Федеральное агентство по образованию

Восточно-Сибирский Государственный Технологический Университет

Институт экономики и права

Экономический факультет

Кафедра экономической теории

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине: «Экономическая теория»

на тему: «Инвестиции в человеческий капитал»

Улан-Удэ

2008

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ 4

1.1.Понятие, объекты и формы инвестиций 4

1.2.Инвестиционные проекты, их содержание и классификация 10

1.3.Инвестиционный цикл, его структура 13

ГЛАВА 2. ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ 20
КАПИТАЛ 20

2.1. Основные подходы фирм к формированию человеческого капитала 20

2.2. Инвестиции фирмы в повышение профессиональной подготовки сотрудников 22

2.3. Кадровая политика 23

ГЛАВА 3. БИЗНЕС ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ИНВЕСТИЦИЙ 27

3.1. Бизнес подготовка кадров 27

3.2. Эффективность инвестиций в человеческий капитал 33

3.3. Основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал 35

ЗАКЛЮЧЕНИЕ 38

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 39

ВВЕДЕНИЕ

 Понятие „человеческий капитал“ приобретает в настоящее время большое значение не только для экономистов – теоретиков, но и для отдельных фирм. Резко возрос интерес экономической науки к человеческим созидательным способностям, к путям их становления  и развития. В большинстве компаний начинают придавать большое значение накоплению человеческого капитала, как самого ценного из всех видов капитала. Одним из способов накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование. Сегодня изучение проблем повышения эффективности использования производительных сил людей, реализующихся в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных задач в структуре социально – экономических исследований. Это предполагает проведение глубоких научных исследований данной проблемы. Теорией человеческого капитала начали заниматься уже с XIX века.

 Такие известные экономисты – теоретики как В. Петти, А. Смит, Дж.С. Милль и К. Маркс включали развитые полезные способности человека в понятие основного капитала. Не прерывалась дискуссия о необходимости и целесообразности трактовки человека и его способностей как своеобразного основного капитала.

 Такие экономисты, как Жан-Батист Сэй, Джордж Маккуллох, Нассау Сениор, Вальтер Рошер, Генри Маклеод, Леон Вальрас, Иоганн фон Тюнен, Ирвин Фишер считали возможной и полезной трактовку человека как основного капитала.

 Целью данной курсовой работы является показать особенности человеческого капитала, значимость инвестиций в человеческий капитал, а также показать важность оценки человеческого капитала и эффективности вложений в человеческий капитал.

 В первой главе данной курсовой работы рассматривается сущность человеческого капитала, его виды и особенности, рассматривается понятие инвестиций в человеческий капитал и методы оценки человеческого капитала.

 Во второй главе рассматриваются подходы фирм к формированию человеческого капитала, особенности профессиональной подготовки сотрудников на уровне фирм, проблемы кадров.

 В третьей главе рассматриваются показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал, проблема бизнес подготовки кадров и основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал.

ГЛАВА 1. ОРГАНИЗАЦИЯ

ИНВЕСТИЦИОННОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

* 1. Понятие, объекты и формы инвестиций

 ***Инвестиции*** (лат. *investire* - облачать, одевать, вкладывать) -любое имущество, включая денежные средства, ценные бумаги, оборудование и результаты интеллектуальной деятельности, принадлежащие инвестору на праве собственности или ином вещном праве и имущественные права, вкладываемые им в объ­екты инвестиционной деятельности в целях получения прибыли (дохода), достижения иного значимого результата. Гражданским законодательством *вещное право* определяется как совокуп­ность норм гражданского права на предметы материального ми­ра, по поводу которых возникают правовые отношения.

 Инвестиции - это то, что «откладывается» на завтра, чтобы больше употребить в будущем. Одна их часть составляет потре­бительские блага, не используемые в текущем периоде, а откла­дываемые в запас; другая - ресурсы, направляемые на расшире­ние или поддержание на необходимом уровне производственной мощности, например вложения в сооружения, машины, оборудо­вание и т.д. По экономическому содержанию инвестиции - это расходы на создание, реконструкцию или техническое перево­оружение основного и оборотного капитала; по финансовому -вложения средств в акции, облигации, другие ценные бумаги и банковские депозиты, в использование иных инструментов с це­лью увеличения финансового капитала инвестора.

 Под *инвестиционной деятельностью* понимаются действия юридических или физических лиц, государства (его администра­тивно-территориальной единицы) по вложениям инвестиций в производство продукции (работ, услуг), иному использованию для получения прибыли (дохода), достижения иного полезного результата. Объекты этой деятельности - движимое и недвижимое имущество, в том числе предприятие как имущественный комплекс; ценные бумаги; интеллектуальная собственность и др. Она может осуществляться в форме создания юридического ли­ца, либо приобретения имущества или имущественных прав (до­ли в уставном фонде юридического лица, недвижимости, ценных бумаг, прав на объекты интеллектуальной собственности, кон­цессий, оборудования, других основных фондов).

 Инвестирование - это процесс аккумуляции государством, юридическими и физическими лицами ресурсов в стоимостной и натуральной формах для их последующего использования в раз­личных сферах деятельности.

 Часто объектами инвестиционной деятельности (вложения средств) являются строящиеся, реконструируемые или расши­ряемые предприятия, здания и сооружения, другие основные фонды, ориентированные на решение определенной задачи, на­пример на производство новых товаров или услуг, увеличение их объема или улучшение качества и т.д. Они могут различаться по объемам производства и видам продукции; направленности -производственные, социальные и др.; по периодам (этапам) осу­ществления проектов - на весь период или только на отдельные этапы проекта; формам собственности - государственные или частные; формам участия государства *-* кредиты, пакет акций, гарантии и др.; окупаемости средств, эффективности конечных результатов и другим признакам.

 Экономическая теория и практика различают инвестиции в средства производства: реальные или капиталообразующие; ин­вестиции в ценные бумаги - портфельные, или финансовые. Ка­ждые из них могут быть государственными или частными, ино­странными или совместными.

 *Реальные инвестиции* - это вложения средств в основной ка­питал на приобретение земельных участков и объектов приро­допользования, в нематериальные активы (патенты, лицензии, программные продукты), научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы, на пополнение запасов материальных оборотных средств и некоторые другие. Основное место в сис­теме показателей, характеризующих структуру реальных инве­стиций как долгосрочного вложения средств в отрасли матери­ального производства (отсюда производственные инвестиции), занимают *капитальные вложения,* в объем которых включают затраты на новое строительство, реконструкцию, расширение и техническое перевооружение промышленных, сельскохозяйственных, транспортных, торговых и других предприятий, затраты на жилищное и культурно-бытовое строительство. В состав инвестиций, осуществляемых в форме капитальных вложений, включаются затраты на строительно-монтажные работы, при­обретение оборудования, инструментов и инвентаря, прочие ка­питальные работы. Реальными являются и расходы на приобре­тшие движимого и недвижимого имущества.

