ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Экономический факультет

Кафедра политической экономии

ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ

КАПИТАЛ

(Курсовая работа)

Выполнил

студент 1 курса

группы 915

Сопыряев Д.С.

Научный руководитель

канд. экон. наук

Веретенникова Н.В

Томск 2002

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ 4

КАПИТАЛ 4

1.1.Понятие человеческого капитала и его виды 4

1.2 Инвестиции в человеческий капитал 7

1.3. Основные методики оценки человеческого капитала 11

ГЛАВА 2. ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ 16

КАПИТАЛ 16

2.1. Основные подходы фирм к формированию человеческого капитала 16

2.2. Инвестиции фирмы в повышение профессиональной подготовки сотрудников 18

2.3. Кадровая политика. 20

2.4. Основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал 23

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 27

ЛИТЕРАТУРА 28

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 29

# 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.

Теорией человеческого капитала начали заниматься уже с XIX века. Такие известные экономисты – теоретики как В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль и К. Маркс включали развитые полезные способности человека в понятие основного капитала. Не прерывалась дискуссия о необходимости и целесообразности трактовки человека и его способностей как своеобразного основного капитала. Такие экономисты, как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрас, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала.

Целью данной курсовой работы является показать особенности человеческого капитала, значимость инвестиций 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 подходы фирм к формированию человеческого капитала, особенности профессиональной подготовки сотрудников на уровне фирм, проблемы кадров и показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

# ГЛАВА 1. СОДЕРЖАНИЕ ПОНЯТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ

# КАПИТАЛ

## 1.1.Понятие человеческого капитала и его виды

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“[[1]](#footnote-1). 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“[[2]](#footnote-2).

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.[[3]](#footnote-3)

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 (образовательные и финансовые учреждения).(См.: Рисунок 1).

Человеческий капитал

Знания,

воплощенные в человеке

Знания, воплощенные

в физических, материальных

формах

Институты, содействующие эффективному

использованию всех видов капитала

(институциональный капитал)

Рисунок 1 – Виды человеческого капитала по формам его воплощения

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“[[4]](#footnote-4). 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



## 1.2 Инвестиции в человеческий капитал

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[[5]](#footnote-5). 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. Например, в России на воспроизводство человеческого капитала в 2001 г. было направлено 180,2 млрд. рублей, что составляет 15,1% всего федерального бюджета страны.

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.

## 

## 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. Оценка человеческого капитала в рамках данного подхода имеет вид:



где – оценка человеческого капитала работника в возрасте а; В – общая заработная плата; С – часть заработной платы, приходящейся на труд; n – возраст в котором заканчивается активная трудовая деятельность человека; i – процентная ставка.



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. Общая величина человеческого капитала определяется следующим образом:

,



где – ожидаемый индивидуумом годовой заработок от использования человеческого капитала; n – срок жизни индивидуума в годах.



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.



Рисунок 2 - Методы оценки человеческого капитала компании[[6]](#footnote-6)

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 (см. метод 1), 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 700–1500 руб. получили за рубежом работу с заработной платой более $100 тыс. в год.

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.

# ГЛАВА 2. ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ

# КАПИТАЛ

## 2.1. Основные подходы фирм 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 Yahoo к примеру, отражает не только финансовое состояние компании, но и потенциал, который складывается из знаний, умений и способности к поиску новых решений ее сотрудников[[7]](#footnote-7).

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. Приведу один пример.

В начале 90-х годов Майкл Уоррен, председатель совета директоров и исполнительный директор Alagasco, занялся поиском путей усовершенствования опыта сотрудников в компании[[8]](#footnote-8). Исследование показало, что организации, в которых, как принято считать, лучше всего работать, также оказываются наиболее успешными в своих отраслях. Компания Alagasco начала серию программ, призванных усовершенствовать опыт работы своих сотрудников. Например, компания реализовала программу Temporary Reassignment Program (досл.: временная программа назначения на новую должность), позволяющую сотрудникам попробовать себя в должностях, круг обязанностей которых коренным образом отличается от тех, что им обычно приходится выполнять. Цель программы состоит в том, чтобы дать сотрудникам возможность получить новые навыки, а также расширить их опыт. Когда сотрудники играют роли, о которых они и мечтать не могли в свете своих традиционных обязанностей, это не только дает им уверенность в своих собственных возможностях, но и позволяет добиться признания и уважения со стороны менеджеров и коллег.

