
Человеческий капитал

Человеческий капитал в современном менеджменте

- **Исторические аспекты становления менеджмента персонала.**
- **Наиболее значимые школы управления, их основные концепции:**
 - **Школа научного управления**
 - **Классическая школа**
 - **Школа человеческих отношений**
 - **Математическая школа управления**
 - **Школа управления человеческими ресурсами**

Человеческий капитал в современном менеджменте

■ Основовоположники теории человеческого капитала:

- Вильям Петти
- Адам Смит
- Теодор Шульц
- Гарри Беккер

■ Развитие представлений о человеческом капитале.

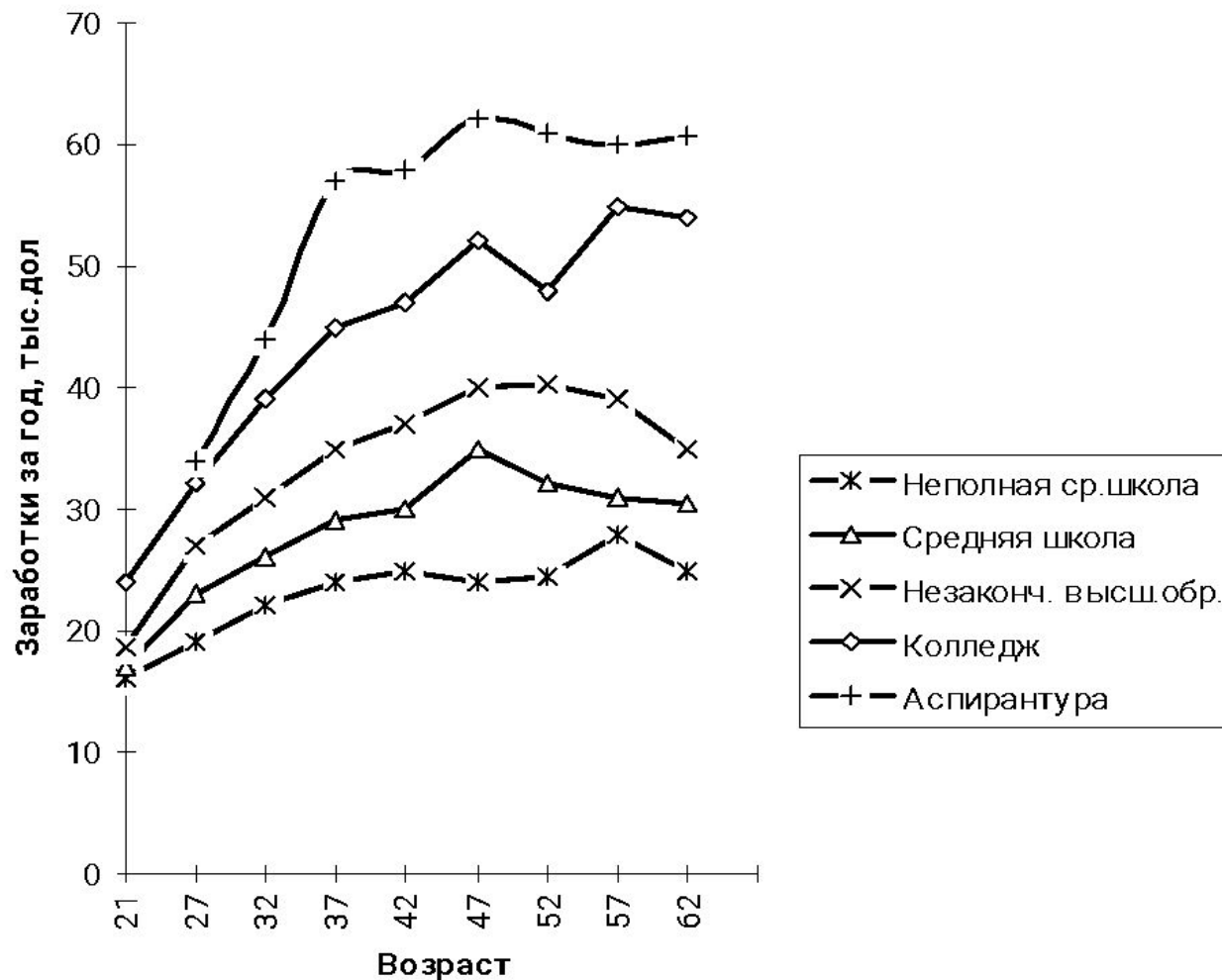
Теория «Человеческого капитала» Г.Беккера – Нобелевская премия 1992 г.