 *Портфельные* (финансовые) *инвестиции -* это вложения средств в акции, облигации и другие ценные бумаги, выпущен­ные частными и корпоративными компаниями, государством. Совокупность различных ценных бумаг, принадлежащих инве­стору, и образует их портфель, формирование которого имеет целью обеспечить оптимальное сочетание выгодности (доходно­сти), надежности и ликвидности ценных бумаг. Такие инвести­ции могут носить двойственный характер: с одной стороны, ин­вестор может приобретать ценные бумаги только с целью полу­чения от них дохода в будущем, а с другой - он как владелец портфеля ценных бумаг может оказывать существенное влияние на характер развития экономики, ее реального сектора.

 Вложения средств в объекты долгосрочного пользования, которые не принимают материально-вещественной формы, но имеют стоимостную оценку, участвуют в хозяйственной дея­тельности предприятия и приносят доход, составляют сущность *инвестиций в нематериальные активы.* Это новая категория в составе имущества предприятия, числящегося в его бухгалтер­ском балансе.

 Объектами нематериальных активов являются:

- права на объекты промышленной собственности;

- права на изобретения, промышленные образцы, товарные знаки и знаки обслуживания, ноу-хау (совокупность техниче­ских, технологических, управленческих, коммерческих и других знаний, оформленных в виде технической документации, описа­ния накопленного производственного опыта, являющиеся пред­метом инноваций, но не запатентованные);

- права пользования землей и другими ресурсами, относящи­мися к исключительному праву владельца на соответствующее их хозяйственное или иное использование;

- права на использование компьютерных программных про­дуктов - программы на носителях данных с технической (в том числе программной и эксплуатационной) документацией, а так­же автоматизированные системы обработки информации;

- организационные расходы, понесенные в связи с созданием совместных предприятий или акционерных обществ, если они указаны в учредительных документах как часть вклада в устав­ный фонд;

- другие аналогичные виды имущественных ценностей пред­приятия.

 В мировой практике объектом нематериальных активов рас­сматривается и такая категория, как *гудвилл -* цена фирмы, включающая совокупность факторов, которые определяют пре­имущества одного предприятия сравнительно с другим, в частно­сти это может быть уровень профессионализма управленческой команды, деловые связи, репутация, реклама, престиж торговой марки, устойчивая клиентура и др. Эту категорию можно отне­сти к приобретенным средствам только после акта купли-продажи, а стоимость (условная стоимость деловых связей) воз­никает в случае, когда одна компания приобретает другую и платит при этом сумму, превышающую суммарную стоимость средств приобретенной компании

 Инвестиции в развитие отраслей экономики, их субъектов, осуществляемые за счет средств бюджета и других государст­венных источников, называют *государственными,* а за счет соб­ственных средств предпринимателя или другого физического лица, получаемых ими кредитов, - *частными.* Частные инвести­ции могут осуществлять и юридические лица (страховые компа­нии, коммерческие банки, различные инвестиционные и другие организации) с частным капиталом в уставном фонде.

 Долгосрочные вложения государственного или частного ка­питала за пределами своей страны называют *иностранными инвестициями.* Это одна из форм экспорта ка­питала. Они могут быть прямыми - вложения в производство материальных и иных ценностей, создание филиалов и отделе­ний иностранных компаний, совместных предприятий или в при­обретение действующих; и портфельными - в приобретение ак­ций и других ценных бумаг.

 Предприятиями (коммерческими организациями) с ино­странными инвестициями являются фирмы (компании и т.п.), в уставном фонде которых частично или целиком используется иностранный капитал. При его частичном использовании они питаются совместными, при полном - иностранными. Основные Цели их создания - более полное удовлетворение потребностей в определенных видах продукции, сырьевых и продовольственных ресурсах, насыщение рынка товарами народного потребления, привлечение передовой зарубежной техники и технологии, до­полнительных материальных и финансовых ресурсов, управлен­ческого опыта, совершенствование структуры экспорта, сокра­щение национального импорта.

 Коммерческая организация с иностранными инвестициями может быть создана путем ее учреждения или в результате при­обретения иностранным инвестором доли участия (акций) в ра­нее учрежденном юридическом лице без иностранных инвести­ций или приобретения предприятия как имущественного ком­плекса в целом или его части. Решение о создании такой органи­зации принимается ее учредителями (участниками) самостоя­тельно, включая случаи приобретения иностранным инвестором и ранее учрежденном юридическом лице без иностранных инве­стиций доли участия, а также приобретения предприятия как имущественного комплекса в целом или его части на законода­тельно установленную сумму (в РБ на сумму, превышающую 20 тыс. долл. США в эквиваленте).

 Затраты независимо от источников их финансирования, на­правленные на возмещение потребленных средств труда, расши­рение и техническое перевооружение предприятий, приобрете­ние новых основных фондов, относят к долгосрочным инвести­циям. Это затраты на создание (увеличение размеров), а также приобретение необоротных активов длительного, свыше одно­го года, пользования, не предназначенных для продажи, за ис­ключением долгосрочных финансовых вложений в государст­венные ценные бумаги и уставный капитал других организаций.

 В практике планирования и учета долгосрочные инвестиции могут группироваться по следующим признакам:

- *по уровню централизации источников финансирования* -централизованные (средства государственного бюджета), децен­трализованные (собственные средства предприятия, заемные и привлеченные финансовые ресурсы и др.);

- *по технической структуре* (составу работ и затрат) - на строительные и монтажные работы, приобретение всех видов оборудования, инструмента и инвентаря, прочие капитальные работы и затраты; - *по характеру воспроизводства основных фондов* - новое строительство, расширение, реконструкция, техническое пере­вооружение;

- *по способу выполнения работ* - подрядным и хозяйствен­ным способом;

- *по назначению* - производственного и непроизводственного назначения.

 *Инвестором* называют лицо, осуществляющее инвестиции, вкладывающее собственные, заемные или иные привлеченные средства в инвестиционные проекты, финансовые или реальные активы. Им могут быть юридические или физические лица, го­сударство или его административно-территориальные единицы (в лице их уполномоченных), осуществляющие инвестиционную деятельность в установленных формах.

 Инвесторы имеют права, несут обязанности и риски, связан­ные с вложением инвестиций. В целях определения особенно­стей регулирования их деятельности они рассматриваются как национальные либо иностранные. *Иностранными инвесторами* признаются: иностранные государства и их административно-территориальные единицы в лице уполномоченных органов; международные организации; иностранные юридические лица и граждане; физические лица - граждане данной страны, постоян­но проживающие за ее пределами.

 Инвестор - это всегда определенное лицо, в том числе и осу­ществляющее инвестиции от имени и за счет средств юридиче­ского лица, тех или иных государственных или общественных организаций. При этом чаще имеются в виду конкретные лица, которые в силу своих служебных полномочий принимают инве­стиционные решения и несут полную ответственность за их вы­полнение. Именно они выдвигают цели инвестирования, плани­руют и контролируют их реализацию.

 В случаях, когда инвестором является физическое лицо, то он самостоятельно определяет и формулирует цели инвестиро­вания, если же инвестор - юридическое лицо, то цели определя­ются уполномоченными на это сотрудниками (менеджерами, руководителями соответствующих фирм, организаций и т.п.). Цель должна допускать только одно толкование, а поэтому при ее уточнении следует избегать таких понятий, например, как «выгодные», «предпочтительные» и тому подобные инвестиции, так как у каждого может быть свое представление о значении этих терминов и требуются дополнительные разъяснения смысла.