Хотя деятельность компании получила весьма благоприятные отзывы в прессе, Уоррен признает, что «ценность одного сотрудника и уровень его участия измерять очень трудно». Влияние степени удовлетворенности сотрудника не так просто преобразовать в долларовый эквивалент, но Уоррен настаивает, что тем не менее это составляет основу успеха компании.

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.

## 2.2. Инвестиции фирмы в повышение профессиональной подготовки сотрудников

В настоящее время все большее количество своих средств фирмы затрачивают на повышение квалификации своих работников. Расширение роли обучения отражает тот факт, что „правила экономической конкуренции изменились“[[9]](#footnote-9). Уже недостаточно просто действовать эффективно. Для выживания и процветания фирм требуется сегодня быстрота и гибкость, удовлетворение потребностей клиентов в отношении качества продукции, ассортимента, таможенных условий, удобства и своевременности. Чтобы отвечать этим стандартам недостаточно быть просто технически подготовленным работником, необходимо иметь способность к анализу и решению проблем, относящихся к трудовой деятельности, к продуктивной работе в коллективе, а также к переключению с одного вида деятельности на другой.

Повышение квалификации работников фирмы делится на общее и специальное. Затраты на общую подготовку в одинаковой степени повышают производительность работника как в фирмах производящих ее, так и во всех остальных, подготовка по месту работы, связанная с повышением производительности в представляющих ее фирмах, является специальной. Ресурсы, затрачиваемые фирмой на ознакомление новых работников со своей внутренней организацией и приобретенные знания, также представляют один из видов специальной подготовки, потому что производительность повышается в самих компаниях, чем где–либо еще.

Общая подготовка способна приносить пользу во многих фирмах, помимо той, где она получена. Поэтому рационально действующие фирмы на конкурентном рынке не участвуют в оплате издержек по общей подготовке. Лица, получающие общую подготовку, сами платят за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату. Несмотря на то, что фирмы не получают отдачи от общей подготовки, они тем не менее предоставляют ее работником. Компании имеют стимул идти на это, когда цена спроса подготовки оказывается по меньшей мере равной издержкам подготовки.

Издержки по специальной подготовке фирмы берут на себя, и отдачу от такого рода подготовки в виде более высокой прибыли, обусловленной возросшей производительностью, также станут получать сами фирмы. Отдача будет по крайней мере не больше издержек. При специальной подготовке заработная плата, на которую может рассчитывать работник в других местах, никак не будет связана с полученной им подготовкой. Также эта подготовка напрямую не скажется на заработной плате в фирмах. В этом случае фирмы будут вынуждены брать подготовку на себя, так как ни один рациональный работник не станет платить за нее, если он не получает никакой выгоды. Следовательно, отдачу от этой подготовки будут иметь сами компании.

Если говорить о текучести рабочей силы фирм, то меньше всего их будет волновать текучесть работников с общей подготовкой, которую работник может получить везде. Фирмы будут озабочены текучестью рабочей силы со специальной подготовкой; и таким работникам – для снижения текучести – они будут предлагать более высокую заработную плату, поскольку оплата издержек специальной подготовки ложится на саму фирму. Таким образом, показатели текучести будут наименьшими для работников с узкоспециализированной подготовкой, а наибольшими – для работников с подготовкой настолько общей, что она повышает их производительность в предоставляющих подготовку фирмах даже в меньшей степени, чем за их стенами (например, формальное образование).

Человеческий капитал – основа эффективности функционирования компании. Финансирование образования персонала, создание учебных центов становятся одними из главных объектов внимания компаний многих стран мира. Однако, к сожалению многие фирмы еще экономят на обучении. В то время как компании IBM, „Ксерокс“, „Моторола“ и др. направляют средства на образование в размере от 5% до 10% фонда оплаты труда, расходы на образование большинства фирм составляют менее 2% фонда оплаты труда.[[10]](#footnote-10) Но, все-таки, именно обучение работников выходит на одно из первых мест в перечне средств повышения конкурентоспособности фирм.

## 2.3. Кадровая политика.

Предпринимательство и бизнес – это прежде всего взаимоотношения людей, организующих и осуществляющих эту деятельность. Новые формы хозяйствования, сама действительность вызвали глубокие изменения в сфере использования и управления кадровым потенциалом предприятия (фирмы), придали новое значение кадровому менеджменту и маркетингу кадров. Вопросы управления кадрами приобрели первостепенное значение.

В связи с этими объективными факторами возрастает необходимость постановки и решения ряда ключевых проблем кадрового менеджмента: разработка гибкой и непрерывной системы подготовки, подбора и перераспределения кадров; поиск и привлечение к долговременному сотрудничеству менеджеров по кадрам; создание „комфортного климата“ в коллективе.