- В основу разработанного Г.Беккером аппарата теории «человеческого капитала» положен экономический подход к человеческому поведению.
 - Экономический подход подразумевает принцип рационального **оптимизирующего (максимизирующего) поведения индивидуумов.**
 - В основе подхода - гипотеза рациональных ожиданий, согласно которой **человек при принятии решений исходит из принципа экономической целесообразности. То есть принимает те решения, которые способны принести наибольшую выгоду (полезность).**
-

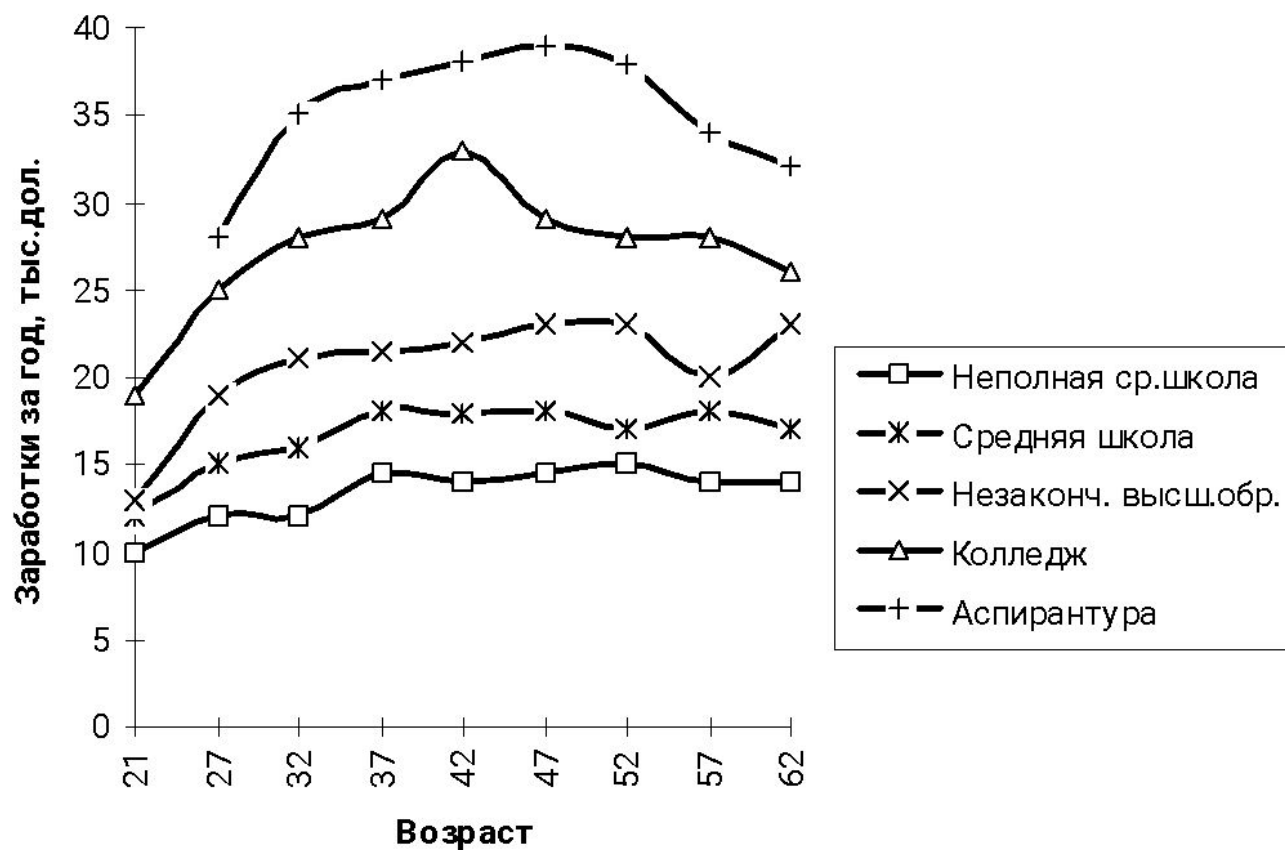
ОСНОВЫ ТЕОРИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

- **Гипотеза рационального экономического поведения.**
 - **Понятие «человеческий капитал».**
 - **Понятие «национальное богатство».**
-

Денежные заработки (средние) работников-мужчин, работающих в течение всего года в режиме полного рабочего времени, 1990, США



**Денежные заработки (средние) работников-женщин,
занятых в течение всего года в режиме полного
рабочего времени, 1990г., США**



Что такое «Человеческий капитал»?

- **Человеческий капитал – совокупность способностей, знаний, навыков, целесообразное применение которой способствует росту национального богатства.**
 - Национальное богатство – совокупность всех видов ресурсов (природных, финансовых, информационных, интеллектуальных, духовных и т.д.)
-

Человеческий капитал:

- 1) формируется за счет **реальных** (материальных и духовных) **затрат**,
 - 2) **неотделим от личности**, поэтому права на него не могут быть переданы,
 - 3) затраты на увеличение человеческого капитала связаны с **уменьшением свободного времени**, т.е. утратой одного из важнейших благ для человека,
 - 4) не может быть на современном уровне знаний **точно** измерен, также как и его изменения,
 - 5) мера и доля использования контролируется **самим субъектом** в зависимости от его мотивации, мировоззрения и культуры,
 - 6) результат использования может иметь **многогранный эффект**: экономический (иметь стоимостную, информационную или натуральную оценку), психологический, социальный, мировоззренческий; может быть прямым, косвенным, интегральным; может быть индивидуальным, коллективным, общественным; краткосрочным, долгосрочным, пролонгированным (отсроченным во времени);
 - 7) **аддитивен и способен накапливаться**,
 - 8) его увеличение может способствовать **росту производительности и качественному изменению труда**,
 - 9) подвержен **физическому износу** вследствие несовершенства памяти, старения человеческого организма, смерти.
-

