

УДК005.95 (075.8)

UDC005.95 (075.8)

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ И ОЦЕНКЕ «ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА»

HISTORICAL BACKGROUND AND CONTEMPORARY APPROACHES TO THE IDENTIFICATION AND ASSESSMENT OF THE “HUMAN CAPITAL” DEFINITION

Голотина Изольда Ильинична
к.э.н., доцент

Golotina Isolda Ilinichna
Cand.Econ.Sci., associate professor

Молчан Алексей Сергеевич
д.э.н., профессор
Кубанский государственный технологический университет, Краснодар, Россия

Molchan Alexey Sergeevich
Doctor of Economics, professor
Kuban State Technological University, Krasnodar, Russia

В статье рассмотрены сущность, содержание и подходы к стоимостной оценке человеческого капитала как источника формирования трудового потенциала и гаранта конкурентоустойчивости современных микроэкономических экономических систем

The article considers the nature of the content and approaches to the valuation of a human capital as a source of labor potential formation and guarantor competitive stability of modern micro economic systems

Ключевые слова: ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ, ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ, ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ, СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА, ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ, ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ

Keywords: HUMAN RESOURCES, LABOR POTENTIAL, HUMAN CAPITAL, VALUATION, ECONOMIC SYSTEMS, ECONOMIC DEVELOPMENT

Функционирование отечественных предприятий в условиях рыночной экономики требует критического анализа к переоценке существующей организации и методов ведения бухгалтерского учета производственных ресурсов. Решающим условием интенсификации экономики является сбережение и преумножение последних.

Продолжительное время в экономической литературе выдвигались предложения о том, что экономический анализ уровня рентабельности основной деятельности компаний должен отражать не только обеспеченность основными и оборотными средствами, но и обеспеченность трудовыми ресурсами. На современном этапе развития экономики всё чаще выдвигаются тезисы о том, что трудовые ресурсы имеют все меньшее значение. Под влиянием НТП часть отраслей народного хозяйства перестает быть трудоемкой, работники переходят из сектора производства и сельского хозяйства в сферу услуг. Однако НТП требует постоянного повышения качества трудовых ресурсов, высокого образовательного уровня работни-

ков, развития их творческих способностей, способности к обучению, ответственного отношения к труду. Являясь одним из элементов производственного потенциала, трудовые ресурсы определяют уровень и качество формирования, направления и степень его использования. Именно они выступают потенциальной движущей силой всех как прогрессивных, так и регрессивных сдвигов в системе производственного потенциала. В отечественной практике учета необходимо выработать единую унифицированную систему оценки всех составляющих элементов производственного потенциала, опирающуюся на ряд следующих положений:

1) воспроизводство основных средств происходит преимущественно в рабочее время, а трудовых ресурсов - в нерабочее время (свободное);

2) воспроизводство трудовых ресурсов осуществляется во всех сферах человеческой деятельности, а воспроизводство основных средств - только в материальном производстве и сфере обращения.

3) воспроизводство трудовых ресурсов имеет место в процессе производительного и личного потребления, а воспроизводство основных средств имеет место только в процессе производительного потребления;

4) цена воспроизводства трудовых ресурсов лежит в основе формирования цены основных производственных фондов, так как они отражают степень овеществленного в них труда;

5) воспроизводство основных средств и трудовых ресурсов через процессы производства и реализации продукции формируют процессы воспроизводства финансовых ресурсов предприятия, и наоборот.

Качество же трудовых ресурсов в определенном смысле должно соответствовать уровню научно-технической базы производства, материальным воплощением которой является качество основных производственных фондов, т.к. использование рабочей силы как измеримой части трудовых ресурсов предопределяет условия и характер ее формирования. Закономерностью формирования рабочей силы является постоянное развитие и

совершенствование способностей людей к труду путем усвоения новых разносторонних знаний и навыков. Расширенное воспроизводство способностей к труду связано с передачей новым поколениям знаний и опыта, накопленных предшествующими. При этом образование и профессиональная подготовка сводятся не только к производству способностей к труду, а выступают предпосылкой развития человека как личности. Но не всякое повышение уровня знаний и способностей субъекта приводит к росту качества и действительному накоплению, проявляющемуся в увеличении эффективности труда, а только такое, которое обеспечивается соответствующими условиями реализации.

