«Санкт-Петербургский государственный университет

экономики и финансов»

Факультет экономики и управления

Реферат

На тему «Эффективность инвестиций в человеческий капитал»

Санкт-Петербург

2010

# Содержание

[Введение 3](#_Toc274859187)

[Человеческий капитал 4](#_Toc274859188)

[Инвестиции в человеческий капитал 5](#_Toc274859189)

[Заключение: 13](#_Toc274859190)

[Список литературы 14](#_Toc274859191)

# Введение

Основа любого бизнеса - люди. Причем не только умеющие с успехом генерировать новые идеи и вдохновлять на их исполнение, но и степень общей вовлеченности сотрудников в деятельность компании. По Эдвинссону и Мэлоуну: "Интеллектуальный капитал - это корни компании, скрытые условия развития, таящиеся за видимым фасадом ее зданий и товарного ассортимента". Поэтому и искусство управления командой, ее наиболее результативными сотрудниками - задача номер один для современного лидера, важнейшее условие которой - эффективность использования человеческого потенциала. Сами же инвестиции в человеческий капитал оправданны, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, уверены эксперты. Поэтому вопрос оценки рисков и экономической эффективности весьма актуален, особенно в условиях современных экономических реалий.

# Человеческий капитал

Человеческий капитал — совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие человеческого капитала существенно расширилось. Последние расчеты, сделанные экспертами Всемирного банка, включают в него потребительские расходы - затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле — это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.

*Кратко: Человеческий капитал — это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни.*

Человеческий капитал - главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний, как следующего высшего этапа развития.

Одним из условий развития и повышения качества человеческого капитала является - *высокий индекс экономической свободы.*

Используют классификацию человеческого капитала:

1. Индивидуальный человеческий капитал.

2. Человеческий капитал фирмы.

3. Национальный человеческий капитал.

В национальном богатстве человеческий капитал в развитых странах составляет от 70 до 80%. В России около - 50%.

# Инвестиции в человеческий капитал

Социально-экономическое развитие в начале нового тысячелетия характеризуется возрастающей ролью человеческого фактора. Сегодня по-новому понимается роль человеческого капитала. Он выступает главным фактором повышения конкурентоспособности компании. В связи с этим инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым элементом успешного развития предприятия.

В век информации главным критерием оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста выступает человеческий капитал, определяемый как совокупность природных врожденных способностей; дарований; творческого потенциала; морально-психологического и физического здоровья; накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций знаний и профессионального опыта, необходимых для целесообразной деятельности в той или иной сфере общественного воспроизводства, приносящей доход их обладателю.

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций. К ним относятся все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме, носят целесообразный характер, а также способствуют росту в будущем заработков человека. Основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, - это оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Сложности, возникающие при этом, в определенной мере объясняются тем, что 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. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются.

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

4. При формировании человеческого капитала имеет место "обоюдный множительный эффект". Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту заработков как первого, так и второго.

5. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

7. 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.

К. Макконнелл и С. Брю 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 в места с относительно высокой производительностью.

С точки зрения Сулеймановой Л.Ш., инвестиции лишь создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т.д. Их содержание - не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

1) образование, подготовка на производстве;

2) здравоохранение;

3) мотивация;

4) поиск информации и миграция;

5) фундаментальные научные разработки;

6) экология и здоровый образ жизни;

7) культура и досуг.

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность.

Исследования, проведенные профессором кафедры образования Пенсильванского университета Робертом Земски совместно с экономистом Лайзой Линч из Школы бизнеса Флетчера при университете Тафта и профессором менеджмента из Уортона Питером Капелли (было проанализировали более трех тысяч ста рабочих мест), показали, что при десятипроцентном повышении уровня образования суммарная производительность возрастает на 8,6%. Для сравнения: при таком же увеличении основных фондов производительность труда повышается всего на 3,4%. Иначе говоря, предельная прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от капиталовложений в технику.

Накопление человеческого капитала (прирастает человеческий капитал двумя способами: когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников, и когда максимальное число людей владеет знаниями) подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Наряду с образованием, наиболее важными являются вложения в здоровье человека. Экономическая ценность и значимость здоровья для накопления человеческого капитала безусловны. Низкий уровень продолжительности жизни в стране автоматически включает в число приоритетных затрат инвестиции на поддержание здоровья, что способствует продлению жизни человека, а следовательно, и времени функционирования человеческого капитала.

Неудовлетворительное состояние здоровья снижает производительность труда: физически слабые и больные работники не могут в полной мере реализовать свой человеческий капитал, поэтому организация экономически заинтересована в инвестициях в здоровье сотрудников. В связи с этим приобретают особое значение расходы организации на поддержание хорошего физического состояния своих сотрудников: профилактику профзаболеваний, предоставление диетического питания для отдельных работников и (или) бесплатного питания для всех сотрудников, медицинское обслуживание по месту работы и оплату путевок в дома отдыха, лечение в медицинских учреждениях, профилакториях и санаториях, улучшение жилищных условий, страхование работников от несчастных случаев.