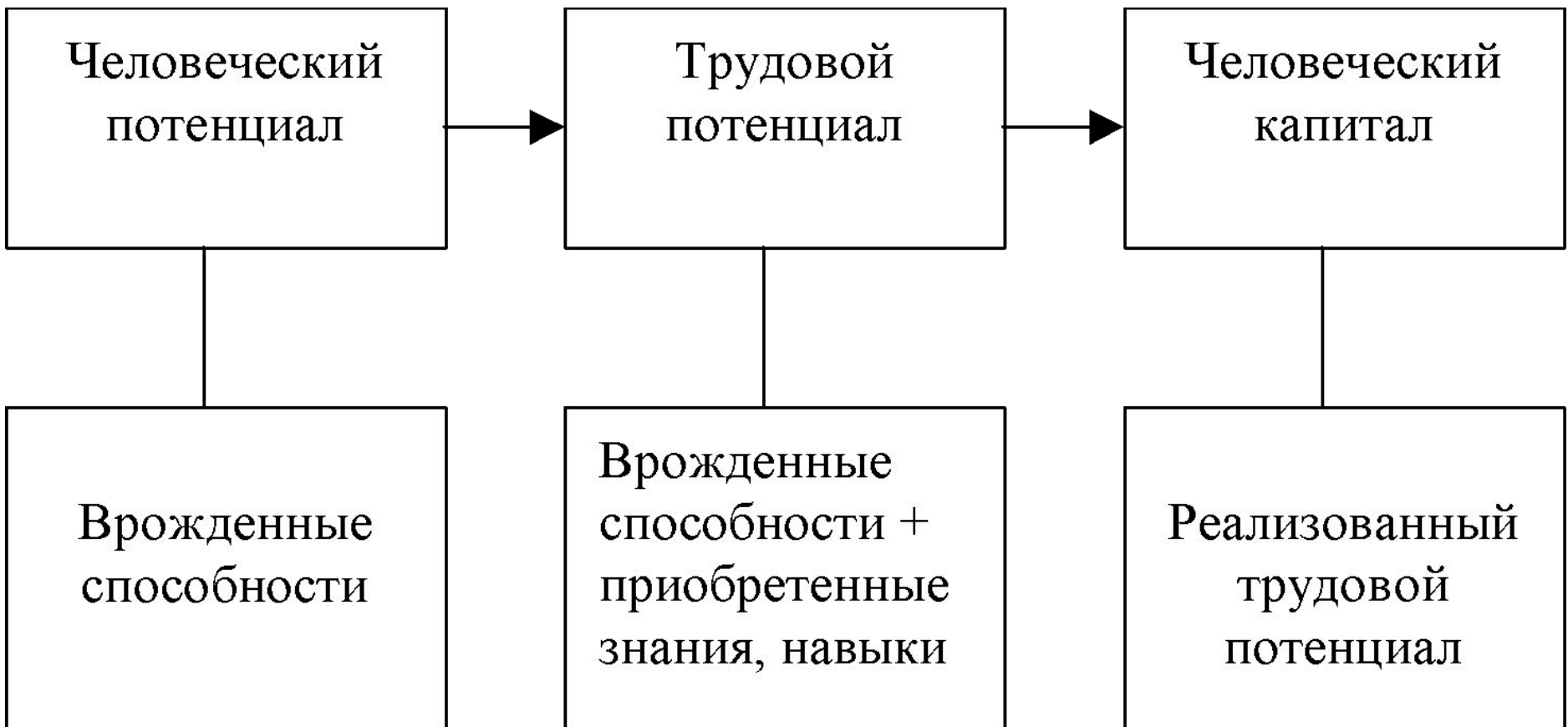
Сходство и отличия человеческого и физического капиталов

Сходство человеческого капитала с физическим	Отличие человеческого капитала от физического
Является фактором общественного воспроизводства	Человеческий капитал нематериален по своей природе
Входит в состав совокупного капитала	Величину человеческого капитала и его изменения невозможно точно измерить
Способность накапливаться	Человеческий капитал не подвержен моральному износу
Способность приносить доход	Человеческий капитал не может быть передан
Материальные инвестиции в капитал имеют внутреннюю норму отдачи	
Результат использования может иметь как денежную, так и неденежную оценку	
Подверженность физическому износу	

Трудовой потенциал

- **определение**
 - **человеческий капитал как реализованный трудовой потенциал**
 - **характеристики**
-

Взаимосвязь человеческого потенциала и человеческого капитала.