Необходимость разработки системы оценки трудовых ресурсов давно рассматривается в экономической литературе, но предлагаемые подходы далеко не однозначны. Так, Ю.В. Яковец считает, что оценка затрат на воспроизводство трудовых ресурсов обладает особой спецификой. Рабочая сила не продается и не покупается и, следовательно, не имеет стоимости. Термин «стоимость воспроизводства вряд ли применим к трудовым ресурсам...», с чем мы не согласны. Это положение было применимо до перехода к рыночным условиям функционирования экономики.

Учет использования трудовых ресурсов на отечественных предприятиях связан с отражением отработанного времени, потерь рабочего времени в человеко-днях, человеко-часах. При этом потери рабочего времени не учитываются в стоимостном выражении, хотя последнее представляет большой интерес не только для экономического анализа, но и для принятия соответствующих управленческих решений, направленных на оптимизацию организационных механизмов процесса производства.

Большой проблемой является учет трудовых ресурсов на основе оценки трудового потенциала работающих, включающего, помимо реально имеющихся ресурсов, резервную составляющую, а именно их способность реализовать имеющиеся возможности в процессе воспроизводства.

На практике существует и такая категория потерь, которая связана с текучестью рабочей силы у работника, который собирается увольняться, выражающейся в резком снижении производительности труда.

До сих пор трудовые ресурсы выступают как совокупность работников с их способностью к производительному труду и не являются объектом бухгалтерского учета, поскольку отражаются статистическими методами и денежной оценки не имеют.

Для устранения существующего недостатка в российской практике бухгалтерского учета в настоящее время трудовые ресурсы должны стать объектом бухгалтерского учета наряду с материальными и финансовыми ресурсами и приобрести стоимостную оценку.

Экономисты зарубежных стран прямо приравнивают трудовые ресурсы к капиталу, называя их «человеческим капиталом». Сравнивая последний с основным и оборотным капиталом, можно увидеть отличия в том, что «собственность на человеческий капитал не передается» от одного работодателя к другому.

Экономисты различных школ понятие «человеческий капитал» трактовали по-разному. Исторически первым понятие человеческого (интеллектуального, или гуманитарного) капитала использовал основоположник классической экономической теории Адам Смит и Джон Стюарт Милль как собирательное понятие количества и качества человеческой способности к труду. Наибольший интерес всегда вызывали факторы, определяющие качество человеческого капитала и, как следствие, возможности роста эффективности труда. К числу этих факторов принадлежат образование и наука, находящиеся в тесной взаимосвязи. Именно в этом аспекте проблемами человеческого капитала занимались представители неоклассического направления экономической теории, и, прежде всего, И. Фишер, рассматривающий влияние образования на человеческий капитал.

К. Маркс в «Капитале» говорит о «полезном труде», затраченном в

течение года. «Все эти товары существуют лишь вследствие того, что общественно примененный труд был израсходован в многообразно разветвленной системе различных видов полезного труда. Только поэтому в их общей стоимости стоимость средств производства, потребленных на их производство, сохранилась, опять появившись в новой натуральной стоимости»¹. Рабочая сила рассматривается здесь, как составляющая часть капитала, которая становится капиталом уже после продажи «полезного труда» капиталисту. В отличие от теории А.Смита по мнению К. Маркса труд имеет двойственный характер. С одной стороны, он представляет собой расходование рабочей силы, создает стоимость, и с другой стороны в качестве полезного труда создает предметы потребления (потребительскую стоимость).