К инвестициям в человеческий капитал сегодня актуально относить и расходы на фундаментальные научные разработки. В процессе развития науки не только создаются интеллектуальные новации, на основании которых затем формируются новые технологии производства и способы потребления, но и происходит преобразование самих людей, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор человеческого капитала.

Культура накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства человеческого капитала, так как без "духовной пищи" невозможно гармоничное развитие личности. В культуре концентрируется опыт поколений, сохраняются знания, умения, навыки. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.

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 объемах потребуется вложить средства;

- каковы возможные варианты инвестиций;

- как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал.

Фитц-енц Я., 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 в 1985 г. Им же предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал.

Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал = [Прибыль - (Расходы - [Зарплаты + Льготы])] : Зарплаты + Льготы, т.е.

HCROI = Revenue - (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.

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, 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 X 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 = X 1- X 2/ 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 дистрибуции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности.

Инвестиции в образование работника образуют его человеческий капитал и через определенное время приносят (отдачу) доход своему владельцу.

Y n= X0 + RCn ,

где Yn - заработки человека, имеющего n лет образования;

X0 - заработки человека, имеющего нулевое образование;

R - текущая норма отдачи вложений в образование;

Cn - объем инвестиций в течение n 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. Но 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 0 до n 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.

*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 (ОЭСР) 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.

Многие мировые лидеры современной экономики уже осознали важность и сбалансированность инвестиций в человеческий капитал, их пользу для собственного роста и процветания. Всемирно известная компания "Дюпон" провозгласила четыре ключевых стратегических направления развития:

1) инвестиции в своих работников;

2) широкое присутствие фирмы в деловых и производственных кругах стран, на территории которых размещены производственные мощности компании;

3) масштабные научные исследования и опытно-конструкторские разработки в различных направлениях деятельности компании;

4) приверженность высоким этическим стандартам, охране труда, безопасности, сбережению окружающей среды.

В Японии развитие человеческого капитала рассматривается как приоритетное направление информационно-технической революции и пользуется государственной поддержкой.

Анализ инвестиций в человеческий капитал предприятиями г. Пензы показал следующее. Несмотря на то что, во-первых, инвестиции носят сугубо индивидуальный характер, во-вторых, многие компании считают инвестиции в человеческий капитал рискованными, так как имеет место возможность перехода высококвалифицированных специалистов в другую компанию, тем не менее большинство компаний осуществляет инвестирование в человеческий капитал, что позволяет обеспечивать доход не только в денежной форме, но и в виде морального, психологического удовлетворения, повышения социального статуса самого носителя человеческого капитала.

# Заключение:

Исследование темы инвестиций в человеческий капитал является крайне актуальной. Так, обучение в институте – это прямые инвестиции в человеческий капитал. Причем размер человеческого капитала будет определяться не столько наличием соответствующего диплома, сколько теми знаниями, которые мы получим за годы обучения в институте. По утверждению Лестера Туроу, профессора менеджмента и экономики в Массачусетском технологическом институте (Кембридж), "инвестиции в образование – это очень своеобразные инвестиции". Но тема инвестиций в человеческий капитал не ограничивается только инвестициями в образование, а самой теме человеческого капитала посвящено значительное число работ западных экономистов.

Роберт Райх, профессор Школы государственного управления имени Дж.Ф.Кеннеди при Гарвардском университете в своей книге "Труд наций. Готовясь к капитализму ХХI века" (1991) отметил, что неравенство в доходах в различных сферах жизнедеятельности определяется новыми факторами: "В новых условиях преуспевают прежде всего те, кто занят анализом и работает с символами, те, кто выявляет новые проблемы и осуществляет посредническую деятельность". Важнейшим условием преуспевания становится эффективность использования человеческого капитала.

Лестер Туроу в своей книге "Будущее капитализма" (1997) утверждает, что на смену физического капитала приходит человеческий капитал. "Упрощённо можно назвать квалификацию, образование и знание понятием "человеческий капитал". Может показаться, будто замена физического капитала человеческим капиталом — всего лишь небольшая перемена, но дело обстоит иначе. Здесь имеется некоторое сходство, но различие становится важнее сходства, когда мы определяем природу капитализма, в котором человеческий капитал является доминирующим фактором производства, а не просто важным дополнением физического капитала.

В заключение 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.

# Список литературы

1. Трудовой Кодекс РФ 2009-2010 http://www.trudkodeks.ru/
2. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М., 2008.
3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999.
4. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. М.: Республика, 1992.
5. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005. N 3. С. 29 - 37.
6. Сулейманова Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ. 2005. N 1.
7. 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.
8. Psacharopoulos G. Returns to Investment in Education // Policy Research Working Paper 1067. January 1993.
9. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. - М.: Поколение, 2002. С. 132.
10. http://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий\_капитал
11. http://www.polit.nnov.ru/2006/11/07/capitalinv/