Соотношение понятий

- рабочая сила
- человеческий капитал
- трудовой потенциал
- человеческий потенциал

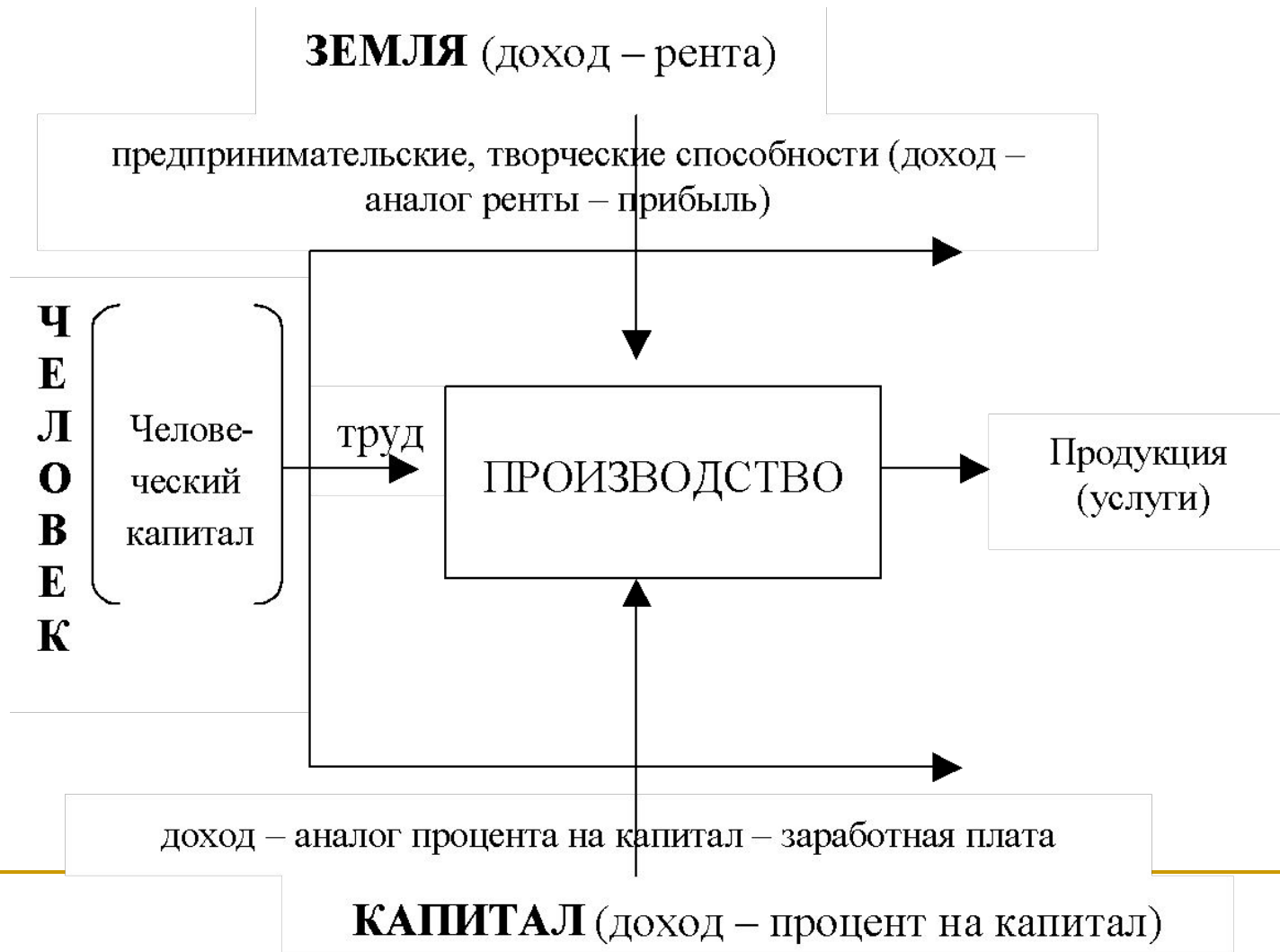
Человеческий потенциал

Трудовой потенциал

Человеческий
капитал

Рабочая
сила

Схема классификации экономических ресурсов



Человеческий капитал в современном менеджменте



Человеческий капитал в современном менеджменте

- Способность можно выразить в объективной форме:

$$\frac{\text{скорость и качество}}{\text{"цена"}} = \text{способность}$$

где “цена” - переживание трудности, обратно пропорциональное мотивационному напряжению.

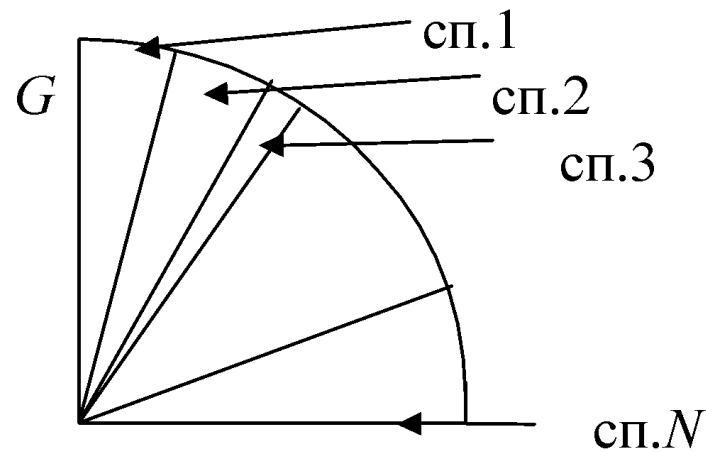
- Или в субъективной форме:

$$\frac{\text{успех}}{\text{субъективная легкость}} = \text{способность}$$

Человеческий капитал в современном менеджменте

МОДЕЛЬ К.СПИРМЕНА.