Современные экономисты к понятию человеческий капитал относятся по-разному. Но они сходятся во мнении, что человеческий капитал является главной движущей силой общества, и что государство, а не только сам индивидум, должно на формирование человеческого капитала обращать особое внимание. Человеческий капитал рассматривается как совокупность человеческих способностей, дающая возможность их носителю получать доход. Это качество, то есть способность приносить доход, роднит человеческий капитал с другими формами капитала, функционирующими в общественном производстве. Человеческий капитал формируется на основе врожденных качеств человека через целенаправленные инвестиции в его развитие. Чем больше и последовательнее эти инвестиции, тем выше отдача от данного фактора производства, которая проявляется как на индивидуальном, так и на общественном уровнях. Для носителя рабочей силы высокое качество человеческого капитала находит выражение в более высоких показателях индивидуальных доходов, с теми поправками, которые вносит в процесс распределения доходов рынок труда. На уровне общественного воспроизводства качество человеческого капитала выражается в эффективности про-

изводства и в темпах экономического роста.

Применение понятия «человеческий капитал» позволяет понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику.

Под человеческим капиталом в экономике понимается имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются индивидом для получения дохода. Итак, можно сказать, что это не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, а:

1) приобретенный запас знаний, которые целесообразно использовать в той или иной сфере общественной деятельности, что способствует росту производительности труда и производства;

2) использование данного запаса приводит к росту зарплаток (доходов) данного работника;

3) увеличение доходов способствует заинтересованности работника, что приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал.

Инвестиции в человеческий капитал приносят национальной экономике наибольший доход и «подталкивают» ее к росту. Они определяют восприимчивость общества к новым знаниям и технологиям, создают мотивацию развития. Поэтому вложения в образование рассматриваются как одна из наиболее выгодных форм вложений капитала.

Для характеристики качества человеческого капитала (уровня, качества, количества) используется система показателей. Это показатели интегральные, частные, социальные (натуральные) и экономические (стоимостные).

А. Акулин отмечает, что полная динамика затрат и результатов позволяет определить объективную стоимость - цену человеческого капитала по различным видам труда. Пользуясь этими ценами можно определить объективную стоимость человеческого капитала, так же как стоимость капи-

тала и труда.

«Человеческий капитал» - как определяют его большинство западных экономистов - состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» (1).

Стоимость человеческого капитала экономисты определяют как на макро- так и на микро-уровнях.

Микро уровень - это стоимость затрат фирмы по восстановлению человеческого капитала фирмы. А именно:

- повышение квалификации уже принятых работников;
- медицинское обследование;
- оплата больничных листов нетрудоспособности;
- затраты по охране труда;
- добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
- оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы;
- благотворительная помощь социальным институтам и т.п.

Мотивация фирм заключается в том, что доход, получаемый при этом, будет выше, чем произведённые затраты.

На макро-уровне мы рассматриваем социальные трансферты, оказываемые населению, как в натуральной, так и в денежной форме, а также льготное налогообложение, которое является целевыми затратами государства. К таким затратам относятся и затраты домашних хозяйств на сохранение и восстановление человеческого капитала.

Одной из наиболее известных попыток использования теории человеческого капитала на корпоративном уровне является концепция «Human Resources Accounting» или «Анализ человеческих ресурсов (АЧР)», предложенная Эриком Флэмхольцем еще в начале 60-х годов (1).

В своих работах Э.Флэмхольц указал на три основные задачи АЧР:

- предоставить информацию, необходимую для принятия решений в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;

- обеспечить менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;

- заставить руководителей думать о людях не как о затратах, которые следует минимизировать, а скорее, как об активах, которые следует оптимизировать.

Представив человеческий капитал как некий универсальный (неспецифический) ресурс, выделим его существенные характеристики.