Очень важно создать атмосферу, в которой постоянное повышение квалификации, самообразование и творческая инициатива становятся служебными обязанностями и потребностями каждого работника предприятия. Качество кадровых ресурсов, их высокий интеллектуальный и производственный потенциал – важнейшее условие конкурентоспособности и эффективности любого производства. Новые технологии, товары и услуги рождаются только там, где высок потенциал работников.

Большое количество предприятий сталкивается с такой проблемой, как „утечка мозгов“ (когда утрачиваются и средства, вложенные в подготовку специалиста, и сам специалист, поскольку обучение специалиста часто ускоряет его уход из фирмы). Чтобы избежать этой проблемы может быть рекомендована система оплаты обучения работников и их детей (в высших и средних учебных заведениях), при которой фирма предоставляет ссуду на обучение. Обязательным условием взятия ссуды является продолжение работы в фирме после окончания обучения (срок, как правило, не превышает четырех лет, после чего работник считается свободным от обязательств по погашению ссуды). Установлено, что качество усвоения знаний повышается, если работник частично оплачивает обучение из своей зарплаты. Особенно важно подготовить резерв руководящих кадров.

В идеале действующее с расчетным, коммерческим успехом предприятие является целостным сбалансированным механизмом, выполняющим определенные функции. Задача состоит в том, чтобы обеспечить эффективное выполнение этих функций квалифицированными кадрами.

Структуру персонала современного предприятия можно представить в виде четырехуровневой пирамиды[[11]](#footnote-11), в основании которой – специалисты (первый уровень), а затем по вертикали располагаются менеджеры (второй уровень) и администраторы (третий уровень), а на вершине – мыслители (четвертый уровень). Кроме того в структуре по горизонтали рассматривается согласованная деятельность персонала по следующим направлениям: „Новые технологии“, „Безопасность и контроль“, „Коммерция“ и „Человек и производство“.

Задача менеджера по кадрам – добиться того, чтобы в каждой ячейке структуры был сотрудник с соответствующим служебному положению социотипом и уровнем иерархической специализации. Существует четкая зависимость между местом человека в организационной иерархии и личным уровнем развития и возможностей. В этом плане различают четыре уровня развития личности („Человек – 1“, „Человек – 2“, „Человек – 3“, „Человек – 4“)[[12]](#footnote-12).

Эта таблица поможет разобраться в человеческих характерах и способностях, при необходимости осуществить бесконфликтное перераспределение персонала в соответствии с целями предприятия.

Если какие-либо ячейки „пирамиды“ (структуры) заполнить некем и они остаются важными, то необходимо найти нужного работника „на стороне“, это может быть трудно сделать. Прежде всего следует решить, какого именно человека следует искать; сформулировать должностные функции нового сотрудника; установить уровень полномочий и ответственности, степень квалификации и порядок взаимодействия по вертикали и горизонтали; составить подробное описание вакантной должности и выявить требования к соискателю. Для этого с новым работником проводят собеседование.

Собеседование, как правило, проводит человек, знающий фирму и психологию общения, прошедший специальную подготовку и получивший соответствующие полномочия. Собеседование позволяет оценить компетентность, предприимчивость, самоорганизованность, личные параметры, потенциальную полезность для фирмы нового сотрудника. Неправильный выбор может нанести существенный вред предприятию и оказаться катастрофой для принимаемого на работу.

Примером эффективной модели упраления является японская система „пожизненного найма“. Такая модель предполагает, что персонал работает в одной компании всю жизнь, с момента поступления и до выхода на пенсию. Поскольку занятые нанимаются на длительный срок, то набор новых кадров приобретает первостепенное значение. Обычно крупные компании договариваются с ВУЗами, средними техническими учебными заведениями и школами и подбирают себе работников среди школьников ещё задолго до выпуска. Кандидаты слушают специальные факультативные курсы, которые читают ведущие сотрудники компании. Эти курсы знакомят будущих работников с историей компании, спецификой производства и управления.

В большинстве крупных компаний новичков принимают условно и зачисляются в штат после прохождения испытательного срока, который может длиться 1-3 года. Новички участвуют в собеседованиях, в которых основное внимание уделяется выяснению личных качеств кандидата, его характера, наклонностей, индивидуальных карьерных целей. Основная задача этих собеседований – выяснить возможности совместимости кандидата с коллективом компании, определить, где и в какой должности его целесообразнее использовать.

Вступив в «заводскую семью», занятый как бы заключает с компанией договор, которая гарантирует ему работу в течение продолжительного срока («пожизненно») и соответствующее вознаграждение.

