правильный подход. Поэтому предлагается другой подход, основанный на концепции, которая позволяет получить оценку на базе конечных результатов, но, образно говоря, с «человеческим отношением к человеческому капиталу»: которую он принес фирме, или по увеличению ее активов, в том числе интеллектуальных.

– оценка человеческого капитала на основе системы Деловых Учений по менеджменту, экономике и маркетингу на базе высоких информационных технологий. Эта концепция основывается на прогнозе результатов работы менеджера в среде бизнеса, максимально приближенной к его реальной среде. По мере усложнения рыночных условий предприниматели быстро поняли, что каждый доллар, вложенный в подготовку кадров менеджмента, дает наиболее высокую отдачу в экономике. Для того, чтобы привлечь менеджеров, обеспечивающих прорыв компании на рынке и переход из зоны убытков в зону прибылей, компании готовы затратить суммы, измеряемые десятками миллионов долларов. Неудивительно, что наиболее высокооплачиваемым трудом в рыночных условиях является труд менеджера, от квалификации и таланта которого зависит процветание или разорение на рынке.

Если смотреть по странам мира, то, согласно оценкам, наибольший объем человеческого капитала находится в США и составляет примерно три четверных всего национального богатства США. Капиталовложения в человеческий фактор стали главной причиной уверенного экономического развития Соединенных Штатов в конце ХХ в.

**2. Инвестиции в человеческий капитал**

**2.1 Инвестиции в человеческий капитал и их виды**

Инвестициями в человеческий капитал называется любая мера, предпринятая для повышения производительности труда. Таким образом, к инвестициям в человеческий капитал относят расходы на поддержание здоровья, на получение общего и специального образования; затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, рождением и воспитанием детей, поиском экономически значимой информации о ценах и заработках.

Экономисты выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

– расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;

– расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

– расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью.

Существует также деление инвестиций в человеческий капитал на вещественные и невещественные. К первым относятся все затраты, необходимые для физического формирования и развития человека (издержки рождения и воспитания детей); ко вторым – накопленные затраты на общее образование и специальную подготовку, часть накопленных затрат на здравоохранение и перемещение рабочей силы.

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов – исследователей, учителей, инженеров, экспертам по компьютерам и т.д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей.

Инвестиции в образование по содержательному признаку обычно разделяют на формальные и неформальные[9]. Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр. Неформальные – это самообразование индивида, к этому виду относится чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства, профессиональное занятие спортом и пр.

Наряду с образованием наиболее важными являются капиталовложения в здоровье. Это приводит к сокращению заболеваний и смертности, продлеванию трудоспособной жизни человека, а следовательно, времени функционирования человеческого капитала. Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода). Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться.

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается.

4. Не всякие инвестиции в человека могут быть призваны вложениями в человеческий капитал. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.

5. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями.

6. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Источником вложений в человеческий капитал может выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды и организации, регионы, отдельные фирмы, домохозяйства (индивиды), международные фонды и организации, а также образовательные учреждения.

В настоящее время роль государства в этой области достаточно велика. Государство прибегает как к принудительным, так и к побудительным мерам в этой области. К принудительным относятся обязательное для всех формальное образование в объеме средней школы, обязательные медицинские профилактические мероприятия (прививки) и др. Однако главными мерами являются побудительные. Правительство располагает двумя действенными способами, которые используются с целью изменения размеров частных инвестиций в человека предпринимаемых автоматически через рынок: оно может повлиять на доходы тех, кто делает (через систему налогов и субсидий), а также в состоянии регулировать цену приобретения человеческого капитала (регулируя цены используемых ресурсов). Особенно велика роль государства в важнейших сферах формирования человеческого капитала – в сфере образования и здравоохранения.

В создании активов человеческого капитала весома роль отдельных компаний (фирм). Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала, поскольку владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений и т.д. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров.

Инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи также очень важны, поскольку все составляющие человеческого капитала приобретаются и увеличиваются посредством инвестиций, которые семья вкладывает в своего ребенка даже не с его рождения, а с принятия решения иметь детей. С одной стороны дети для родителей – это источник удовлетворений, но с другой стороны – воспитание детей это источник немалых затрат, как явных, так не явных (прежде всего времени родителей).

Накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека в семье является фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида. Инвестиции в развитие человеческого капитала детей не только являются основой их собственного развития, но служат базой для формирования совокупного человеческого капитала будущих поколений. В результате воспитания и образования в семьях формируются различные типы человеческого капитала, создаются базовые психофизиологические умственные способности, формируется личность.

**2.2 Показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал**

При инвестировании финансовых ресурсов в человеческий капитал у руководства предприятия возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений:

– окупятся ли вложенные средства (каковы виды эффекта от вложения средств в человеческий капитал);

– в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств;

– в каких объёмах потребуется вложить средства;

– каковы возможные варианты инвестиций;

– как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

Фитц-енц Як., проводя исследования, в качестве простейших подсчетов окупаемости инвестиций в человеческий капитал делил доход на число сотрудников. Это был первый показатель, появившийся в докладе об эффективности человеческих ресурсов. Им же предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал.

Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал = [Прибыль – (Расходы – [Зарплаты + Льготы])]:Зарплаты + Льготы, т.е. HCROI = Re venue – (Expenses – [Pay + Benefits]) / (Pay + Benefits) [6]

Одним из показателей экономической эффективности человеческого капитала является уровень интеллектуальности производства (или квалификационной емкости производства). Он исчисляется как отношение фонда образования (интеллектуального капитала) к валовому национальному продукту и показывает, сколько денежных единиц, аккумулированных в образовательном фонде, приходится на каждую стоимостную единицу произведенной продукции:

УИ = ФО / ВНП где ВНП – валовой национальный продукт;

ФО – денежная оценка общего фонда образования.

По методологии Т. Шульца, величина общего фонда образования равна стоимости одного года обучения каждого уровня (с включением потерянных заработков), умноженной на число человеко-лет образования (с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года), накопленного населением страны к тому или иному моменту времени. Дж. Кендрик определял величину ФО с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков. [7]

Как уже было отмечено, основным фактором существования и развития человеческого капитала является инвестирование в интеллектуальный капитал.

Ваганян О.Г. предлагает следующую методику оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций. В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов интеллектуального капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. В этом случае общий подход к оценке будет следующий. Соотносятся две величины: X (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов, за вычетом обязательств) и Y (инвестиции в нематериальные активы). Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал подсчитывается как отношение разности величины Х в начале и в конце периода и величины инвестиций Y в течение этого периода. При этом все величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций, т.е. рассчитывается следующая формула:

Z = Х2-Х1 / Y

Z – коэффициент эффективности инвестиций;

X2 – величина интеллектуального капитала в конце периода;

X1 – величина интеллектуального капитала в начале периода;

Y – инвестиции в интеллектуальный капитал организации.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции; затраты на информационные технологии, информационное, техническое и программное обеспечение, на формирование и развитие бренда; на создание корпоративного портала, веб-сайта; на маркетинг; на приобретение, распространение, хранение информации; на развитие дистрибьюции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности. [4]

Yn = X0 + RCn,

где Yn – заработки человека, имеющего п лет образования;

Хо – заработки человека, имеющего нулевое образование;

R – текущая норма отдачи вложений в образование;

Сп – объем инвестиций в течение п лет обучения.

После процедуры определения издержек образования и выгод от его получения производят сравнение величин выгод с величиной издержек, приведенных к одному моменту времени путем дисконтирования. Разность между дисконтированными величинами выгод и издержек дает чистую приведенную стоимость приобретения образования.

