

Тема 5 Человеческий капитал

- 5.1 Понятие человеческого капитала
- 5.2 Инвестиции в человеческий капитал
- 5.3 Инвестиции фирмы в человеческий капитал
- 5.4 Теория сигналов

5.1 Понятие человеческого капитала

Человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности к труду, которая может приносить доход. В него входит образование, квалификация, приобретенные в процессе производства; знания и навыки, воплощенные в рабочей силе, которые положительно влияют на рост его производительности.

К человеческому капиталу относятся:

- врожденные способности и таланты, физическая сила и здоровье;
- приобретенные навыки и умения.

Ценность человеческого капитала определяется ценой продажи на рынке труда знаний, умений и навыков, которыми обладает работник (т.е. заработной платой).

Инвестиции в человеческий капитал должны быть **экономически целесообразны**, т.е. они должны принести отдачу, окупиться. В данном случае речь идет о том, что полученное образование или профессиональная подготовка должны обеспечить более высокий уровень дохода, большее удовлетворение от избранной работы в течение жизни, более высокую оценку нерыночных видов деятельности и интересов.

Человеческий капитал – это

накопленный запас навыков, знаний, способностей, используемых человеком целесообразно в той или иной сфере общественного воспроизводства и способствующий росту производства и производительности труда, приводящий к росту заработков (доходов), что тем самым стимулирует человека осуществлять вложения в здоровье, образование с целью дальнейшего увеличения новых знаний, навыков.

Классификация видов человеческого капитала.

1) По **характеру воздействия на**

экономическое благосостояние общества:

- **потребительский человеческий капитал** - создает поток услуг потребляемых непосредственно, что содействует общественной полезности (товары, услуги и пр.);
- **производительный человеческий капитал** - создает поток услуг, имеющих непосредственное практическое применение именно в производстве (создание технологий, средств производства, производственных услуг и продуктов).

2) По форме воплощения:

- **живой** - это знания, воплощенные в человеке, его умения;
- **неживой** - это воплощение знаний в физической и материальной формах (оборудование, техника, сооружения и пр.);
- **институциональный** – состоит из живого и неживого человеческого капитала, это все институты, которые содействуют эффективному использованию человеческого капитала.

3) По возможности приложения

человеческого капитала:

- **общий** - которая позволяет работать во многих организациях по различному профилю.
- **специфический** – подготовка, связанная с деятельностью только определенной фирмы и ею оплачиваемая.

4) По направлениям инвестирования по

элементам:

- **Капитал образования;**
- **Капитал здоровья;**
- **Капитал культуры.**

5) По группам базисных способностей, необходимых для активной жизнедеятельности:

- Капитал здоровья;
- Трудовой капитал;
- Культурно-нравственный капитал;
- Организационно-предпринимательский капитал.

Специфические черты человеческого капитала:

- он неотделим от человека-носителя человеческого капитала;
- он может обесцениваться, истощаться в связи с физической изношенностью человека или в результате морального устаревания знаний и навыков;
- его использование и получение прямых доходов контролируется самим человеком:

5.2 Инвестиции в человеческий капитал

Инвестициями в человеческий капитал

называется любая мера, предпринятая для повышения производительности труда – это 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.

На рынке труда работники осуществляют ***три основных вида инвестиций*** в человеческий капитал:

- вложения в образование и профессиональную подготовку,
- расходы на миграцию и поиск работы,
- расходы на здравоохранение (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий).