«Веерная» модель представлений о способностях



По Спирмену: интеллект 1) не зависит от прочих личностных черт человека; 2) не включает в свою структуру неинтеллектуальные качества (интересы, мотивация, тревожность и т.д.).

Он выделял 4 типа интеллектуальности:

первый тип интеллекта характеризуется быстротой понимания нового,

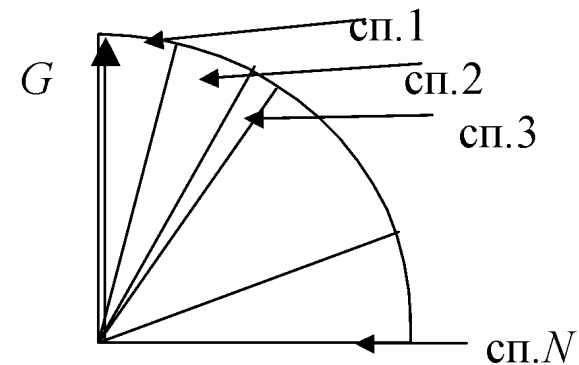
второй - полнотой познания,

третий - отличается "здоровым смыслом",

четвертый - оригинальностью решений.

- Общее представление о способностях в рамках данной концепции - "n-мерный зонтик", частным случаем которого является "веер", на сегментах которого можно расположить различные способности и предположить, что возможна разная степень раскрытия "веера" и разные сочетания его сегментов.

- G - генеральный фактор, присущий всем индивидам, определяет "умственную энергию", скорость протекания мыслительных процессов,
- S – факторы, детерминирующие различные способности индивида.



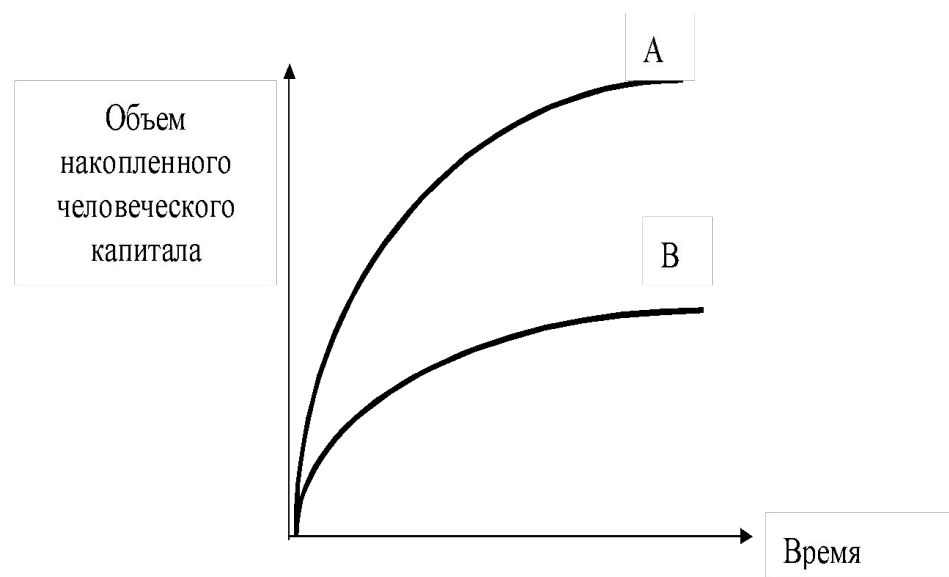
«Веерная» модель представлений о способностях

Зависимость объема накопленного человеческого капитала от времени для индивидумов с различными способностями.

