

Человеческий капитал

Лекция 11

Человеческий потенциал

- совокупность всех трудовых возможностей отдельного человека, а также различных групп работников в целом

Является характеристикой качества рабочей силы.

Субпотенциалы человеческого потенциала

1. **Психофизиологический** – отражающий физические и психологические возможности человека;
2. **Интеллектуальный** – совокупность познавательных и преобразующих мыслительных возможностей, обладающая определенной структурой, организационной целостностью, способностью к самовоспроизводству, саморазвитию и росту;
3. **Социальный** – способность человека к жизни и деятельности в обществе.

Психофизиологический потенциал

– это состояние физического и психического здоровья человека, работоспособность, тип нервной системы, психологические склонности к определенному виду труда и т. п.

Определяющим является здоровье, на которое влияют:

- **Уровень жизни** – это степень развития потребностей людей, количество и качество жизненных благ и услуг, используемых для удовлетворения потребностей;
- условия труда и техника безопасности на производстве;
- экология.

Интеллектуальный потенциал

- - совокупность теоретических и практических знаний человечества по различным аспектам развития природы и общества, научно-технических и культурных достижений.

Компоненты:

- система знаний, умений и навыков;
- умственные способности;
- творческие способности;
- интуиция;
- прогностические качества.

Субпотенциалы социального потенциала

- **идейно-нравственный** – система моральных устоев и ценностей, определяющих поведение человека в социуме;
- **коммуникативный** – способность к взаимодействию с другими людьми;
- **мотивационно-ценностный** – совокупность социальных потребностей человека.

Индекс человеческого развития

- Является интегральной характеристикой состояния и динамики человеческого потенциала.

Индекс развития человеческого потенциала (Index of human development – IHD, ИРЧП – предложен ООН) учитывает:

1. ожидаемая продолжительность жизни при рождении, годы;
2. уровень грамотности взрослого населения, %;
3. показатель числа поступивших в учебные заведения первого, второго и третьего уровней, %;
4. реальный ВВП на душу населения по паритету покупательной способности валюты, тыс. долл. США.

Оценивает три аспекта качества жизни населения – здоровье, доходы и уровень образования – и отражает взаимообусловленность и взаимосвязанность психофизиологического, интеллектуального и социального потенциалов для развития человека и общества.

Человеческий капитал

- сформированный в результате инвестиций запас знаний, умений, навыков и мотиваций, отражающий совокупность физических, интеллектуальных и психологических качеств и способностей личности /Волгин Н.А./
- «Каждый работник – это комбинация врожденных способностей и «природной рабочей силы» плюс специфические умения, приобретенные путем обучения и тренировки. Этот второй компонент обычно называется человеческим капиталом». /Л.Дж.Рейнолдс/

Главное: накопление человеком опыта, квалификации, знаний и умений, требуя определенных инвестиций, приносит доход и самому человеку, и его работодателям.

Инвестиции фирмы в человеческий капитал

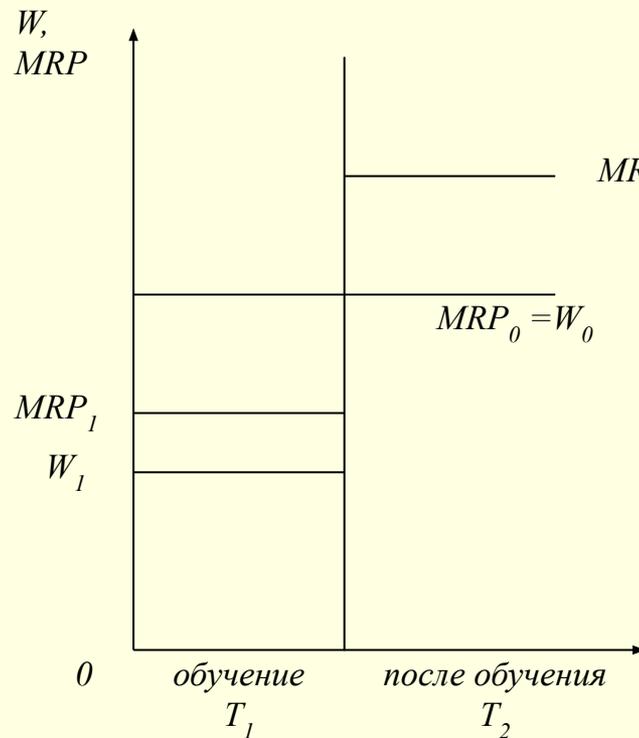
Существует 2 вида профессионального обучения:

1. общее обучение, которое способствует повышению производительности труда работника равной степени на многих предприятиях;
2. специальное обучение, которое способствует повышению производительности труда работающего на конкретном предприятии.