Первая - стоимость, включающая в себя следующие элементы:

- а) начальная стоимость – чистая приведенная стоимость расходов, необходимых для организации найма и обучения работников. Следует добавить, что эта стоимость должна быть уменьшена на величину выгод, получаемых вследствие преимущества фирмы в координации по сравнению с набором индивидуальных контрактов;

- б) цена замены – стоимость ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате формирования (роста) человеческого капитала. Несколько иная трактовка дана понятию Substitution Costs в работе испанских ученых: это затраты времени и усилий в мысленном эксперименте на то, чтобы новые работники заняли внезапно освободившиеся все рабочие места и восстановили экономическую деятельность и конкурентоспособность организации до ее прежнего уровня(2);

- в) альтернативная стоимость – ценности, которые могли бы быть получены с помощью трудовых ресурсов в наилучшем из оставшихся возможных вариантов их применения;

- г) чистая приведенная стоимость будущих доходов, которые предприятие будет получать дополнительно за счет человеческого капитала.

По мнению Испанской ассоциации учета и администрирования (Asociación Española de Contabilidad y Administración - AECA) учитывать человеческий капитал в качестве актива предприятия следует в том случае, если это действительно решает определенные проблемы (2). Здесь имеется в виду оценка деловой репутации, гибкости и перспектив развития предприятия. Ведь, на самом деле фирма не владеет человеческим капиталом в таком же смысле, как она владеет материальными активами.

Ученые из Мичиганского университета предложили модель индивидуальной стоимости работника, основанной на понятиях условной и реализуемой стоимостей (3).

Согласно их модели, индивидуальная ценность работника определяется объемом услуг, который работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника (УС). В то же время индивидуальная ценность зависит от того, останется ли работник в данной организации и именно здесь реализует свой потенциал.

Таким образом, УС включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если бы он всю оставшуюся жизнь проработал бы в ней. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени определяет ожидаемую реализуемую стоимость (РС).

Математически это можно выразить следующими уравнениями:

$$PC = UC \times P(O) \quad (1)$$

$$P(T) = 1 - P(O) \quad (2)$$

$$AIT = UC - PC = PC \times P(T) \quad (3)$$

где УС и РС - ожидаемые условная и реализуемая стоимости,

P(O) - вероятность того, что работник останется работать в организации некоторое время,

P(T) - вероятность его ухода из организации или показатель текуче-

сти,

АИТ - альтернативные издержки текучести.

Для организации это может означать, что не всегда работник с наибольшим потенциалом будет наиболее полезен компании.

Оценивая человеческий капитал отдельного индивида, следует учесть в его общей стоимости затраты, которые он предпринял в поисках работы и достижении требуемого уровня подготовки (promotion). Вполне естественно, что работник рассчитывает возместить их. Историческую стоимость человеческого капитала составляет приобретенный ранее физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал работника, который повышается в процессе обучения. Различают обучение общепрофессиональное (creative training) и специальное (competitive strategy training). Затраты на общепрофессиональное обучение имеют целью поднять общий уровень подготовки работника в рамках определенной профессии. Необходимость такого обучения обусловлена развитием профессии, научно-техническим прогрессом, инновациями и требованиями инвестиционного проектирования в рамках организации. Следовательно, затраты на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества предприятия и способствуют увеличению прибыли в долгосрочном периоде. В таком случае их можно рассматривать как часть постоянных затрат. Так как работник не может компенсировать эти затраты, хотя в результате возрастают его конкурентные преимущества, чаще всего обучение оплачивает предприятие. Затем работодатель возмещает расходы, выплачивая в течение определенного периода зарплату меньшую, чем стоимость предельного продукта, производимого работником.

Специальное обучение имеет целью обеспечить конкурентные преимущества предприятия в коротком периоде. Обычно это – знания, умения и навыки, необходимые для работы с конкретным типом продукта (специализированная компьютерная программа, электронное устройство, опреде-

ленный тип оборудования и т.п.). В этом случае затраты на обучение могут быть отнесены к переменным.