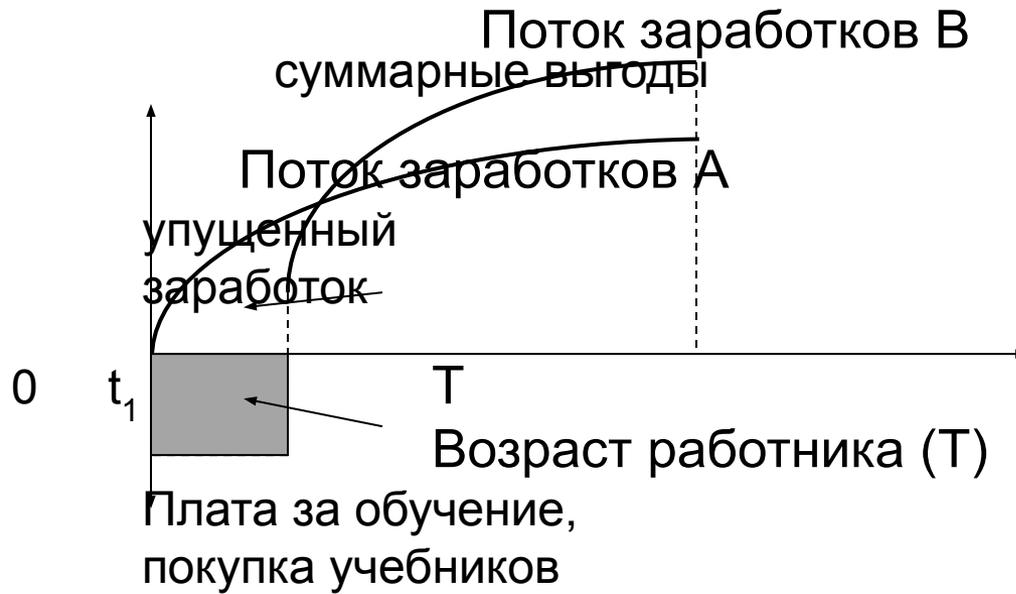
Все затраты, связанные с вложением капитала, можно разбить на группы:

- **прямые затраты** на обучение (стоимость обучения, учебников, канцелярских принадлежностей), расходы на смену места жительства (миграцию), и поиск работы;
- **упущенный заработок** (альтернативные издержки);
- **моральный ущерб** (трудности при получении образования, поиске работы, миграции).

Простая модель инвестиций в человеческий капитал (или модель индивидуальной отдачи от инвестиций) предполагает, что процесс образования непосредственно не увеличивает и не уменьшает полезность человека, т.е. *образование – это объект для инвестиций, а не потребительское благо.*

При принятии решений об инвестициях сравниваются индивидуальные выгоды и издержки от образования

Зарботки



Издержки

Модель отдачи от инвестиций в человеческий капитал.

При принятии решений об инвестициях в человеческий капитал **сравниваются индивидуальные выгоды и издержки от образования.**

Так как выгоды и издержки от образования рассматриваются в разных временных интервалах, то для сопоставления необходимо их дисконтировать, т.е. привести к текущей стоимости (к одному моменту времени). При этом ставка дисконтирования у каждого человека своя индивидуальная: Если человек нацелен на быструю отдачу, то ставка дисконтирования большая, при этом текущая стоимость выгод от получения образования будет меньше, чем при более низкой ставке дисконтирования:

Для оценки выгодности инвестиций в человеческий капитал можно применить два основных способа:

- определение чистой текущей стоимости инвестиций (NPV);
- определение внутренней нормы отдачи.

1. *Определение чистой текущей стоимости инвестиций* предполагает нахождение текущей стоимости разницы потоков выгод и издержек при определенной ставке процента. Если $NPV > 0$, то инвестиции выгодны, причем чем больше это значение, тем более выгодны инвестиции в образование:

$$NPV = \sum_{t=t_1}^T \frac{(B_t - A_t)}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{A_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=t_0}^{Ht} \frac{Ht}{(1+r)^t}$$

текущая стоимость	текущая стоимость	текущая стоимость
потока	упущенных	на
выгод	заработков	образовании

2. *Определение внутренней нормы отдачи* позволяет определить предельную ставку дисконтирования, при которой обучение будет **выгодным**.

$$\sum_{t=t_1}^T \frac{(B_t - A_t)}{(1+r)^t} = \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{A_t}{(1+r)^t} + \sum_{t=t_0}^{t_1} \frac{Ht}{(1+r)^t}$$

из этого равенства находим r (внутреннюю норму отдачи), затем сравниваем ее с рентабельностью инвестиций в экономике в данный момент времени, т.е. с процентной ставкой i . Если $r > i$, то инвестиции в образование целесообразны.