Здесь необходимо учитывать то, что величина приведенной стоимости пожизненных заработков очень сильно зависит от выбранного коэффициента (нормы) дисконтирования. Подбор нужной нормы дисконтирования – достаточно трудоемкий процесс. Существуют различные методы вычисления нормы отдачи от образования. Наиболее часто используется следующий метод: для каждого периода времени от О до п рассчитываются соответствующие чистые выгоды, а затем подбирается норма дисконта, при которой суммарные приведенные чистые выгоды становятся равны нулю. Такая норма дисконта получила название внутренней нормы отдачи. Другой метод приближенной оценки нормы отдачи основывается на анализе статистических зависимостей между уровнем заработков работника и уровнем его образования.

Внутренняя норма отдачи представляет собой такую норму процента, при которой приведенная величина будущих выгод обучения равна приведенной величине его издержек.

Чем выше внутренняя норма отдачи, тем прибыльнее инвестиции в образование. С учетом абсолютной величины чистого дохода и времени его получения.

В приближенном виде данный показатель можно рассчитать следующим образом:

r = (DB – Dc) / Со, где

DB – пожизненные заработки лиц с высшим образованием;

Dc – пожизненные заработки лиц со средним образованием;

Со – разница в сумме затрат на высшее и среднее образование. [7, с. 248].

Г. Псахаропулос приводит данные по динамике социальной отдачи на инвестиции в образование по доходам стран на душу населения. В большинстве беднейших развивающихся стран с низким уровнем дохода на душу населения социальная отдача начального образования равна 23%, среднего – 15%, а отдача высшего – 11%. В наиболее развитых странах мира с высоким уровнем дохода социальная отдача начального образования равна 14%, среднего – 10%, высшего – 8%.

Отметим, что при разработке государственной политики в области образования ряд правительственных структур этих стран начинают использовать явные или расчетные ставки дисконта, составляющие ниже 8% при оценке проектов в области общественного образования.

Исследования, в которых сравнивалось академическое, или общее, и техническое, или профессиональное, среднее образование показали, что в среднем отдача первых 16%, а вторых – 11%. И здесь решающим фактором являются издержки: профессиональное обучение требует больших затрат, чем общеакадемическое образование [11].

**3. Инвестиции коммерческих предприятий в человеческий капитал**

**3.1 Кадровая политика и уровень человеческого капитала ОАО «Татэнерго»**

Кадровая политика Холдинговой компании ОАО «Татэнерго» базируется на концепции управления человеческими ресурсами, с точки зрения которой существенное значение имеет повышение эффективности инвестиций в человеческий капитал компании в целях обеспечения постоянного профессионального роста и высокой работоспособности персонала. Таким образом, кадровая политика компании ориентирована в первую очередь на развитие персонала, а не только на приведение его численного состава в соответствие с наличием рабочих мест. Управление персоналом энергокомпании представляет собой организованное, целенаправленное и непрерывное воздействие на персонал, а также осуществление систематического контроля за его деятельностью в целях наиболее эффективного использования кадровых ресурсов (кадрового потенциала) в интересах компании при сохранении профессиональной работоспособности и здоровья работников.

Основной принцип, на котором строится кадровая политика ОАО «Татэнерго» – «Социальное партнёрство как баланс интересов работников и Компании. Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс Холдинга».

Реализуя принцип кадровой политики Холдинговой компании ОАО «Татэнерго» руководство Холдинга уделяет значительное внимание в работе с персоналом решению следующих вопросов:

– создание условий для повышения профессионального роста и самореализации работников (повышение уровня профессиональной компетентности персонала) путём развития системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала Холдинга,

– формирование кадрового резерва на основании оценки уровня профессиональной подготовки (знаний, умений) и деловых качеств работников,

– управление организационным развитием Холдинга в плане осуществления организационно-штатных изменений и планирование численности персонала с учётом требований производства и стратегических бизнес-целей компании,

– повышение производительности труда путём совершенствования системы материального и нематериального стимулирования и социального обеспечения работников, а также обеспечения безопасных условий труда.

В целом, списочная численность работников холдинговой компании с учётом зависимых обществ – 18 583 человек.

Средний возраст работников холдинга – 41 год.