 В процессе инвестиционной деятельности инвесторы могутпреследовать различные цели, которые подразделяют на выра­жаемые в денежной форме, например стремление к максимуму прибыли, личного дохода предпринимателя, объема выплачиваемых дивидендов и т.д., и не выражаемые в денежной форме; \_ Стремление к престижу, власти, завоеванию того или иного сег­мента рынка, независимости, осуществлению социальных про­грамм и реализации каких-то иных морально-этических стрем­лений. Цели, выражаемые в денежной форме, имеют преимуще­ство, поскольку могут быть измерены количественно, в другихслучаях оценка может осуществляться путем различных опросив Экспертов клиентов, поставщиков, специалистов и др.

 Главным участником проекта является и будущий владелец или пользователь объекта инвестирования, т.е. *заказчик.* Это физическое или юридическое лицо, принявшее на себя функцию организатора и менеджера (управляющего) по строительству объекта, начиная от доработки и выдачи проектного задание и заканчивая приемкой объекта в эксплуатацию или выходом егона проектную мощность.

 Заказчик определяет основные требования и масштабы про­екта, обеспечивает его финансирование, заключает контракту с различными исполнителями, организует взаимодействие между ними, несет ответственность за проект в целом. Им может бь,1ТЬ одно или несколько юридических и физических лиц, объеди­няющих свои усилия и ресурсы с целью осуществления проекта и получения выгоды.

 Заказчиком может быть и инвестор - сторона, вкладываю­щая средства в проект, или уполномоченные им лица. В слу^1ае, когда инвестор и заказчик не являются одним и тем же лицо!м5 в качестве инвесторов могут выступать банки, инвестиционные фонды и другие организации. Инвесторы заключают договоры (контракты) с заказчиком, контролируют их выполнение и (осу­ществляют расчеты. Они являются полноправными участника­ми проекта и владельцами имущества, приобретенного за их средства, до полного расчета с заказчиком по контракту или кредитному соглашению.

 1.2. Инвестиционные проекты, их содержание и классификация

 ***Проект*** (от лат. *projectus* - брошенный вперед) - это техни­ческие материалы (чертежи, расчеты, макеты вновь созданных зданий, сооружений, машин, приборов и других изделий), пред­варительный текст какого-либо документа (договора), план, за­мысел, намечаемое решение проблемы. Он может быть техни­ческим, если в нем зафиксированы технические решения, техни­ческие показатели нового продукта, объекта и т.п., и экономи­ческим - программа действий по осуществлению конкретного социально-экономического замысла, например, по выпуску и реализации новых изделий, обновлению производства и т.п. В управлении - это совокупность средств и действий исполнителей по выработке и осуществлению управленческих решений.

 Проект - это, прежде всего, комплекс технической докумен­тации (архитектурно-планировочные и конструкторские черте­жи, сметы, технологические обоснования, пояснительная запис­ка и др.) на создание предприятия, конструкции машины, прибо­ра, строительство здания, сооружения или иного инвестиционно­го объекта, обеспечивающего эффективное использование при­родных, трудовых, материальных и финансовых ресурсов. В нем должны предусматриваться сроки освоения проектной мощно­сти, основные технико-экономические показатели, включая полную стоимость. В ряде отраслей или производственных ком­плексах, когда создаваемые документы и объекты не укладыва­ются в рамки проектов, могут разрабатываться программы, на­пример программа энергоснабжения, развития нефтехимическо­го или лесопромышленного комплекса, национальная програм­ма привлечения инвестиций. В инвестиционном проектировании термин «проект» чаще употребляется в смысле действий, дея­тельности.

 Разработка проекта, или *проектирование,* является одним из звеньев осуществления капитальных вложений, связывающих науку с производством. От качества технологического обосно­вания и уровня проектных решений во многом зависит эффек­тивность инвестиций, сметная стоимость объекта инвестирова­ния, сроки его осуществления. В процессе проектирования ре­шаются основные вопросы будущего объекта с тем. чтобы он соответствовал эксплуатационным требованиям, а его реализа­ция была экономичной.

 Отечественная практика разработки проектов строительст­ва, реконструкции предприятия (цехов, участков) обычно вклю­чает следующие разделы: общая пояснительная записка, техни­ко-экономическая часть, генеральный план, технологическая часть с разделом по автоматизации производственных процес­сов, организация труда и системы управления производством, строительная часть, организация строительства, сметная доку­ментация, жилищно-гражданское строительство и др. Каждая из них содержит текстовое изложение сущности проектных реше­ний, результаты расчетов и необходимые графические материа­лы. Для отдельных отраслей промышленности в соответствии с их особенностями содержание частей (разделов) технического проекта может изменяться. Изменения регламентируются ут­вержденными для данной отрасли нормативными документами.

 Предприятия, являясь объектами инвестирования, могут раз­виваться по различным направлениям: одни из них планируют разработать и организовать производство новой продукции, дру­гие - приобрести новое технологическое оборудование и тем самым сократить текущие издержки производства, третьи - соз­дать новую структуру сбыта и построить сеть обслуживания по­требителей. Несмотря на все их различия, общим для них явля­ется потребность в инвестиционном проекте.

 *Инвестиционный проект -* это комплексный план меро­приятий, направленных на обоснование эффективности вложе­ния средств в создаваемые или модернизируемые материальные объекты, технологические процессы, виды предприниматель­ской деятельности и целевые программы с целью сохранения и увеличения капитала, получения выгоды.

 С позиции предприятия (фирмы, компании) инвестиционные проекты могут *классифицироваться* по факторам, определяю­щим их особенности, например, по следующим признакам:

- *величине привлекаемых инвестиций* - крупные, средние, мелкие;

- *интенсивности вложения средств -* крупные инвестиции с коротким сроком окупаемости или вкладываемые поэтапно с длительным сроком возврата и т.п.;

- *по длительности осуществления вложений* - кратко-, средне- и долгосрочные; - *по типу взаимосвязей* - независимые, взаимозависимые, альтернативные и др.;

- *способам финансирования* - за счет собственных средств, кредита, государственного бюджета и т.д.

 В зависимости от значимости (масштаба), степени влияния на экономическую, социальную или экологическую ситуацию инвестиционные проекты подразделяются на:

- *глобальные,* реализация которых существенно влияет на ситуацию, сложившуюся на Земле (экономическую, социальную или экологическую);

- *народнохозяйственные,* осуществление которых приводит к значительным изменениям данной ситуации в стране;

- *крупномасштабные,* оказывающие влияние на ситуацию в отдельных регионах или отраслях страны, и при их оценке мож­но не учитывать влияние на обстановку в других районах или отраслях;

- *локальные,* внедрение которых не оказывает сколь-либо значимого влияния на соответствующую ситуацию в регионе и не изменяет уровень и структуру цен на товарных рынках.