Подавляющее большинство занятых выходит на пенсию в 55 лет, за исключением управляющих высшего ранга, которые иногда работают до глубокой старости. Пенсионер получает единовременное пособие размером равным приблизительно двум годовым окладам, точнее за каждый проработанный год он получает месячный оклад.

Системой „пожизненного найма“ охватываются не все занятые, а лишь те, которые относятся к категории „Хонко“. В эту категорию входят работники, которые пришли в компанию сразу после окончания учёбы, нигде не работая.

"Пожизненный наём" представляет собой прежде всего реальную систему функциональных, по своей сути, связей, в которых определяющей является "принадлежность " занятых к данному предприятию. Персоналу упорно внушается, что принадлежность к семье - клану промышленного предприятия - этобольшая честь, которая не только накладывает на него высокую ответственность, но и отличает, возвышает его над рабочими "чужих" предприятий. Клановый патриотизм, который целенаправленно воспитывается, широко пропагандируется и всеми способами поддерживается предпринимателями, развит настолько, что для японцев в характеристике человека имеет большое значение не столько профессия, род деятельности, сколько место работы.

Из этого примера видно значимость профессиональной подготовки, которая осуществяется на японских предприятиях еще задолго до принятия на работу. Японские корпорации создают свой специальный человеческий капитал, чтобы обеспечить „пожизненный наем“ работника в данную фирму. И это приносит свою экономическую эффективность компаниям.

## 2.4. Основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал

Для оценки эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал используют целый ряд критериев и показателей. В экономической литературе используются следующие критерии, или показатели, эффективности инвестиций в человеческий капитал:

1. Максимизация разности между прибылью и издержками.
2. Период окупаемости (отдачи) инвестиций.
3. Чистая текущая (приведенная) стоимость.
4. Соотношение издержек и прибыли.
5. Отношение разности предельных доходов к разности предельных издержек.
6. Ежегодный чистый доход
7. Внутренняя норма отдачи.

Период окупаемости – это отношение общих издержек С к постоянному предельному доходу b (вычисляется за заданный промежуток времени, месяц или год). При определенных условиях величина, обратная периоду окупаемости, равна ожидаемому внутреннему коэффициенту отдачи. Чтобы это случилось, необходимо, чтобы все издержки приходились на начальный период времени, а доходы были постоянны.

Этот показатель связывает издержки и доходы, и с его помощью и с его помощью различные программы инвестирования могут быть приближенно оценены с точки зрения их относительной эффективности. Критерием служит выбор инвестиционного проекта с наиболее коротким периодом окупаемости.

Более общая формула периода окупаемости, с помощью которой проводятся расчеты для непостоянных доходов и издержек, имеет вид

,



где b и с – предельные доходы и издержки, t – номер временного периода (минимизируется).

Однако критерий окупаемости имеет ряд недостатков:

1. Он не учитывает тот факт, что издержки и доходы конкурентных альтернативных инвестиционных проектов разделены во времени и имеют различные временные характеристики. Чтобы сделать разные показатели временных издержек и прибыли сравнимыми, необходимо провести дисконтирование.
2. Абсолютный объем чистых доходов в альтернативных проектах может различным. Период окупаемости этого не учитывает.
3. Этим критерием вообще нельзя воспользоваться, когда альтернативные инвестиционные проекты взаимно исключают друг друга.

Наиболее распространенными инвестиционными критериями является чистая приведенная стоимость, соотношение издержек и прибыли, а также внутренний коэффициент отдачи. Они могут дать одни и те же результаты, но при определенных условиях:

* рынки капитала являются рынками совершенной конкуренции;
* все имеющиеся проекты абсолютно обусловлены друг от друга;
* между ними не существует взаимной зависимости;

Все чистые доходы могут реинвестированы при тех же внутренних коэффициентах отдачи до конечной даты самого долгосрочного из проектов.

Показатель чистой приведенной стоимости. С учетом указанных допущений и данной процентной ставке процента, по которой производится дисконтирование, можно одобрить любой инвестиционный проект. Если существует несколько фондов для инвестиций, то принимается проект со следующим по величине значением текущей стоимости и т.д., пока фонды не иссякнут или не останется проектов с положительной или нулевой чистой текущей стоимостью.

Математическое равенство для такой ситуации следующее:

,



где – чистая приведенная стоимость; i- ставка процента, используемая при дисконтировании; – сумма доходов.