$$Q = (S_t K_t)^\beta,$$

где

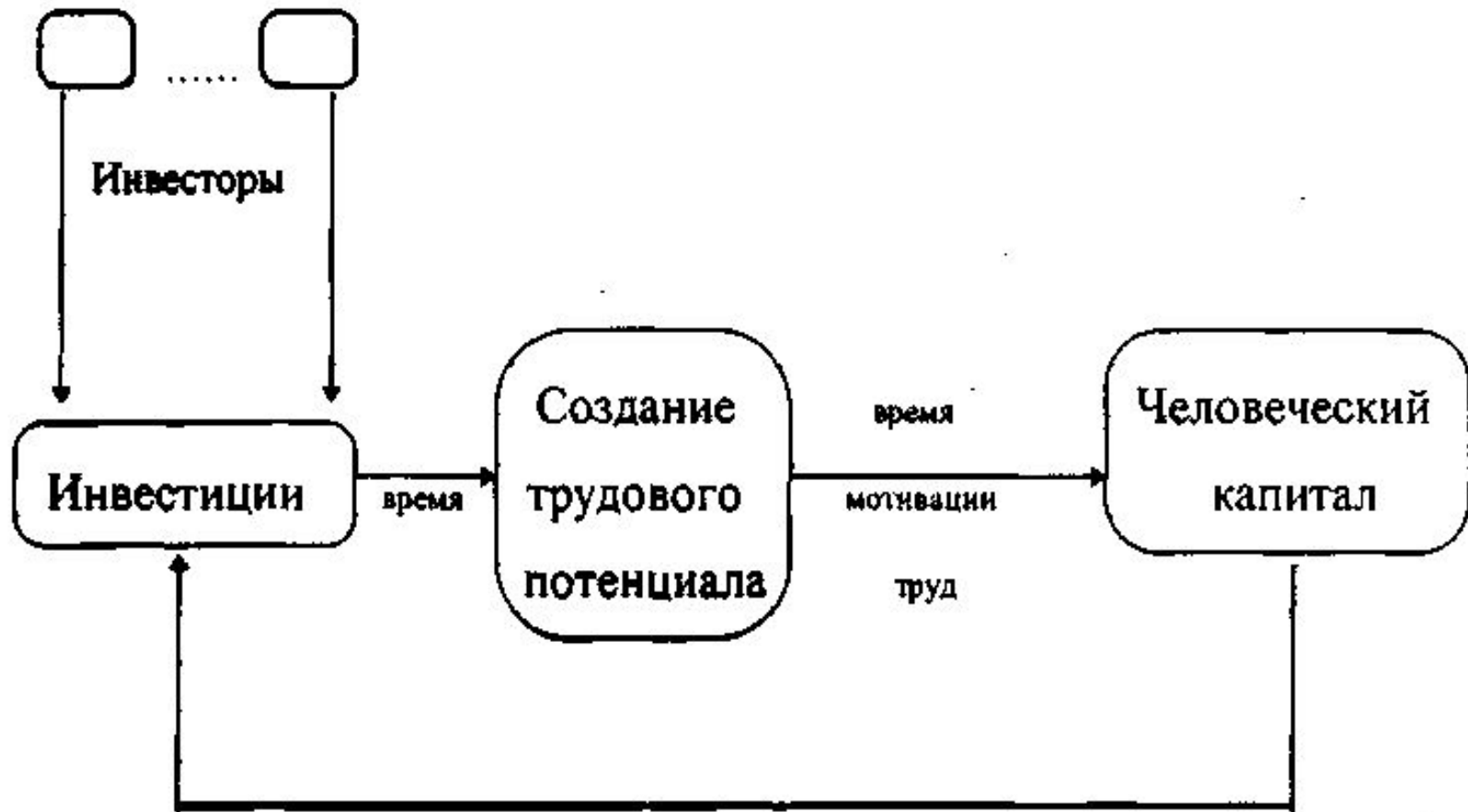
- Q – объем накопленного человеческого капитала
- β - параметр, характеризующий “способности” - высоту функции,
- B - параметр, характеризующий кривизну функции,
- S_t - доля запаса человеческого капитала, направляемая на его воспроизводство,
- K_t - накопленный запас человеческого капитала.
-



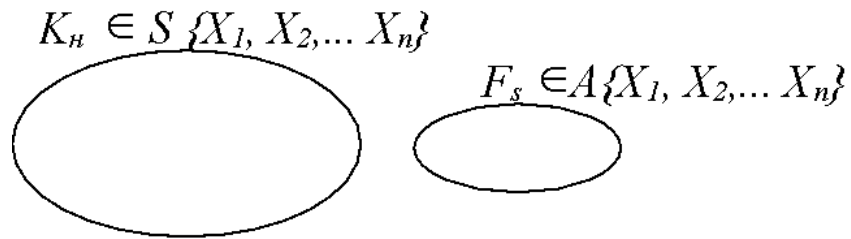
Инвестиции в человеческий капитал

- *Инвестиции в человеческий капитал* - все виды вложений в человека, которые носят целесообразный характер и способствуют росту национального богатства. При этом вложения могут быть как материальные, так и нематериальные. Конкретные виды основных инвестиций - это затраты денег, времени, физического капитала, человеческого капитала.
- К.Макконнелл и С.Брю дают следующее определение: "*Инвестиции в человеческий капитал* - это любое действие, которое повышает квалификацию и способности и, тем самым, производительность труда рабочих. Затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы или издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем" [Экономикс, с.171].

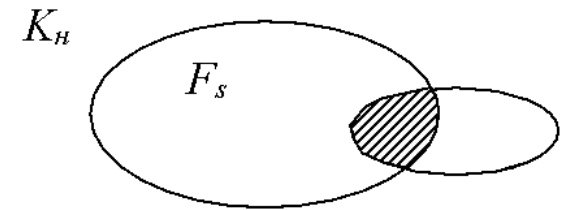
Схема непрерывности формирования человеческого капитала.



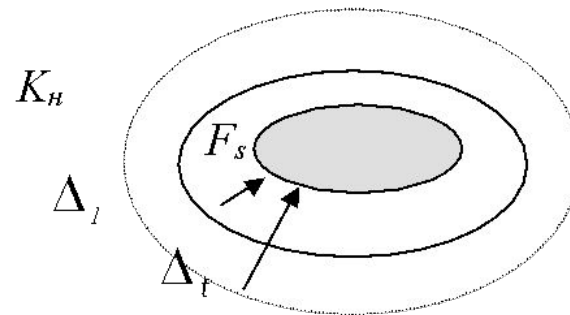
Варианты некоторых возможных случаев сравнения человеческого капитала и требуемой рабочей силы



a)



б)



В)

Важнейшие задачи системы управления персоналом с учетом человеческого капитала:

- 1) определение соответствия человеческого капитала (реализованного трудового потенциала) требуемой рабочей силе (принадлежности их одной совокупности S);

$$K_{Hi}(T_i), F_{Si} \in S \{X_1, X_2, \dots, X_n\},$$

- 2) минимизация нереализованных возможностей индивида в организации $(K_{Hi} - F_{Si}) \rightarrow \min$;

- 3) регулярный мониторинг изменения реализованного трудового потенциала и рост I_{KH} (рост I_{KH})

Как обеспечить возможность и желание работать у исполнителя?