Данная модель позволяет сделать следующие выводы:

- образование выгодно для молодых людей, у которых более продолжителен период трудовой жизни, и, следовательно, больше отдача от инвестиций;
- образование тем выгодней, чем больше разрыв в заработках высокообразованных и низкообразованных работников;
- чем меньше издержки, связанные с получением образованием, тем оно выгоднее (материальное положение играет большую роль);
- более склонны к учебе люди, чья индивидуальная ставка дисконтирования низка (т.е. меньшая склонность к сиюминутным выгодам, а ориентир на будущее)

5.3 Инвестиции фирмы в человеческий капитал

Выделяют два типа обучения – общее и специализированное.

При первом типе обучения работники приобретают некоторые знания и навыки общего характера, которые могут быть применены не только в данной фирме и на данном рабочем месте. Поэтому такое обучение рискованно для нанимателя, в результате наниматели предпочитают нанимать уже обученную рабочую силу.

Однако может сложиться ситуация, когда нанять обученных работников менее выгодно, чем обучить уже нанятых

Тогда для компенсации издержек на обучение работника, фирма перекладывает эти издержки на обучаемого работника. В период обучения заработная плата работника устанавливается ниже его предельного продукта на стоимость издержек на обучение. При этом работник знает, что после обучения ему повысят заработную плату.

Выгодность обучения для работника будет осуществляться при условии, что *стоимость потерь в заработной плате за время обучения будет меньше стоимости выигрыша в заработной плате в период после обучения.* После окончания обучения заработная плата повышается до среднего рыночного уровня оплаты труда работников аналогичной квалификации. Таким образом, работнику нет смысла предлагать свои новые знания другому нанимателю, т.к. при этом он не выиграет. А в случае увольнения работника не по экономическим причинам, наниматель ничего не теряет, т.к. на обучение нес сам работник

При втором типе обучения работник получает такие знания и навыки, которые он сможет применить только в данной фирме (т.е. его предельный продукт труда возрастет при сохранении рабочего места, а при переходе на другое место работы, его продуктивность снизится до уровня необученного работника). В этом случае риск нанимателя, связанный с инвестициями в обучение, практически отсутствует: работник не может «продать» свои знания другой фирме.

Фирма в период после обучения работника может платить заработную плату более высокую, чем до обучения, но более низкую, чем предельный продукт труда работника после обучения. Таким образом, фирма может компенсировать часть или все издержки на обучение работника. Увольнение работника по экономическим причинам не выгодно, т.к. он получает заработную плату выше, чем мог бы в другой фирме, где его новые полученные знания не нужны, а значит, оплата будет соответствовать уровню заработной платы до обучения.

5.4 Теория сигналов

Теория сигналов – это альтернативный взгляд теории человеческого капитала на образование, и связана она с проблемой отбора работников, выяснения их производительности до начала трудовой деятельности.

По теории сигналов, наличие того или иного образования или его отсутствие выступает как **сигнал** для работодателя в выяснении кто является более производительным работником, т.е. образование выявляет присущую работнику производительность (или «сигнализирует» о ней).

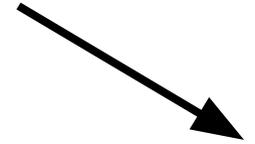
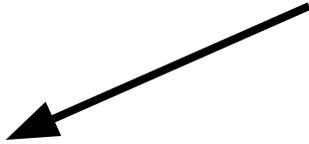
Отличие теорий

человеческого

теории

капитала

сигналов:



образование

образование

развивает

выявляет

способных

способных

Данные об образовании выступают как **средство отбора** (наравне с собеседованием, испытательным сроком, тестированием, которые несут с собой издержки).

При этом образовательный сигнал может быть полезен, только если издержки на приобретение работником сигнала обратно пропорциональны его производительности. **Более способные учащиеся** могут приобрести образование легче, чем другие. Поэтому именно издержки играют решающую роль при определении значимости образовательных сигналов.

Отдача от инвестирования в образование для общества.

	Общество	Индивидуум
Выгоды	Полные выгоды в заработках (до налогообложения) + моральные выгоды + внешние и побочные эффекты	Чистые (т.е. после уплаты налогов) заработки + моральные выгоды
Издержки	Полные упущенные заработки (за период обучения) + общие прямые издержки на образование	Упущенные чистые заработки (после уплаты налогов) – стипендия + прямые индивидуальные издержки на образование