 Инвестиционные проекты различаются и по степени риска, определяемой вероятностью недостаточно точной оценки рынка со стороны инвестора. Так, например, организация нового про­изводства или новых видов деятельности, имеющих целью вы­пуск продукции или изделий, незнакомых рынку, сопряжены с наибольшей степенью риска и неопределенности, нежели повы­шение эффективности уже известного на рынке товара. Проект, содержанием которого является выполнение новых прикладных научных разработок, относят к инновационным.

 1.3. Инвестиционный цикл, его структура

 Разработка и претворение в жизнь инвестиционного проекта, в первую очередь производственной направленности, осуществ­ляется в течение длительного периода времени - от идеи до ее материального воплощения. Любой проект малозначим без его реализации.

 В рыночной экономике учитываются общие расходы по про­екту и доходы (поступления) за весь период его функционирова­ния, которые в значительной степени зависят от срока эксплуа­тации объекта, вплоть до его ликвидации. В этой связи при оценке эффективности инвестиционных проектов с помощью рыночных показателей необходимо точно знать начало и окончание работ. Для исследователя, ученого, проектировщика на­чалом проекта может быть зарождение идеи, а для деловых лю­дей (бизнесменов) - первоначальное вложение денежных средств в его выполнение.

 Инвестора, финансирующего проект, интересует не сам про­цесс его выполнения, а выгода, которую он будет получать от его реализации; для организаций, участвующих в проекте испол­нителями отдельных работ, - их окончание. Для отдельных про­ектов моментом их завершения могут быть прекращение финан­сирования, достижение заданных результатов, полное освоение проектной мощности, вывод объекта из эксплуатации и др.

 Период времени между началом осуществления проекта и его ликвидацией принято называть *инвестиционным циклом.* Он необходим для анализа проблем финансирования работ по проекту, принятия необходимых решений и подразделяется на стадии (фазы или этапы). На практике их выделение может не­сколько различаться. Важно, чтобы оно позволяло наметить не­которые важные периоды в состоянии объекта проектирования, при прохождении которых он бы не только существенно изме­нялся, но и представлялась бы возможность оценки наиболее вероятных направлений его развития.

 Осуществление проекта требует выполнения определенной совокупности мероприятий, связанных с его реализацией, разра­боткой технико-экономического обоснования и рабочего проек­та, заключением контрактов, организацией финансирования, ресурсным обеспечением, строительством и сдачей объектов в эксплуатацию. Поэтому каждая выделенная стадия может, в свою очередь, делиться на стадии (этапы) следующего уровня.

 Так, разработка и реализация инвестиционного проекта от первоначальной идеи до его завершения может быть представ­лена в виде цикла, состоящего из четырех стадий:

- *предынвестиционной* - от предварительного исследования до окончательного решения о принятии инвестиционного проек­та к осуществлению (реализации), включая принятие заказчи­ком, инвестором и другими решения о его финансировании;

- *инвестиционной,* включающей инженерно-строительное и технологическое проектирование, приобретение оборудования и ввод проектируемого объекта в эксплуатацию;

- *производственной* (эксплуатационной) - стадии хозяйственной деятельности предприятия (объекта проектирования), включающей его функционирование, выполнение работ по мо­дернизации (реконструкции) объекта, расширению, финансово-экономическому оздоровлению;

- *ликвидационной -* период ликвидации или консервации объекта инвестирования и прекращения его деятельности.

 Каждая из них, в свою очередь, подразделяется на этапы, пе­риоды, которые имеют свои цели, методы и механизмы реализа­ции. Предынвестиционная и инвестиционная стадии относятся к области инвестиционного проектирования, а производственная -к области изучения специальных организационно-управленче­ских дисциплин (организации производства и труда, планирова­ния, финансирования, анализа, менеджмента и др.).

 На предынвестиционной стадии проекта изучаются возмож­ности будущего объекта проектирования, предприятие (фирма-инвестор, организатор проекта) принимает предварительное решение об инвестициях и выбирает (назначает) руководителя (управляющего, директора строящегося объекта). Изучение и анализ различных вариантов осуществления проекта, его техни­ко-экономическое обоснование и оценка эффективности могут выполняться как собственными силами предприятия, так и спе­циализированными учреждениями, например проектными, архи­тектурными, строительно-консультационными и др.

 На начальных стадиях проекта важно предусмотреть воз­можные неожиданности и риски в последующем, найти самые экономичные пути достижения заданных результатов, оце­нить эффективность проекта и разработать его бизнес-план (см. гл. 3). При этом следует придерживаться принципа, заклю­чающегося в том, чтобы вовремя остановиться, т.е. может быть целесообразно отказаться от неудачного проекта в начале ра­бот, чем в конце, когда инвестиции израсходованы, а результат оказался не тем, каким ожидался.

 При оценке проекта и принятии решения о его финансирова­нии важным является проведение экспертизы - государственной, специальной независимой или иной. Государст­венной комплексной экспертизе подлежат, как правило, инве­стиционные проекты и программы (технико-экономические обоснования, бизнес-планы), осуществляемые за счет или с уча­стием финансовых средств государственного бюджета, а также требующие государственной поддержки и реализуемые с при­влечением иностранных кредитов под гарантии правительства. Результаты экспертизы проектно-сметной документации оформляются в виде заключения, позволяющего рекомендовать Проект к утверждению или направить его на доработку с реко­мендациями по внесению необходимых исправлений и дополне­нии.

 Заключение вневедомственной экспертизы должно содер­жать выводы о хозяйственной необходимости и экономической целесообразности намечаемого строительства, о соответствии предлагаемых решений градостроительным, санитарно-гигиеническим и социальным требованиям, а также о рацио­нальном использовании природных ресурсов, предотвращении загрязнения окружающей среды, предупреждении аварийных ситуаций и ликвидации их последствий. В свою очередь заклю­чение министерства (ведомства) должно содержать выводы о целесообразности осуществления инвестиционного проекта, оценку выбора технологии и оборудования, технических и тех­нологических возможностей осуществления проекта на данном предприятии, конкурентоспособности продукции (услуги) по ка­чественным и ценовым характеристикам, а также возможности ее реализации в намечаемых объемах (масштабах).

 Принятие управленческого решения о целесообразности на­чала инвестирования возможно только после выполнения пред­варительного технико-экономического обоснования проекта. Его цель - определение альтернативных вариантов, проверка возможности их осуществления, изучение и анализ рынка. Пре­жде всего проект оценивается с точки зрения его технической выполнимости и экономической целесообразности. Для инве­стора идея проекта определяется как достаточно привлекатель­ная либо нежизнеспособная.

 Предварительная оценка инвестиционного проекта должна показать техническую возможность его реализации. Для этого используют следующие данные:

- наличие или техническая возможность обеспечения инве­стиционного проекта необходимым оборудованием (станками, машинами и т.п.) с требуемыми характеристиками;

- наличие в зоне реализации проекта и близлежащих терри­ториях (районах и т.п.) инфраструктуры - комплекса производ­ственных и непроизводственных отраслей, обеспечивающих условия производства (дороги, связь, энергоснабжение, транспорт, образование, здравоохранение);

- особые требования к району реализации проекта - климат, наличие водных и других ресурсов, прав на землю и т.п.;

- квалификация работников - управленческого персонала, специалистов и технических исполнителей, рабочих.

