

Лекция 2. Взаимосвязь теории человеческого капитала и управления человеческими ресурсами.

Будет ли любая компания платить человеку 200 миллионов долларов в год? Ответ положительный. Если этот человек поможет компании заработать 400 миллиардов долларов за год, то компания будет счастлива заплатить ему или ей 200 миллионов! (Джим Рон)

Человеческий капитал (ЧК)

- это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целесообразно используется в той или иной сфере общественного производства, содействует росту производительности труда и производства и тем самым влияет на рост доходов данного человека.
- Человеческий капитал растет с применением и опытом, как в процессе трудовой деятельности, так и вне ее, с помощью формального и неформального обучения, но человеческий капитал также имеет тенденцию к обесцениванию, если мало используется. Некоторые навыки утрачиваются с возрастом и старение частично объясняет наблюдаемое сокращение человеческого капитала (или, по крайней мере, связанных с этим капиталом заработков для работников любого образовательного уровня) по достижении определенного возраста. Следовательно, человеческий капитал не может быть определен как однородный и устойчивый набор навыков и знаний, приобретенных индивидуумом раз и навсегда.

При характеристике понятия человеческий капитал следует иметь в виду:

- В современных условиях ЧК является главным фактором экономического роста
- Формирование ЧК требует от самого человека и общества значительных затрат.
- ЧК в виде навыков и способностей является определенным запасом, может быть накапливаемым.
- Инвестиции в ЧК обеспечивают, как правило, его обладателю получение в будущем более высоких доходов.
- Вложения в ЧК дают довольно значительный по объему, длительный по времени и интегральный по характеру экономический и социальный эффект.
- Инвестиционный период у ЧК значительно длиннее, чем у физического. У последнего он составляет 1 – 5 лет, а у такой формы вложений в человека, как образование, инвестиционный период может достигать 12-20 лет.
- ЧК отличен от физического капитала по степени ликвидности. ЧК неотделим от его носителя.
- Независимо от источников финансирования, которые могут быть государственными, семейными, частными использование ЧК и получение прямых доходов контролируется самим человеком.
- Функционирование ЧК, степень отдачи от его применения обусловлены свободным волеизъявлением человека, его индивидуальными интересами и предпочтениями, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры.

Теория ЧК.

- Формирование теории человеческого капитала в западной экономической литературе относится к 60 гг. 20 века. Большой вклад в ее разработку внесли: Г. Беккер, Т. Шульц, Л. Туроу, Й. Бен-Порат, Дж. Кендрик, Э. Денисон, Ф. Уэлч, С. Боулс, М. Блауг, У. Боуэн, Ф. Махлуп, Р. Перлмен.
- Термин «человеческий капитал» впервые появился в экономической литературе в 1961 году в названии работы нобелевского лауреата, экономиста Теодора Шульца («Инвестиции в человеческий капитал»).
- Т. Шульц, Г. Бекер, ряд других экономистов рассматривали, анализировали как знания и навыки, накопленные человеком в результате обучения и опыта трудовой деятельности влияют на возможность его трудоустройства и уровень получаемой заработной платы. Но не объясняли, как концепция человеческого капитала может способствовать решению ежедневных проблем бизнеса. Ричард Кроуфорд пытается восполнить этот пробел, раскрыть природу и последствия происходящих изменений работодателю и исполнителю, определяет задачи менеджмента в условиях перехода к информационной стадии, уникальным ресурсом, преобразующей силой которой являются информация и знания.
- Одним из первых, кто в своих работах возродил теорию ЧК и нашел ей применение в 20 в., был сотрудник Гарвардского университета Дж. Уолш. Используя имеющиеся наработки в этой области, он осуществил конкретные расчеты влияния профессионального образования на уровень национального дохода США. При этом он впервые использовал такие понятия, как «альтернативные издержки производства» и «предпочтение благ во времени», которые широко применяются сегодня, при разработках в области человеческого капитала.