Молодёжь и работники среднего возраста составляют 57% общей численности работающих, причём 4887 человек (31% от общей численности работников) – молодёжь до 35 лет. Для данной категории работников ОТС предусмотрены особые условия предоставления целевых займов для улучшения жилищных условий (возвратные займы в размере 30% суммы средств, необходимых для улучшения жилищных условий, на 10 лет под 6% годовых).

В настоящее время на предприятиях холдинга трудятся 344 пенсионера по возрасту. Чуть меньше половины общей численности персонала холдинга (41%) – люди зрелого возраста. Более половины работников данной категории (65,5%), которым осталось до пенсии от 10 лет и меньше, являясь участниками Национального негосударственного пенсионного фонда, получают на свои индивидуальный счета дополнительные средства, перечисляемые ОАО «Татэнерго». В 2007 году в ННПФ было перечислено в общей сложности около 96,84 млн. руб.

Увеличилось число работников, вступивших в ННПФ за счет собственных средств, – на конец 2007 года таких участников фонда стало 7 809 человек, т.е. 67,3% общего числа работников, кто мог бы перечислять средства в ННПФ по данной схеме (для сравнения – в 2006 году этот показатель составлял 66,2%).

Руководство Холдинга приветствует стремление работников к повышению уровня профессиональной компетентности и инвестирует значительные средства в профессиональное развитие персонала с целью повышения стоимости человеческого капитала компании.

На конец 2007 года более 30% работников (более 70% руководителей, около 70% специалистов, почти 30% служащих и более 10% рабочих) имеют высшее профессиональное образование. Более 40% (44,4%) рабочих и служащих имеют начальное или среднее профессиональное образование. Студентами высших и средних учебных заведений являются 1105 работников (7% общей численности).

В 2007 успешно защитили диссертации и получили степень кандидата наук ещё 4 человека. Таким образом, учёную степень на конец 2007 года имеют 24 человека, из них 26 человека – кандидаты наук, 2 человека – доктора наук. Продолжают обучение в аспирантуре и работу над диссертацией 22 работника.

Профильное образование (энергетическое) имеют 24,2% работников холдинга, причём 66% из них окончили высшие учебные заведения, а 34% – средние профессиональные учебные заведения. Речь идёт о работниках различных специальностей, чьё образование имеет прикладной для энергетики характер (в том числе и экономисты, окончившие КГЭУ). Продолжают обучение в КГЭУ и в КЭТ соответсвтенно 492 и 30 работников.

Карьера в Холдинге

Жизнь в компания не стоит на месте. Происходит постоянное движение: внедряются новые методы работы, производственные технологии, осуществляется выход на оптовый рынок электроэнергии, переход на международные стандартны финансовой отчётности, внедрение современных автоматизированных систем управления хозяйственно-экономической деятельностью компании.

Темпы развития производства, активное внедрение информационных технологий и экономическая ситуация выдвигают более жёсткие требования к уровню профессиональной подготовки персонала и к уровню развития профессионально значимых личностных качеств работников.

Очень важно из большого числа кандидатов, находящихся на рынке труда и заинтересованных в трудоустройстве в ОАО «Татэнерго», выбрать наиболее соответствующих данным требованиям.

Система отбора персонала построена на оценке уровня профессиональных знаний и умений, а также на оценке потенциальных способностей и профессионально важных личностных качеств соискателя, и решение принимается коллегиально.

Процедура профессионального отбора состоит из:

оценки кандидата путем психодиагностического обследования (тестирование) профессионального тестирования, профессионального собеседования.

После прохождения кандидатом процедуры предварительных испытаний (тестирования и собеседований) полученные результаты принимается решение о возможности трудоустройства.

Независимо от должности ко всем работникам (ИТР) ОАО «Татэнерго» предъявляются следующие требования:

– Высокий уровень общекультурного развития,

– Профессиональная компетентность (багаж знаний, умений, навыков),

– Аналитические способности,

– Активная жизненная позиция,

– Заинтересованность в профессиональном развитии,

– Обучаемость (готовность осваивать новые профессионально важные знания и методы работы, в том числе по смежным специальностям),

– Готовность принимать самостоятельные решения,

– Способность работать в команде,

– Ответственность. [12]

**3.2 Ивистиции в человеческий капитал в ОАО «Татэнерго»**

Затраты на профессиональную подготовку (обучение) персонала холдинга в 2007 году составили 58,6 млн. руб., что почти на 10 млн. руб. больше, чем было затрачено на обучение и повышение квалификации работников в 2006 году.