 Целесообразность начала работы над инвестиционным про­ектом устанавливается на основе предварительного анализа:

- спроса продукции на внутреннем и внешнем рынках:

- ожидаемых затрат на реализацию (создание) проекта и те­кущих издержек производства, в том числе переменных и посто­янных;

- наличия развитого рынка трудовых ресурсов, сырья, мате­риалов, оборудования;

- источников финансирования инвестиций - собственного и привлеченного капитала, кредитов банка, других инвесторов;

- предварительных результатов реализации проекта.

 Таким образом, при предварительной оценке возможностей и реализации инвестиционного проекта рассматриваются вопро­сы, связанные с его обеспечением средствами производства, ква­лифицированными кадрами, инфраструктурой и т.д. Кроме того, уже на этой стадии изучаются потенциальные объемы рынков сбыта сырья и др., конкурентная ситуация на них. Важное значе­ние могут иметь и данные о численности населения в районе реализации проекта, его доходах, структуре производства и др.

 Ключевым моментом в предынвестиционном периоде проек­та является исследование (анализ) рынка, результаты которого позволяют принять решение о целесообразности производства конкретного вида продукции (выполнения работы, оказания ус­луги) или увеличения их объема. Параллельно осуществляется выбор технологии и оборудования, способных обеспечить вы­пуск конкурентоспособной продукции.

 На этом этапе анализируются предложения от поставщиков машин и оборудования, обобщается информация о технических характеристиках, стоимости и условиях их поставки. С учетом результатов маркетинговых исследований и предварительной выработки стратегии по применению технологий и оборудова­ния, выполняется расчет объемов производства и продаж буду­щей продукции, затрат на ее производство и реализацию, опре­деляется объем инвестиций, вырабатывается стратегия маркетинга. прогнозируются альтернативные варианты реализации проекта, производится оценка его эффективности и степени риска, используются методы имитационного анализа.

 До принятия решения о целесообразности осуществления проекта следует рассмотреть все аспекты, возникающие в тече­ние его жизненного цикла. Это позволит избежать реализации проектов с быстрой отдачей вложенных средств, но неэффек­тивных во времени, и вариантов, медленно окупаемых и не при­носящих значительные долгосрочные выгоды.

 При оценке эффективности проекта следует четко опреде­литься и в отношении ее критериев. Например, какому проекту можно и нужно отдать предпочтение, если одни оценочные по­казатели лучше у одного, а другие из них - у другого? Что важ­нее - более высокая внутренняя норма прибыли либо чистая те­кущая стоимость одного проекта или невысокий риск другого?

 *Инвестиционная стадия* проекта включает выбор проект­ной организации, подготовку проектных чертежей и моделей объекта, детализированный расчет стоимости, предварительные планы проектных и строительных работ, детальные чертежи и спецификации, схемы строительной площадки и т.д. На этой стадии определяются генеральный подрядчик и субподрядчики, утверждается план платежей, оформляются краткосрочные займы для оплаты субподрядчиков и поставщиков.

 Выполняемые на инвестиционной стадии многовариантные расчеты позволяют выбрать конкретный проект, его техноло­гию и оборудование, организацию строительства. Принимаемые на этой стадии решения во многом предопределяют технический уровень, структуру и эффективность производственных фондов и объекта в целом. В процессе выполнения этой стадии создают­ся предпосылки для ускорения этапов осуществления проекта, оптимизации затрат с целью обеспечения необходимых конеч­ных результатов. От принятых решений зависят не только за­траты на осуществление проекта (новое строительство, рекон­струкцию, модернизацию), но и расходы на его эксплуатацию, рассчитываемые на третьей стадии, включающую хозяйствен­ную (операционную) деятельность объекта проектирования.

 Сам процесс проектирования иногда разбивают также на два этапа: *предпроектный,* когда осуществляются предварительная оценка сметы расходов с учетом потребностей и финансовых возможностей заказчика и выбор наиболее рациональных технологических и технических решений, способствующих эконо­мии ресурсов и повышению эффективности объекта; и *непо­средственного проектирования.* Непосредственное проектиро­вание может включать также две стадии: предварительную (ее еще называют форпроектом, аванпроектом) и окончательный проект. На каждом из них уточняется смета будущего объекта.

 Выполняемая оценка эффективности инвестиционного про­екта может различаться по ее видам (социально-экономическая, коммерческая, реальная, народнохозяйственная, отраслевая, бюджетная и др.), набору исходных данных и степени подробно­сти их описания. Точность оценки возрастает в порядке разра­ботки проекта. Так, на стадии разработки инвестиционного предложения во многих случаях ограничиваются оценкой эф­фективности проекта в целом, а схема финансирования может быть намечена в самых общих чертах (например, по аналогии или на основании экспертных оценок).

 При разработке обоснования инвестиций и технико-экономи­ческого обоснования (ТЭО) проекта должны оцениваться все ви­ды эффективности. И если на стадии разработки обоснования схема финансирования может быть ориентировочной, то на ста­дии ТЭО используются реальные исходные данные, в том числе по схеме финансирования.

 В процессе осуществления (реализации) проекта (экономи­ческого мониторинга) рекомендуется оценивать и сопоставлять с исходным расчетом только показатели эффективности участия предприятия в проекте. В случаях, когда обнаруживается, что показатели эффективности, полученные при исходном расчете, не достигаются, рекомендуется на основании расчета эффектив­ности для участников проекта (предприятий и др.), выполненно­го с учетом только предстоящих затрат и результатов, рассмат­ривать вопрос о целесообразности продолжения проекта, внесе­ния в него изменений и т.д. После чего пересчитать эффектив­ность участия предприятия-проектоустроителя и эффективность инвестирования в акции других участников, в частности для оценки степени привлекательности проекта для акционеров.

 Объем необходимой исходной информации зависит от стадии проектирования, на которой выполняется оценка. Однако на всех она должна содержать: цель проекта; характер производст­ва, общие сведения о применяемой технологии, вид производи­мой продукции (работ, услуг); условия начала и завершения реализации проекта, продолжительность расчетного периода: све­дения об экономическом окружении.

 На стадии инвестиционного предложения сведения о проекте Должны включать: продолжительность строительства, объем капиталовложений, выручку и производственные издержки по Годам реализации проекта (вся информация может приводиться R текущих ценах и определяться экспертно или по аналогии). На Стадии обоснования проекта, предшествующего ТЭО, - объем инвестиций с распределением по времени и технологической структуре (строительно-монтажные работы, оборудование и т.п. ). объем выручки от реализации продукции (по времени и видам, внутренним и внешним рынкам сбыта), производствен­ные издержки (по времени и видам затрат).