- В отечественной экономической литературе проблеме человеческого капитала долгое время не уделялось серьезного внимания. Лишь в 70-80 х гг. стали появляться отдельные исследования, посвященные рассмотрению тех или иных аспектов западной теории ЧК и экономики образования: В. И. Басов, А. В. Дайновский, В. И. Марцинкевич. Далее появились работы, в которых ставился вопрос о необходимости изучения ЧК в условиях переходной экономики.

Производство ЧК

- это процесс создания производственных способностей человека посредством инвестиций в специфические процессы деятельности индивидуума.
- Производство ЧК подразделяется на 2 уровня (табл. 1).

Таблица 1.

Уровни производства человеческого капитала.

Микропроизводство	Совокупное производство
Осуществляется за счет инвестиций с целью создания какого-либо специфического актива ЧК для отдельного человека.	Осуществляется за счет совокупных инвестиций и показывает, как общество в целом может создавать активы ЧК. Это создание государством, фирмами определенных материально – экономических условий, необходимых для формирования и развития производительных способностей людей (заказ, идея, уровень дохода, развитие сектора, оказывающего соответствующие услуги)

Инвестиции в человеческий капитал

- это вложения денег и других видов ресурсов в образование, воспитание, культуру в целом и молодого, подрастающего поколения в частности, обусловленное заботой о судьбе будущих поколений, о росте интеллектуального потенциала страны и стремлением получить доходы, выгоду путем совершенствования людей и повышения уровня их профессионализма. Включает инвестиции, связанные с рационализацией состава и структуры населения, укреплением здоровья, регулированием рождаемости, миграции.
- 

Данные инвестиции формируются из различных источников:

- Потребительские расходы домохозяйств на обучение, лечение и т. д.
- Частные инвестиции предпринимателей на обучение и медицинское обслуживание своих работников с целью повышения производительности их труда и увеличения прибыли.
- Государственное и муниципальное финансирование отраслей социально-культурной сферы.
- Благотворительные средства, направляемые предпринимателям некоммерческим организациям социально-культурной сферы.

Упомянутые выше субъекты инвестирования в человеческий капитал существенно различаются по своему месту в экономической системе общества, что не позволяет выделить какую-либо универсальную цель инвестирования, которая способна служить обобщением всех возможных целей разных инвесторов. Необходимо разбирать инвестиции, производства на каждом уровне.



- Фирмы часто выступают в качестве самых эффективных производителей человеческого капитала, так как сегодня решающей предпосылкой конкурентоспособности становится высококвалифицированная, постоянно обучаемая, ответственная рабочая сила, заинтересованная в результатах производства рабочая сила. Расходы на подготовку внутри фирмы экономистами рассматриваются как долгосрочные инвестиции, необходимые для ее процветания.

Причины и направления формирования ЧК внутри фирм:

- Многие компании осуществляют подготовку вследствие того, что не могут найти на рынке труда специалистов необходимой квалификации.
- Переманивание специалистов из других компаний часто связано с более высокими издержками, чем подготовка по месту работы.
- Специалиста, имеющего общую подготовку, приходится доучивать в фирме в связи со специфическими условиями производства.
- Подготовка на предприятии воспитывает в работниках лояльность и чувство гордости своей компанией.

Каковы бы ни были причины, фактом является то, что финансирование, планирование образования персонала, создание учебных центров становятся одним из главных объектов внимания компаний многих стран мира.

Обучающаяся организация:

- формирование видения будущего данной организации, разделяемое большинством работников;
- способность передавать знания от одного работника к другому и обучаться командой;
- системное мышление сотрудников, то есть способность видеть события и вещи не как цепочку событий, а как сложную структуру, характер взаимодействия элементов которой не линеен и цикличен;
- действенные стимулы совершенствования мастерства и квалификации сотрудников. Обучающаяся организация способна совершенствовать умения и навыки на индивидуальном и коллективном уровне (думать вместе и продуктивно взаимодействовать). Одновременно такая организация совершенствует специфические способности к обучению, включающие способности работников понимать взаимозависимость явлений в мире и развивать системное мышление. Основой обучающейся организации является:
- Постоянное обучение на системном уровне. Служащие обучаются совместно, при этом организация тоже учиться путем передачи знаний и интегрирования обучения в каждодневную рутинную работу. Обучающиеся организации обеспечивают создание заботливого сообщества, которое поддерживает обучение каждого индивидуума в отдельности.
- Генерирование знания и его совместное использование. Упор делается на создание, поиск, быструю и свободную передачу знаний с тем, чтобы люди, которым это знание необходимо, могли иметь доступ к нему и быстро его использовать.
- Культура обучения. Обучение и креативность вознаграждаются, поддерживаются и стимулируются через различные системы сверху до низу.
- Дух гибкости и экспериментаторства. Люди берут на себя риск, экспериментируют, предлагают новаторские идеи, проверяют их и создают новые рабочие процессы и продукты.