Модель инвестиций фирмы в профессиональное обучение

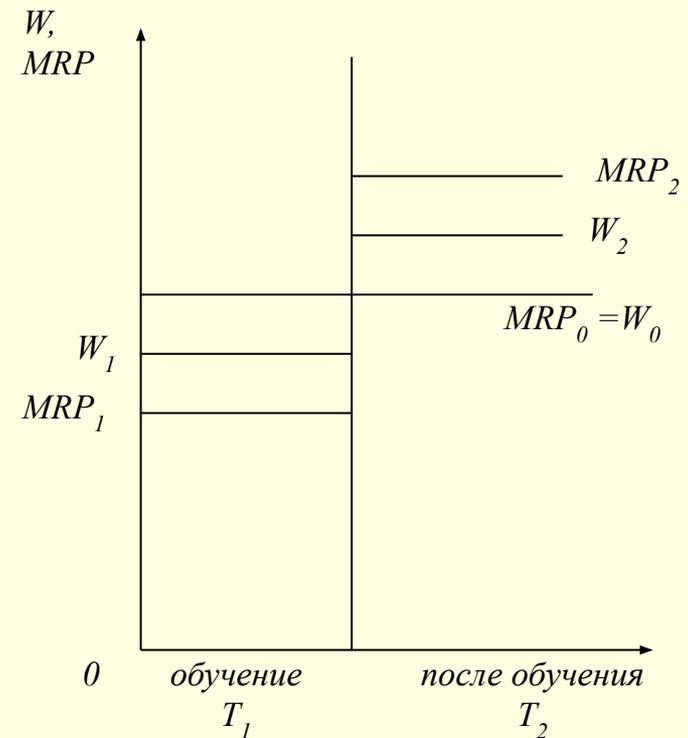
а – общее обучение;

а)



б – специальное обучение

б)



Выгодность общей профессиональной подготовки

для работодателя будет определяться условием

$$\sum_{i=0}^{T_1} \frac{MRP_{1i} - MRP_{0i}}{(1+r)^i} + \sum_{j=T_1}^{T_2} \frac{MRP_{2j} - MRP_{0j}}{(1+r)^j} > \sum_{i=0}^{T_1} \frac{E_i}{(1+r)^i} + \sum_{i=0}^{T_1} \frac{W_{1i} - W_{0i}}{(1+r)^i} + \sum_{j=T_1}^{T_2} \frac{W_{2j} - W_{0j}}{(1+r)^j},$$

где E_i – издержки на обучение в i -й период времени.

Так как $W_0 = MRP_0$, а $W_2 = MRP_2$, то

$$\sum_{i=0}^{T_1} \frac{MRP_{1i} - MRP_{0i} - W_{1i} + W_{0i}}{(1+r)^i} + \sum_{j=T_1}^{T_2} \frac{MRP_{2j} - MRP_{0j} - W_{2j} + W_{0j}}{(1+r)^j} = \sum_{i=0}^{T_1} \frac{MRP_{1i} - W_{1i}}{(1+r)^i},$$

то есть

$$\sum_{i=0}^{T_1} \frac{MRP_{1i} - W_{1i}}{(1+r)^i} > \sum_{i=0}^{T_1} \frac{E_i}{(1+r)^i}$$

Иными словами, на время обучения текущая стоимость заработной платы должна быть снижена на текущую стоимость издержек на обучение.

Выгодность общей профессиональной подготовки

Для работника

$$\sum_{i=0}^{T_1} \frac{W_{0i} - W_{1i}}{(1+r)^i} < \sum_{j=T_1}^{T_2} \frac{W_{2j} - W_{0j}}{(1+r)^j}$$

то есть текущая стоимость потерь в заработной плате за время обучения должна быть меньше текущей стоимости выигрыша в заработной плате в период после обучения.

KPI (Key Performance Indicator)

Ключевой показатель выполнения поставленной цели = % достижения стратегической или тактической цели

Инвестиции работника в человеческий капитал

Продолжительность трудовой деятельности – T .

Зарботок без получения образования - Y_1 .

При получении образования продолжительностью t_E :

- Расходы на обучение - C_{E1}
- Упущенный заработок C_{E2}
- заработок по окончании обучения - Y_2 .

$$NPV = PV_Y - PV_{CE} = \sum_{i=t_E}^T \frac{(Y_{2i} - Y_{1i})}{(1+r)^i} - \sum_{i=0}^{t_1} \frac{Y_{1i}}{(1+r)^i} - \sum_{i=0}^{t_1} \frac{C_{E1i}}{(1+r)^i}$$

Теория образовательных сигналов