 Наиболее полная информация должна быть на стадии ТЭО пни обоснования инвестиций, непосредственно предшествующе­го разработке рабочих чертежей:

- сведения о проекте и его участниках - характер проекти­руемого производства и его размещение, состав продукции (ра­бот, услуг), о технологии, потребляемых ресурсах, о составе и функциях участников проекта, их производственном потенциале н финансовом состоянии, взаимоотношениях и т.д.;

- об экономическом окружении проекта - прогноз инфляции, изменения обменного курса валюты, анализ цен на продукцию и ресурсы, о системе налогообложения (виды и ставки налогов, налогооблагаемая база, периодичность выплаты, льготы и т.п.) и др.;

- сведения об эффекте от реализации проекта в смежных от­раслях - описание качественного или количественного эффекта от реализации проекта для народного хозяйства (изменение до­ходности действующих производств и возможность создания но­вых, влияние на транспорт, экологию, социальную сферу и др.), влияние на изменение рыночной стоимости имущества граждан (жилья, земельных участков и др.), уровня розничных цен на от­дельные товары и услуги, обусловленные увеличением их пред­ложения, уровня безработицы и т.д.;

- денежные потоки от инвестиционной и финансовой дея­тельности.

 Степень точности расчетов оценки экономической эффек­тивности инвестиционных проектов повышается (или снижается погрешность) в порядке их разработки. Так, на стадии исследования инвестиционных возможностей реализации проекта, когда осуществляется его предварительная стоимостная оценка, ее по­грешность считается равной 25-40%. На стадии разработки ТЭО выполняется первичная, или факторная, оценка, имеющая це­лью сравнить планируемые затраты с возможностями финанси­рования, ее допустимая погрешность составляет 15-20%. На ста­дии рабочего проектирования, когда осуществляется прибли­женная оценка, предназначенная для подготовки плана финан­сирования работ, допустимая погрешность 10-15%. И, наконец, для подготовки и проведения торгов (на завершающей стадии детального проектирования, заключения договора) делается окончательная оценка с допустимой погрешностью 5-6%.

Таким образом, на каждой стадии разработки и реализации инвестиционного проекта обосновывается его экономическая эффективность; анализируется доходность, иными словами, про­водится проектный анализ, позволяющий сопоставлять затраты с полученными (прогнозируемыми) результатами (выгодами). Ошибки и просчеты, допущенные в предынвестиционный и ин­вестиционный периоды (например, возникшие проблемы при проведении строительно-монтажных работ, в результате при­менения техники, эксплуатации оборудования, нехватки ква­лифицированного персонала, сырья и материалов, других ре­сурсов), проявляются на производственной стадии, так как из­держки производства и доходы (прибыль) от реализации про­дукции находятся в прямой зависимости от прогнозных оценок и принятых решений на предынвестиционной стадии. Если та­кие прогнозы оказываются ошибочными, технико-эконо­мическое обоснование проекта может быть невыполненным (или выполненным не полностью), что неизбежно потребует корректировки.

ГЛАВА 2. ИНВЕСТИЦИИ ФИРМЫ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

 2.1. Основные подходы фирм к формированию человеческого капитала Организации начинают придавать все большее значение нематериальным характеристикам своих сотрудников, таким как лояльность, способность устанавливать взаимоотношения с потребителями и готовность идти на риск, а также ищут способы их формальной оценки. И понимая, насколько дорогостоящ потенциал таких человеческих качеств, компании преобразуют их в нечто более конкретное — человеческий капитал. Современная модернизация стимулировала вложения в „качество“ работников как „нематериальный“ актив, превращая сегодня их развитие в „интеллектуальную, творческую революцию“ в производстве. По мере того как выражение «человеческий капитал» входит в корпоративный лексикон, многие компании свободно оперируют этим понятием, не предпринимая никаких попыток измерить или управлять активами, о которых они говорят. В результате очень сложно установить связь между размышлениями сотрудников и финансовыми результатами, полученными компанией. На современном рынке труда специалисты имеют огромную свободу выбора своих работодателей. Основная причина, по которой сотрудники уходят из компании, состоит в том, что они не ощущают своей востребованности или не видят перспектив для полного развития своих возможностей. Управление человеческим капиталом помогает эффективно использовать опыт и знания сотрудников, чтобы помочь им полностью реализовать свой потенциал. Сторонники концепции управления человеческим капиталом уверены, что, измеряя широкое влияние, которое сотрудники оказывают на финансовые показатели организации, компании могут выбирать, управлять, оценивать и развивать возможности своих сотрудников так, чтобы преобразовать их человеческие качества в весомые финансовые показатели компании. Хотя такой подход предполагает поиск способов количественной оценки того, что прежде считалось нематериальными активами, специалисты, реализующие такие методики, отмечают, что на рынке бизнеса аналогичные подходы уже используются. Резкий рост стоимости акций компании Yahoo к примеру, отражает не только финансовое состояние компании, но и потенциал, который складывается из знаний, умений и способности к поиску новых решений ее сотрудников[7]. Тем не менее, многие руководители компаний отказываются от инвестиций в программы развития человеческого капитала (такие как, к примеру, обучение персонала в организации), поскольку осознают все трудности, связанные с определением возврата от таких инвестиций. Многие руководители и аналитики настаивают на том, что человеческий капитал отрицает какое бы то ни было измерение, и утверждают, что компании на самом деле девальвируют ценность сотрудников, когда пытаются подходить к их оценке как к оценке финансовых активов. И действительно, измерения человеческого капитала обычно неточны, но сам по себе процесс измерения необычайно важен. Точная количественная оценка невозможна, да и не особенно нужна. Но организации постепенно осознают важную связь между человеческим капиталом и финансовыми результатами компании — связь, которую не способны учесть традиционные бухгалтерские методы. Компании понимают, что связь может проявляться, а может и не проявляться в конкретных показателях или цифрах, выражающих ценность человеческого капитала. Но, пытаясь количественно определить ее, они могут понять, в чем состоит вклад в работу компании каждого из сотрудников, насколько они преданы своей работе, что они думают о компании и какова вероятность, что они уволятся. Часто в процессе оценки человеческого капитала компании получают полезное представление о своих организациях и приобретают важную для работы информацию. Приведу один пример. В начале 90-х годов Майкл Уоррен, председатель совета директоров и исполнительный директор Alagasco, занялся поиском путей усовершенствования опыта сотрудников в компании[8]. Исследование показало, что организации, в которых, как принято считать, лучше всего работать, также оказываются наиболее успешными в своих отраслях. Компания Alagasco начала серию программ, призванных усовершенствовать опыт работы своих сотрудников. Например, компания реализовала программу Temporary Reassignment Program (досл.: временная программа назначения на новую должность), позволяющую сотрудникам попробовать себя в должностях, круг обязанностей которых коренным образом отличается от тех, что им обычно приходится выполнять. Цель программы состоит в том, чтобы дать сотрудникам возможность получить новые навыки, а также расширить их опыт. Когда сотрудники играют роли, о которых они и мечтать не могли в свете своих традиционных обязанностей, это не только дает им уверенность в своих собственных возможностях, но и позволяет добиться признания и уважения со стороны менеджеров и коллег.