- Скорость, с которой организации учатся, может стать главным источником их конкурентных преимуществ. Затраты на обучение персонала в ведущих компаниях мира составляют сегодня весьма значительную сумму. Например, затраты частного сектора США на повышение квалификации и обучение работников достигают примерно 300 долл. на одного работника в год. Ведущие компьютерные гиганты затрачивают на одного работника от 2 тыс. долл. до 200 тыс. В ряде компаний применяется внутренний норматив – доля затрат на обучение в фонде заработной платы. Для разных категорий работников используются также временные нормативы. Например, каждый руководитель среднего звена в компании Control Data ежегодно должен потратить не менее 40 учебных часов на свою переподготовку и повышение квалификации. При этом в содержание обучения включаются не только профессиональные знания, связанные с отраслевой спецификой, но и знания методов решения производственных задач, по эффективной мотивации, интеллектуальному прорыву и пр.

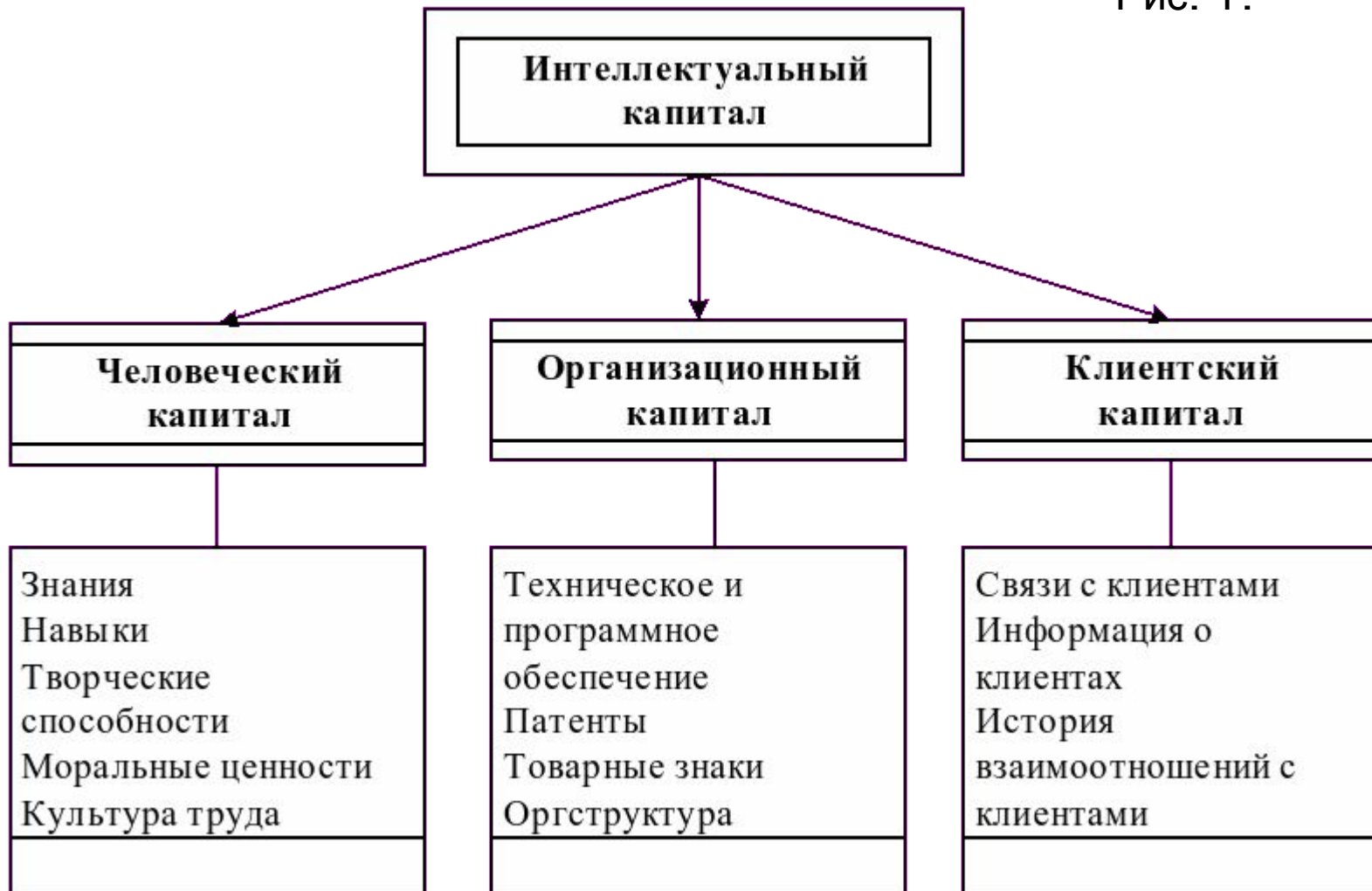
Интеллектуальный капитал (ИК)