Как уже отмечалось, увеличение человеческого капитала предприятием в форме повышения квалификации работников сопряжено с риском оппортунистического поведения. Работник, получив полезные знания и опыт, может предпочесть новое место работы с более высокой зарплатой, а предприятие, оплатившее его образование, не успеет получить компенсацию в виде возросшей производительности. В таких случаях, составляются контракты, предусматривающие определенные санкции. Например, оплата обучения может быть оформлена в виде ссуды, и, если работник пожелает уволиться раньше оговоренного срока, от него могут потребовать ее погашения. Однако не все случаи можно предусмотреть. С целью определения параметров человеческого капитала, образованием называют знания, умения, навыки, полученные в начальной и средней школе, с помощью различных образовательных программ. Специальная профессиональная подготовка (СПП) – совершенствование знаний, умений, навыков на специальных курсах в нерабочее время. Обучение на рабочем месте (on-the-job training) – подуровень специальной профессиональной подготовки. СПП может быть формальной (занятия по расписанию, семинары) или неформальной (в ходе работы – learning while doing).

Современное производство предъявляет все возрастающие требования к уровню подготовки работников. Перечислим основные характеристики человеческого капитала квалифицированного рабочего наших дней:

-основные умения: техническая грамотность – умение понимать и излагать (на бумаге и устно) тексты по своей специальности; компьютерная грамотность – умение собирать и анализировать информацию с целью решения производственных задач.

-технические навыки: способность в короткие сроки переучиваться – осваивать новое оборудование, компьютерные программы, телекоммуни-

кационные сети, системы получения, обработки и передачи данных.

-организационные способности: работа в команде над решением нестандартных задач; аналитические и творческие способности; коммуникабельность; самоорганизованность; лидерские качества.

-специфические умения и навыки: изменения внешней среды обуславливают необходимость постоянных изменений, инноваций практически для каждой компании. Это влечет за собой изменения технологий, условий организации производственного процесса, обслуживания потребителей и, соответственно, требует постоянного обновления специфических знаний и умений.

Помимо высокого уровня индивидуального человеческого капитала (в начале раздела указано, что в нашем рассмотрении это - неспецифический ресурс), современная конкурентная среда требует постоянного увеличения всего организационного потенциала предприятия. В этом случае речь идет о новом понятии – социальном капитале организации.

Исследователи проблем функционирования современных промышленных организаций все чаще приходят к выводу, что социальный капитал становится решающим конкурентным преимуществом на рынке. Кроме того, исследование концепции человеческого капитала затрагивает проблему преодоления «невидимых барьеров» (glass ceiling initiatives), которая может быть исследована и решена только в рамках концепций человеческого и социального капитала. Так, правительство США посчитало ее настолько серьезной, что в 1991 году создало специальную комиссию (The Glass Ceiling Commission) с целью устранить искусственные барьеры на пути карьерного продвижения женщин и представителей меньшинств; и создать возможности и распространить опыт организаций, в которых женщины и представители меньшинств участвуют в управлении и занимают посты, позволяющие принимать решения» (4).

Как указывается в рекомендациях комиссии, в современной глобали-

зированной экономике уровень образования всех работников определяет черту, которая разделяет успешные фирмы от проигравших в конкурентной борьбе. То же справедливо и для стран. Руководство корпораций обнаружило, что покупатели их продукции благожелательно относятся к тем компаниям, которые реализуют кадровую политику, направленную на развитие культурного и организационного разнообразия организации. Аудиторская компания Standard and Poors, исследовав 500 американских компаний в 1995 году, выяснила, что те организации, которые обеспечивали возможности карьерного роста для женщин и представителей меньшинств, имели более высокие финансовые показатели, чем те, кто пренебрегал этим (18,3% годовой рентабельности инвестиций в первом случае и 7,9% - во втором). The Glass Ceiling Commission считает, что в этом отношении потенциал США огромен. Почти 2/3 активной рабочей силы страны составляют женщины и представители национальных меньшинств. Но, при этом, 97% высших менеджеров промышленных компаний (в списке Fortune 1000) – белые мужчины. Афроамериканцы с профессиональными дипломами зарабатывают на 21% меньше среднего по стране уровня для работников той же квалификации. Испаноговорящие американцы составляют 8% американской рабочей силы, но только 0,4% из них являются менеджерами и т.д (5).