Данная формула учитывает тот факт, что издержки могут возникать не обязательно в самом начале потока доходов. Если ожидается, что изменяются условия, влияющие на стоимость ставки процента во временном промежутке потока доходов, в этих точках могут быть использованы различные значения для ставки процента.

Критерий отношения прибыли и издержек может быть полезен тогда, когда принимается решение об инвестициях в те проекты, для которых отношение текущей стоимости доходов к текущей стоимости издержек больше единицы. Уравнение этого критерия имеет вид



Вариантом соотношения прибыли и издержек является отношение измерения предельных издержек между двумя альтернативными проектами. Алгебраически это отношение можно выразить следующим образом:



где b - предельный доход; с – предельные издержки; i – ставка процента, используемая при дисконтировании; t – номер временного периода; индексы и – соответствующие проекты.



Данный критерий показывает, что пока отношение изменения чистых дисконтированных доходов к изменению чистых дисконтированных издержек больше единицы, дополнительные общественные фонды должны быть инвестированы в проект х, а не в проект у.

Внутренняя норма прибыли – это такой процентный показатель, который сравнивается со ставкой процента, представляющей допустимый коэффициент отдачи от общественных или частных образовательных инвестиций. Внутренняя норма прибыли – процентная ставка, при которой дисконтированная стоимость издержек равна дисконтированной стоимости доходов. Для данного показателя должно выполняться условие:



где r – внутренняя норма прибыли; b – доход в определенный период времени; с – издержки в определенный период времени.

Чтобы определить эффективность проекта, связанного с инвестициями в образование, необходимо сравнить затраты на образование с выгодами от его получения. Если выгоды превысят затраты, то индивиду выгодно продолжить обучение.

Также, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал (образование) можно использовать показатель внутренней нормы отдачи образования, при которой текущая стоимость будущих доходов равна текущей стоимости осуществляемых затрат. Она представляет ту норму дохода, которую можно ожидать при реализации данного инвестиционного проекта.

В связи с тем существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучить конкретные условия, определить наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных критериев.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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.

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.

Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс современного общества, более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство.

Из трактовки человека как основного капитала непосредственно вытекала необходимость разработки количественной оценки человеческого капитала. 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.

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.

# ЛИТЕРАТУРА

1.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.

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

3.Дейнтри Даффи. Человеческий капитал.- http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm.

4.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.- Библиогр.: с.297-307.

5.Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и междунар. отношения. - М., 1998.-№11.- С.23-41.

6.Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала.- http://www.sibupk.nsk.su/Public/Chairs/c\_ectheory/kapital/gl1.htm.

7.Курганский С.А. Предпринимательские способности- актив человеческого капитала // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов.- СПб., 1999.- С. 13-24.- Библиогр.: с. 24.

8.Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала. - http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods.

9.Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопр. экономики.- М., 2000.- №9.- С. 136-157.

10.Образование и человеческий капитал. - http://www.worldbank.org.ru/ wbimo/dep/mirross/chapter7.html.

11.Теория человеческого капитала. - http://www.libertarium.ru/libertarium/10624.

12.Управление развитием человеческого капитала компании.- http://www.cinfo.ru/ OB/OB\_basic.htm

13.Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// Мировая экономика и междунар. отношения.- М., 2001.- №12.-С.42-49.

14.Янковкий А. Предпринимательская деятельность и кадровый капитал// Маркетинг.- М., 2000.- №1 – С. 100-112.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 1

1. Мировая экономика и международные отношения, 2001, №12, С.42. [↑](#footnote-ref-1)
2. Экономическая энциклопедия. М., 1999, С.275. [↑](#footnote-ref-2)
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. [↑](#footnote-ref-3)
4. Мировая экономика и международные отношения, 2001, №12, С.49. [↑](#footnote-ref-4)
5. Образование и человеческий капитал – http://www.Libertarium.ru/libertarium/10624 [↑](#footnote-ref-5)
6. Управление развитием человеческого капитала компании. http://www.cinfo.ru/OB/OB\_basic.htm [↑](#footnote-ref-6)
7. Cм.:Дейнтри Даффи. Человеческий капитал. http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm. [↑](#footnote-ref-7)
8. Cм.:Там же. [↑](#footnote-ref-8)
9. Десслер Г. Управление персоналом: Учебное пособие по экономическим направлениям и специальностям. [↑](#footnote-ref-9)
10. Десслер Г. Управление персоналом: Учебное пособие по экономическим направлениям и специальностям [↑](#footnote-ref-10)
11. Янковский А. Предпринимательская деятельность и кадровый капитал // Маркетинг.2000.№1. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Приложение 1 [↑](#footnote-ref-12)