- это знания, информация, опыт, организационные возможности, информационные каналы, которые можно использовать для создания богатства.

Классификации элементов ИК.

- Существует несколько классификаций элементов интеллектуального капитала. Так, Б. Мильнер включает в его состав рыночные активы, интеллектуальную собственность в виде патентов, авторских права и торговых секретов, человеческие и инфраструктурные активы в виде корпоративной культуры, финансовой структуры и проч.
- Большую популярность получило представление элементов интеллектуального капитала, разработанное страховой компанией Scandia. Начиная с 1996 года, в своем годовом отчете она представляет собственный интеллектуальный капитал, состоящий из человеческого, организационного и потребительского (клиентского) капитала. Рис. 1.

Рис. 1.





- Каждый из перечисленных элементов интеллектуального капитала обладает определенной спецификой, связанной с вопросами управления и оценки данного элемента. Так, интеллектуальный капитал, сконцентрированный в умении и квалификации работников, обычно прирастает во времени. Патенты, наоборот, достаточно быстро теряют свою ценность. Потребитель по тем или иным причинам может достаточно быстро переключиться на конкурента. Человеческий капитал, как мы уже знаем, оценивается путем капитализации их заработной платы. Приведем основные особенности управления и оценки элементов интеллектуального капитала фирмы в таблице 1.

Элементы человеческого капитала.

Табл. 1.

Элемент капитала.	Управление.	Оценка.
Человеческий капитал.	1. Главная формула управления, определяющая эффективность этого процесса – «взять знания не принадлежащие компании и находящиеся в головах у сотрудников, и записать их на баланс компании». На практике это может означать следующее – все действия руководства направлены на то, чтобы сотрудник смог что – либо изобрести, произвести, что можно было бы запатентовать и записать в виде нематериальных активов компании. 2. Способы увеличения этого элемента: предприятие использует максимальный объем знаний своих сотрудников; максимальное число сотрудников владеет знаниями, способными принести пользу организации.	• состав человеческих ресурсов организации и управление ими; • степень удовлетворенности персонала; • продажи в расчете на одного занятого, в том числе в администрации; • образование персонала; • опыт персонала, число лет в рамках данной профессии; • затраты на обучение в расчете на одного занятого; • количество рабочих дней в году, потраченных на повышение квалификации работников; • текучесть персонала. • удельный вес новой продукции в общем объеме продаж.
Организационный капитал.	Эффективность организационного капитала определяется, в первую очередь, его соответствие стратегическим целям предприятия и эффективностью его использования. Нематериальные активы как часть организационного капитала, оргструктура предприятия, способы организации взаимосвязей – те элементы в работе фирмы, которые нуждаются в постоянном аудите эффективности со стороны руководства. Зачастую методы контроля и мониторинга за ними тоже могут быть использованы как часть интеллектуального капитала.	Наиболее легко учитывается лишь та часть организационного капитала, которую представляют нематериальные активы. Основная же часть организационного капитала с трудом поддается оценке. Активно используется метод анкетирования, рейтинговая оценка по качественным показателям.
Потребительский капитал.	Включает в себя совершенно различные направления, иницилируемые из различных подразделений фирмы. Во-первых, приверженность и лояльность потребителей обеспечивает само качество продукции. Во-вторых, многое может обеспечить маркетинговая служба предприятия. В третьих, менеджмент компании, еще на этапе определения миссии фирмы, уже формирует концепцию взаимоотношений с потребителями.	По сложившейся практике, чаще всего оценивается, путем определения надбавки, которую покупатели согласны платить за фирменный продукт, предпочитая его другим.