Любое воспроизводство невозможно без осуществления целесообразных вложений в процесс формирования потенциалообразующих элементов. Как отмечают теоретики человеческого капитала, расходы, увеличивающие производительные качества и характеристики индивида, «можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие издержки осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем».

Применение термина инвестиции к затратам на формирование качественно новой рабочей силы способствовало отходу от восприятия этих

расходов как потребительских. Данные затраты были признаны как производительные, так как вложения в человека приносят ощутимый долговременный экономический эффект.

К. Макконнелл и С. Брю выделяют следующие виды инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование - включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку на рабочем месте;

- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

- расходы на мобильность, благодаря, которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью.

По мнению Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Шульца, к инвестициям, развивающим созидательные способности индивидов, относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики.

В западной экономической литературе существует несколько подходов относительно основы формирования созидательных способностей человека. Так Г. Беккер, Д. Минцер, Т. Шульц и др., основой созидания человеческого капитала считают человеческую деятельность, в отличие от них Л. Туроу и С. Боулс, А. Аулен рассматривают формирование человеческого капитала в тесной взаимосвязи с человеческим временем.

Так Л. Туроу отмечает, что «индивидуумы представляют собой гласный источник ресурсов для инвестиций в человеческий капитал. Они вкладывают человеческое время и финансовые ресурсы... Каждый индивидуум располагает некоторым первоначальным запасам человеческого времени. Это главный актив человеческого капитала, который позволяет приобре-

тать другие человеческие активы». Этой же точки зрения придерживается и С. Боулс, который кроме вещественных и денежных инвестиций учитывает «продолжительность времени, посвященного учащимся этим вложениям».

В тоже время сторонники первого направления считают, что человеческий капитал - это производительные способности индивида, используемые для производства товаров и услуг. При этом человеческий капитал рассматривается как определенный запас, который производит трудовые услуги. И этот запас состоит из двух частей. Первая включает качества и способности человека, участвующего в производстве самого человеческого капитала. Вторая - представляет «услуги, которые предлагаются на рынке и являются вложением в производство другие предметов и услуг».

Для определения эффективности человеческого капитала экономисты обращаются к технике анализа «издержки-выгоды». Этот анализ делится на три этапа:

- идентификация выгод и их стоимостная оценка с учетом фактора времени;
- идентификация затрат и их стоимостная оценка также с учетом фактора времени;
- сравнение приведенных к одному моменту времени величин затрат и выгод.

В микроэкономических исследованиях центральной проблемой стала оценка экономической эффективности образования. Сторонники теории человеческого капитала считают, что экономические выгоды образования могут быть самыми разнообразными по форме. Так как неденежные и косвенные выгоды образования с трудом поддаются количественному измерению, экономисты основное внимание сосредоточили на его прямом денежном эффекте. Поэтому возникла необходимость определить вклад образования в увеличение заработков. «К структуре заработков можно под-

ходить по нескольким углам зрения, что в известной мере зависит от того, какие именно различия в заработной плате подлежат объяснению. При более традиционном подходе основное внимание уделялось неравенству в заработной плате между отраслями, и делались попытки определить влияние профсоюзов, рыночных сил, географического месторасположения и других подобных факторов. Более недавний подход пытается объяснить их главным образом различиями в квалификации и образовании».

Согласно теории человеческого капитала заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая часть - это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая - это доход на образовательные инвестиции:

$$Y_n = X_0 + RC_n,$$

где Y_n - заработки человека, имеющего n лет образования;

X_0 - заработки человека с нулевым образованием;

C_n - объем инвестиций в течение n лет обучения, т.е. накопленный человеческий капитал;

R - текущая норма отдачи вложений в образование.