Профессиональную подготовку в 2007 году прошло 10 106 человек, что практически в 2 раза больше, чем в предыдущем году. Повысили свою профессиональную компетентность около 90% руководителей, более 60% специалистов и служащих (в целом ИТР – 4 611 человек), освоили вторые и смежные специальности, а также повысили квалификацию около 60% рабочих (5 495 человек).

Около 50% работников прошедших в 2007 году профессиональную подготовку обучались по программам «Навыки оказания первой медицинской помощи», «Охрана труда и техника безопасности», «Пожарно-технический минимум», освоение которых является условием допуска работников к выполнению непосредственных служебных обязанностей (обязательные виды обучения). План подготовки персонала по данным программам выполнен в полном объёме.

Значительные средства затрачены на подготовку руководителей высшего и среднего звена. На сегодняшний день уже 48 руководителей высшего и среднего звена имеют диплом Мастера делового администрирования, из них 12 человек завершили обучение в 2007 году. Продолжают обучение по программе МВА 22 человека.

Диплом профессиональной переподготовки Межотраслевого института повышения квалификации и переподготовки руководящих кадров и специалистов при Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова (МИПК РЭА им. Г.В. Плеханова) в 2007 году получили 12 человек. Таким образом, дополнительную специальность в данном учебном заведении освоили уже 39 руководителей и специалистов. В сентябре 2007 года с целью профессиональной переподготовки в МИПК РЭА им. Г.В. Плеханова направлено ещё 22 работника.

В связи с новыми задачами в плане управления персоналом Холдинга значительно большее внимание уделяется повышению компетентности руководителей и специалистов кадровых служб в данной области, в связи с чем в 2007 году в МИПК РЭА им. Г.В. Плеханова направлено с целью переподготовки по направлению «Менеджмент персонала» 6 человек.

Социальные выплаты

В 2007 году были выполнены все принятые обязательства Отраслевого тарифного соглашения. Общая сумма социальных выплат в соответствии с ОТС составила 246,707 млн. руб., из расчёта на одного работника – 15 тыс. 803 руб. [13]

**Заключение**

В заключении можно отметить следующее: благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходима продуманная и последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал, как на уровне отдельной фирмы, так и в целом на уровне государства.

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.

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.

Современная кадровая политика ОАО «Татэнерго» 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.

Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

**Список литературы**

1. Гражданский кодекс РФ. Раздел I гл. 1,3,4,9 ч. 1 Раздел II гл. 13,16,17,19 Раздел III гл. 1,22,23,24 от 30.11.94 №51 ФЗ. - М.: 1996
2. Закон РСФСР «Об инвестиционной деятельности в РСФСР» №1488–1 от 26.06.91 (в ред. от 10.01.03).
3. Федеральный закон «Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений» №39-ФЗ от 25.02.99 (в ред. от 24.07.07).

4. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального

капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2008.

5. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. /СПб. ун-т экономики и финансов. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

6. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала. Як Фитц-енц; пер. с англ.: (Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.); под общ. Ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006.

7. Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России: Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика. – СПб., 1998.-Вып. 2. – С. 17–23.

8. Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы: Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика. – СПб., 1999. – Вып.1. – С. 173–188.

9. Интеллектуальный капитал – Мировая экономика и междунар. отношения. – М., 1998. №11. – С. 23–41.

10. Дейнтри Даффи. Человеческий капитал. – http:/www.osp.ru/cio/2009/06/023.htm.

11. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education – Policy Research Working Paper 1067. January 2008.

12. Официальной сайт ОАО «Татэнерго» – http:/www.tatenergо.ru/ внутренные положения /76368/gl1.htm.

13. «Отчет об инвестиционной деятельности ОАО «Татэнерго»» на 2007 год