Особенности интеллектуального капитала:

- Исходя из определения интеллектуального капитала, можно сказать, что его основной сущностной характеристикой является движение информации и знания. Причем знания и информация представляют собой не затраты труда (стоимость), а потребительскую стоимость, производящую приращение потребительской или производительной силы человека.
- Движение интеллектуального капитала представляет собой тесную взаимосвязь – тождество процессов производства и потребления знаний. Создание же самого интеллектуального капитала происходит, прежде всего, в процессе потребления знаний, осуществляемого как в сфере воспроизводства знаний, так и в самой сфере интеллектуального творчества.
- Движение интеллектуального капитала как информации не сопровождается отчуждением интеллектуальной собственности от ее субъекта. Субъект, передающий информацию, сохраняет, как саму собственность, так и возможность дальнейшей ее реализации.
- С развитием НТП не только знания приобретают потребительскую стоимость, но и сам процесс их передачи. Он носит возмездный характер. В особых случаях, субъект, предоставляющий информацию, претендует на получение соответствующего эквивалента, представляющего собой часть дохода, полученного от использования этой информации в производстве или потреблении.
- Движение интеллектуального капитала связано с получением дохода в форме процента.
- Реализация интеллектуального капитала человека, как его творческой способности, носит в определенной степени рискованный характер и связана с неопределенностью получения эффекта. Доход может быть получен либо через определенный период времени, либо в виде процента, поступающего по частям, в течение периода реализации новшества.
- Ведущей формой деятельности в индивидуальном производстве является индивидуальная, так как создателем инноваций является творческая индивидуальность. Отличительной же чертой интеллектуального капитала является уникальность и невозпроизводимость этой индивидуальности, которая приводит к монополии на интеллектуальный капитал человека.

Управление знаниями -

- систематическое формирование, обновление и применение знаний с целью максимизации эффективности предприятий. Главная цель управления знаниями – это создание новых и более мощных конкурентных преимуществ фирмы.
- Целенаправленное управление знаниями стало жизненно необходимым, так как внешние и внутренние факторы ведения бизнеса стали весьма динамичными и изменчивыми, а знания сотрудников, некогда полученные и осевшие в определенных догмах, не всегда соответствуют новым условиям. В силу этого не только крупные, но и средние, и даже мелкие компании вынуждены затрачивать средства и время на систематическое обновление знаний персонала. В результате начала изменяться сама структура капитала фирмы. Современные фирмы существенно отличаются от производственных структур прошлого, прежде всего, новой структурой капитала. Сегодня ценность и результативность капитала определяют не столько материальные запасы и основные фонды, а информация, знания, которыми обладают сотрудники, то есть **интеллектуальный капитал**.

Специалисты в области управления знаниями (М. Хансен, Н. Нория, Т. Тирни, Л. Григорьев, Б. Мильнер) предлагают следующие подходы к управлению знаниями:

- стратегия кодификации (информационная, технологическая);
- стратегия персонализации (персонифицирующая, интуитивистская).

Выбор между кодификацией и персонализацией является основной проблемой в области управления знаниями.