Инвестиции в человеческий капитал содействуют не только повышению доходов индивида, но и способствуют росту производительности труда. Сторонники теории человеческого капитала подходят к рассмотрению инвестиций в человека, основываясь на концепции «предельной полезности» и «предельной производительности», в условиях применения которых управление людьми становится фактором, определяющим успех или неудачу предприятия. Сотрудники организации превращаются в конкурентное богатство, капитал предприятия, который необходимо размещать, развивать и мотивировать для достижения необходимых целей предприятия. Таким образом, теория человеческого капитала выступает теоретическим обоснованием новых форм работы с кадрами предприятия.

На основании вышеизложенного считаем:

- поскольку трудовые ресурсы выступают в качестве одного из системообразующих факторов воспроизводственного потенциала, процесс управления ими в контексте определения ключевого вектора развития организации как микроэкономической системы, целесообразно рассматривать с точки зрения выделения «трудового потенциала» и «человеческого капитала» в качестве самостоятельных экономических категорий;

- оценку воспроизводства трудовых ресурсов в рыночных условиях целесообразно проводить на основе оценки величин «трудового потенциала» и «человеческого капитала» с учетом их взаимосвязи и взаимообусловленности;

- результаты такой оценки могут находить отражение в управленческой отчетности компании и использоваться в целях оптимизации ее корпоративной стратегии (в рамках функциональной стратегии управления персоналом).

Эффективная работа данной системы будет зависеть от ее способности к непрерывному функционированию и качественному обновлению посредством капитализации и рационализации дальнейшего использования результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Список использованной литературы

1. Капелюшников Р. Современные западные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1981.
2. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985
3. Bowers D. A review of Rensis Likert's "Improving the Accuracy of P/L reports and Estimating the Change in Dollar Value of the Human Organization", Michigan Business Review, 25, march 1973
4. CarneBarcos-Vilardeli et al. Human Resource Accounting. International Advances in Economic Research, v.3, #3, august 1999, pp.386-394.
5. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985
6. 21st Century Skills for 21st Century Jobs. A Report of the U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, U.S. Department of Labor, National Institute of Literacy, and the Small Business Administration, January 1999.

7. A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., November 1995
8. Медовников Д., Савеленок Е. Архитекторы смысла//Эксперт №39, 16.10.00, сс.31-35.
9. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. - Т.2. - М: Республика, 1992. - 400 с.
10. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. - М.: Прогресс, 1978. - 275 с.
11. Голотина И.И., Молчан А.С. Подходы к стоимостной оценке "человеческого капитала" и методике его учета в современных условиях хозяйствования / депонированная рукопись № 188-В2004 03.02.2004

References

1. Kapeljushnikov R. Sovremennye zapadnye koncepcii formirovaniya rabochej sily. – М.: Nauka, 1981.
2. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985
3. Bowers D. A review of Rensis Likert's "Improving the Accuracy of P/L reports and Estimating the Change in Dollar Value of the Human Organization", Michigan Business Review, 25, march 1973
4. CarneBarcos-Vilardeli et al. Human Resource Accounting. International Advances in Economic Research, v.3, #3, august 1999, pp.386-394.
5. Flamholtz E.G. Human Resource Accounting. N.Y.: Jossey-Bass Publ., 1985
6. 21st Century Skills for 21st Century Jobs. A Report of the U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, U.S. Department of Labor, National Institute of Literacy, and the Small Business Administration, January 1999.
7. A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., November 1995
8. Medovnikov D., Savelenok E. Arhitektory smysla//Jekspert №39, 16.10.00, ss.31-35.
9. Makkonel K.R., Brju S.L. Jekonomiks: principy, problemy i politika. - Т.2. - М: Respublika, 1992. - 400 s.
10. KendrikDzh. SovokupnyjkapitalSShAi ego formirovanie. - М.: Progress, 1978. - 275 s.
11. Golotina I.I., Molchan A.S. Podhody k stoimostnoj ocenke "chelovecheskogo kapitala" i metodike ego ucheta v sovremennyh uslovijah hozhajstvovaniya / deponirovannaja rukopis' № 188-V2004 03.02.2004