 Хотя деятельность компании получила весьма благоприятные отзывы в прессе, Уоррен признает, что «ценность одного сотрудника и уровень его участия измерять очень трудно». Влияние степени удовлетворенности сотрудника не так просто преобразовать в долларовый эквивалент, но Уоррен настаивает, что тем не менее это составляет основу успеха компании. Все больше сторонников завоевывает точка зрения, что человеческий капитал – это наиболее ценный ресурс не только для отдельной компании, но и для общества в целом, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются сегодня показателем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

 2.2. Инвестиции фирмы в повышение профессиональной подготовки сотрудников В настоящее время все большее количество своих средств фирмы затрачивают на повышение квалификации своих работников. Расширение роли обучения отражает тот факт, что „правила экономической конкуренции изменились“[9]. Уже недостаточно просто действовать эффективно. Для выживания и процветания фирм требуется сегодня быстрота и гибкость, удовлетворение потребностей клиентов в отношении качества продукции, ассортимента, таможенных условий, удобства и своевременности. Чтобы отвечать этим стандартам недостаточно быть просто технически подготовленным работником, необходимо иметь способность к анализу и решению проблем, относящихся к трудовой деятельности, к продуктивной работе в коллективе, а также к переключению с одного вида деятельности на другой. Повышение квалификации работников фирмы делится на общее и специальное. Затраты на общую подготовку в одинаковой степени повышают производительность работника как в фирмах производящих ее, так и во всех остальных, подготовка по месту работы, связанная с повышением производительности в представляющих ее фирмах, является специальной. Ресурсы, затрачиваемые фирмой на ознакомление новых работников со своей внутренней организацией и приобретенные знания, также представляют один из видов специальной подготовки, потому что производительность повышается в самих компаниях, чем где–либо еще. Общая подготовка способна приносить пользу во многих фирмах, помимо той, где она получена. Поэтому рационально действующие фирмы на конкурентном рынке не участвуют в оплате издержек по общей подготовке. Лица, получающие общую подготовку, сами  платят за нее, поскольку она повышает их будущую заработную плату. Несмотря на то, что фирмы не получают отдачи от общей подготовки, они тем не менее предоставляют ее работником. Компании имеют стимул идти на это, когда цена спроса подготовки оказывается по меньшей мере равной издержкам подготовки. Издержки по специальной подготовке фирмы берут на себя, и отдачу от такого рода подготовки в виде более высокой прибыли, обусловленной возросшей производительностью, также станут получать сами фирмы. Отдача будет по крайней мере не больше издержек. При специальной подготовке заработная плата, на которую может рассчитывать работник в других местах, никак не будет связана с полученной им подготовкой. Также эта подготовка напрямую не скажется на заработной плате в фирмах. В этом случае фирмы будут вынуждены брать подготовку на себя, так как ни один рациональный работник не станет платить за нее, если он не получает никакой выгоды. Следовательно, отдачу от этой подготовки будут иметь сами компании. Если говорить о текучести рабочей силы фирм, то меньше всего их будет волновать текучесть работников с общей подготовкой, которую работник может получить везде. Фирмы будут озабочены текучестью рабочей силы со специальной подготовкой; и таким работникам – для снижения текучести – они будут предлагать более высокую заработную плату, поскольку оплата издержек специальной подготовки ложится на саму фирму. Таким образом, показатели текучести будут наименьшими для работников с узкоспециализированной подготовкой, а наибольшими – для работников с подготовкой настолько общей, что она повышает их производительность в предоставляющих подготовку фирмах даже в меньшей степени, чем за их стенами (например, формальное образование). Человеческий капитал – основа эффективности функционирования компании. Финансирование образования персонала, создание учебных центов становятся одними из главных объектов внимания компаний многих стран мира. Однако, к сожалению многие фирмы еще экономят на обучении. В то время как компании IBM, „Ксерокс“, „Моторола“ и др. направляют средства на образование в размере от 5% до 10% фонда оплаты труда, расходы на образование большинства фирм составляют менее 2% фонда оплаты труда.[10] Но, все-таки, именно обучение работников выходит на одно из первых мест в перечне средств повышения конкурентоспособности фирм.

 2.3. Кадровая политика. Предпринимательство и бизнес – это прежде всего взаимоотношения людей, организующих и осуществляющих эту деятельность. Новые формы хозяйствования, сама действительность вызвали глубокие изменения в сфере использования и управления кадровым потенциалом предприятия (фирмы), придали новое значение  кадровому менеджменту и маркетингу кадров. Вопросы управления кадрами приобрели первостепенное значение. В связи с этими объективными факторами возрастает необходимость постановки и решения ряда ключевых проблем кадрового менеджмента: разработка гибкой и непрерывной системы подготовки, подбора и перераспределения кадров; поиск и привлечение к долговременному сотрудничеству менеджеров по кадрам; создание „комфортного климата“ в коллективе. Очень важно создать атмосферу, в которой постоянное повышение квалификации, самообразование и творческая инициатива становятся служебными обязанностями и потребностями каждого работника предприятия. Качество кадровых ресурсов, их высокий интеллектуальный и производственный потенциал – важнейшее условие конкурентоспособности и эффективности любого производства. Новые технологии, товары и услуги рождаются только там, где высок потенциал работников. Большое количество предприятий сталкивается с такой проблемой, как „утечка мозгов“ (когда утрачиваются и средства, вложенные в подготовку специалиста, и сам специалист, поскольку обучение специалиста часто ускоряет его уход из фирмы). Чтобы избежать этой проблемы может быть рекомендована система оплаты обучения работников и их детей (в высших и средних учебных заведениях), при которой фирма предоставляет ссуду на обучение. Обязательным условием взятия ссуды является продолжение работы в фирме после окончания обучения (срок, как правило, не превышает четырех лет, после чего работник считается свободным от обязательств по погашению ссуды). Установлено, что качество усвоения знаний повышается, если работник частично оплачивает обучение из своей зарплаты. Особенно важно подготовить резерв руководящих кадров. В идеале действующее с расчетным, коммерческим успехом предприятие является целостным сбалансированным механизмом, выполняющим определенные функции. Задача состоит в том, чтобы обеспечить эффективное выполнение этих функций квалифицированными кадрами.