С м о ж е т ли претендент выполнить данную работу?

Цель: проверка условия 1): $K_{hi}(Ti), F_{si} \in S \{X_1, X_2, \dots, X_n\}$,

1. Характеристики трудовых ресурсов
Обеспечить равные стартовые возможности претендентам
2. Провести анализ работы
Цель: выяснить какие навыки, умения и способности требуются для выполнения работы.
3. Обеспечить профессиональный отбор
Цель: выяснить, способен ли кандидат выполнить эту работу?
4. Специализация и техническое обучение, адаптация.
Цель: правильно расставить, научить исполнителя требуемым навыкам.

1

Х о ч е т (мотивирован) ли исполнитель выполнять эту работу в соответствии с требованиями?

Цель: проверка условия 2)- минимизация доли нереализованных возможностей индивида в организации $(K_{hi} - F_{si}) \rightarrow \min$

1. Разработать концепции мотивации, способствующие росту человеческого капитала
2. Разработать системы стимулирования.
3. Выявить факторы оплаты.
4. Социальное партнерство

2

О ц е н к а в ы п о л н е н и я р а б о т ы

1. Выполнена ли работа?? Работа не выполнена? Определение проблем

↓
Работа выполнена

2. Оценка качества работы:

- Удовлетворяет требованиям? Вознаграждение, анализ $(K_{hi} - F_{si})$

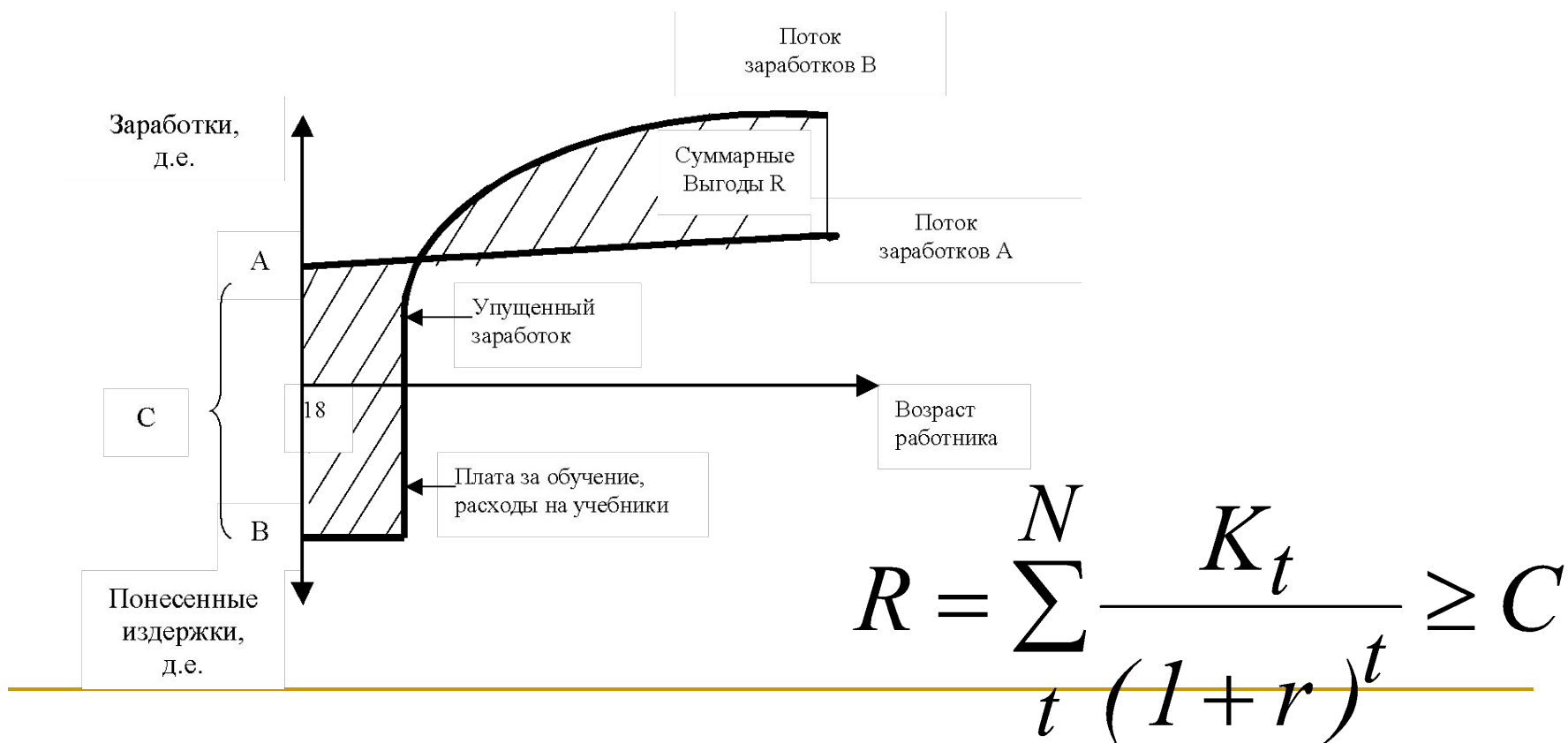
- Превышает требования? Вознаграждение? Повышение

3

Ротация и т. д.

- Не удовлетворяет требованиям

Базовая модель теории человеческого капитала



Общие выводы из базовой модели:

- 1. Следуя принципу экономической целесообразности поведения, индивидуум будет наращивать свой человеческий капитал - делать вложения в образование, если это принесет ему в будущем доход, не меньший инвестированных средств. Доходность инвестиций можно определить, используя метод приведения к текущей стоимости или метод внутренней нормы отдачи.
- 2. Количество индивидуумов, ориентированных на длительные и значительные инвестиции в образование зависят от:
 - а) величины расходов на обучение (при прочих равных условиях),
 - б) доходности будущих специальностей, т.е. от конъюнктуры рынка и его прогнозируемости,
 - в) возраста индивидуумов,
 - г) ориентации индивидуумов на будущее больше, чем на текущий момент.

R	1	2	3	4	5
	$1/(1+R)$	$1/(1+R)^2$	Годы	$1/(1+R)^4$	$1/(1+R)^5$
0,01	0,990	0,980	0,971	0,961	0,951
0,02	0,980	0,961	0,942	0,924	0,906
0,03	0,971	0,943	0,915	0,888	0,863
0,04	0,962	0,925	0,889	0,855	0,822
0,05	0,952	0,907	0,864	0,823	0,784
0,06	0,943	0,890	0,840	0,792	0,747
0,07	0,935	0,873	0,816	0,763	0,713
0,08	0,926	0,857	0,794	0,735	0,681
0,09	0,917	0,842	0,772	0,708	0,650
0,1	0,909	0,826	0,751	0,683	0,621
0,11	0,901	0,812	0,731	0,659	0,593
0,12	0,893	0,797	0,712	0,636	0,567
0,13	0,885	0,783	0,693	0,613	0,543
0,14	0,877	0,769	0,675	0,592	0,519
0,15	0,870	0,756	0,658	0,572	0,497
0,16	0,862	0,743	0,641	0,552	0,476
0,17	0,855	0,731	0,624	0,534	0,456
0,18	0,847	0,71818	0,60863	0,51579	0,43711
0,19	0,840	0,70616	0,59342	0,49867	0,41905
0,2	0,833	0,69444	0,57870	0,48225	0,40188
0,3	0,769	0,59172	0,45517	0,35013	0,26933
0,4	0,714	0,51020	0,36443	0,26031	0,18593
0,5	0,667	0,44444	0,29630	0,19753	0,13169
0,6	0,625	0,39063	0,24414	0,15259	0,09537
0,7	0,588	0,34602	0,20354	0,11973	0,07043
0,8	0,556	0,30864	0,17147	0,09526	0,05292
0,9	0,526	0,27701	0,14579	0,07673	0,04039
1	0,500	0,25000	0,12500	0,06250	0,03125

Человеческий капитал в современном менеджменте

Задача 1

Специалист фирмы с годовым окладом 12 т.\$ имеет альтернативу: окончить годичным курс обучения стоимостью 5 тыс.\$ с отрывом от производства и занять должность главного специалиста.

На сколько выше должна быть ежемесячная заработная плата главного специалиста, чтобы он посчитал обучение целесообразным, при условии, что он считает приемлемой для себя норму отдачи на вложения 20 %?

Решение

Обозначим будущий годовой прирост заработной платы бухгалтера через X .

Минимальные затраты на обучение C составят: 12т.д.е. + 5т.д.е. = 17т.д.е.

(На самом деле затраты могут быть больше, так как не учитываются затраты на питание, проживание и т.д.)

Поток будущих доходов R от ежегодного прироста зарплаты X составит:

$$R = \frac{X}{(1+r)} + \frac{X}{(1+r)^2} + \frac{X}{(1+r)^3} + \dots + \frac{X}{(1+r)^t} = \frac{X}{r} \left[1 - \frac{1}{(1+r)^t} \right] \xrightarrow{t \rightarrow \infty} \frac{X}{r}$$

Инвестиции имеют смысл, если поток будущих доходов будет не меньше вложений:

$$R \geq C$$

$$\frac{X}{r} \geq C$$

$$X \geq C \times r = 17 \times 0.2 = 3400(\text{д.е.})$$

Что соответствует месячной прибавке 283.3 д.е (3400 / 12 = 283.3)

1) $t \rightarrow \infty$

2) $t = N$ лет ($N = T_{\text{до пенсии}}$, 10лет, 5лет, 3 года.....)

Задание

- Определить стоимость Вашего диплома (на какую заработную плату Вы должны ориентироваться после получения диплома о Высшем образовании).
-