 Структуру персонала современного предприятия можно представить в виде четырехуровневой пирамиды[11], в основании которой – специалисты (первый уровень), а затем по вертикали располагаются менеджеры (второй уровень) и администраторы (третий уровень), а на вершине – мыслители (четвертый уровень). Кроме того в структуре по горизонтали рассматривается согласованная деятельность персонала по следующим направлениям: „Новые технологии“, „Безопасность и контроль“, „Коммерция“ и „Человек и производство“. Задача менеджера по кадрам – добиться того, чтобы в каждой ячейке структуры был сотрудник с соответствующим служебному положению социотипом и уровнем иерархической специализации. Существует четкая зависимость между местом человека в организационной иерархии и личным уровнем развития и возможностей. В этом плане различают четыре уровня развития личности („Человек – 1“, „Человек – 2“, „Человек – 3“, „Человек – 4“)[12]. Эта таблица поможет разобраться в человеческих характерах и способностях, при необходимости осуществить бесконфликтное перераспределение персонала в соответствии с целями предприятия. Если какие-либо ячейки „пирамиды“ (структуры) заполнить некем и они остаются важными, то необходимо найти нужного работника „на стороне“, это может быть трудно сделать. Прежде всего следует решить, какого именно человека следует искать; сформулировать должностные функции нового сотрудника; установить уровень полномочий и ответственности, степень квалификации и порядок взаимодействия по вертикали и горизонтали; составить подробное описание вакантной должности и выявить требования к соискателю. Для этого с новым работником проводят собеседование. Собеседование, как правило, проводит человек, знающий фирму и психологию общения, прошедший специальную подготовку и получивший соответствующие полномочия. Собеседование позволяет оценить компетентность, предприимчивость, самоорганизованность, личные параметры, потенциальную полезность для фирмы нового сотрудника. Неправильный выбор может нанести существенный вред предприятию и оказаться катастрофой для принимаемого на работу. Примером эффективной модели управления является японская система „пожизненного найма“. Такая модель предполагает, что персонал работает в одной компании всю жизнь, с момента поступления и до выхода на пенсию. Поскольку занятые нанимаются на длительный срок, то набор новых кадров приобретает первостепенное значение. Обычно крупные компании договариваются с ВУЗами, средними техническими учебными заведениями и школами и подбирают себе работников среди школьников ещё задолго до выпуска. Кандидаты слушают специальные факультативные курсы, которые читают ведущие сотрудники компании. Эти курсы знакомят будущих работников с историей компании, спецификой производства и управления. В большинстве крупных компаний новичков принимают условно и зачисляются в штат после прохождения испытательного срока, который может длиться 1-3 года. Новички участвуют в собеседованиях, в которых основное внимание уделяется выяснению личных качеств кандидата, его характера, наклонностей, индивидуальных карьерных целей. Основная задача этих собеседований – выяснить возможности совместимости кандидата с коллективом компании, определить, где и в какой должности его целесообразнее использовать. Вступив в «заводскую семью», занятый как бы заключает с компанией договор, которая гарантирует ему работу в течение продолжительного срока («пожизненно») и соответствующее вознаграждение. Подавляющее большинство занятых выходит на пенсию в 55 лет, за исключением управляющих высшего ранга, которые иногда работают до глубокой старости. Пенсионер получает единовременное пособие размером равным приблизительно двум годовым окладам, точнее за каждый проработанный год он получает месячный оклад. Системой „пожизненного найма“ охватываются не все занятые, а лишь те, которые относятся к категории „Хонко“. В эту категорию входят работники, которые пришли в компанию сразу после окончания учёбы, нигде не работая. "Пожизненный наём" представляет собой прежде всего реальную систему функциональных, по своей сути, связей, в которых определяющей является "принадлежность " занятых к данному предприятию. Персоналу упорно внушается, что принадлежность к семье - клану промышленного предприятия – это большая честь, которая не только накладывает на него высокую ответственность, но и отличает, возвышает его над рабочими "чужих" предприятий. Клановый патриотизм, который целенаправленно воспитывается, широко пропагандируется и всеми способами поддерживается предпринимателями, развит настолько, что для японцев в характеристике человека имеет большое значение не столько профессия, род деятельности, сколько место работы. Из этого примера видно значимость профессиональной подготовки, которая осуществляется на японских предприятиях еще задолго до принятия на работу. Японские корпорации создают свой специальный человеческий капитал, чтобы обеспечить „пожизненный наем“ работника в данную фирму. И это приносит свою экономическую эффективность компаниям.

ГЛАВА 3. БИЗНЕС ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ИНВЕСТИЦИЙ

 3.1. Бизнес-подготовка кадров (т. е. обучение знаниям и на­выкам, необходимым для работы в коммерческих компаниях в условиях конкуренции) появилась у нас в стране в конце 80-х гг. Осуществление социально-экономических и полити­ческих реформ в стране кардинальным образом изменило смысл и содержание деятельности в сфере образования. В настоящее время бизнес-подготовка занимает важное мес­то в деятельности любой организации. Реализацию концеп­ции бизнес - образования можно проиллюстрировать на при­мере деятельности такой организации, как Международная Ассамблея столиц и крупных городов, которая приняла ре­шение о создании программы "МАГ-Образование", отража­ющей интересы Москвы и других городов — членов МАГ в сфере образования.

 Целью программы "МАГ-Образование" является созда­ние системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для муниципальных об­разований России на основе интеграции научно-педагогичес­кого потенциала субъектов РФ и региональных инновацион­ных технологий в сфере образования.

 Задачи программы:

• обеспечение администраций и предприятий городского хозяйства муниципальных образований профессиональными кадрами;

• организация сотрудничества МАГ с московскими и ре­гиональными образовательными учреждениями;

• опережающая переподготовка и повышение квалифи­кации руководящих работников всех уровней;

• обучение, с последующей сертификацией, специалис­тов по новым направлениям;

• разработка учебно-методического комплекса для всех направлений обучения, с учетом профессиональной, регио­нальной и федеральной специфики слушателей;

• усиление партнерских связей между вузами субъектов РФ, содействие созданию в стране единого информационно­го пространства;

• развитие сети представительств и филиалов вузов — партнеров МАГ в городах-членах ассамблеи, консультацион­ных и консалтинговых центров по проблематике городского хозяйства;

• организация и проведение школ-семинаров, мастер-классов ведущих руководителей и специалистов, "круглых столов", конференций, симпозиумов, деловых игр, выставок, экскурсий в технопарки и на реальные объекты городской инфраструктуры;

• создание нормативно-правовых и организационно-эко­номических механизмов привлечения внутренних и внешних инвестиций в образование;

• укрепление сотрудничества администраций и органов образования городов с МАГ;

• концентрация финансовых ресурсов городов-членов МАГ на решении важнейших задач развития образования;

• формирование социального заказа на переподготовку и повышение квалификации кадров совместно с управленчес­кими структурами субъектов РФ;

• содействие реализации федеральной Программы подго­товки управленческих кадров для организаций народного хо­зяйства (Президентская программа);

• обобщение передового отечественного и зарубежного опыта управленческой деятельности и выработка рекоменда­ций по его адаптации к местным условиям;

• оказание дополнительных образовательных услуг, консультационная деятельность.

 Направлениями обучения являются:

— муниципальный менеджмент (энергоаудит, телеком­муникации, объекты инфраструктуры, утилизация городских отходов и др.);

— финансовый менеджмент;

— экономика;

— строительство;

— теплоэнергетика;

— электроэнергетика;

— технология продуктов питания;

— экология и защита окружающей среды; Г

— энергосберегающие технологии;

— жилищно-коммунальное хозяйство и др. в программе "МАГ-Образование" используются все фор­мы обучения:

— очная и очно-заочная в вузах — партнерах МАГ;

— заочная, с использованием дистанционных, интернет-и кейс-технологий;

— индивидуальная, с построением учебно-консультаци­онной "траектории";

— экстернат.

 По окончании краткосрочных и тематических курсов выдается удостоверение государственного образца "О повы­шении квалификации".

 По окончании длительного обучения слушателям выда­ется диплом государственного образца "О профессиональной переподготовке".

 Работа по профессиональной переподготовке и повыше­нию квалификации управленческих кадров может проводиться по трем основным направлениям:

• Обучение ведется в соответствии с учебными планами, в которых предусмотрена базовая и специальная подготовка.

• Базовая подготовка проводится по общетеоретическим и правовым проблемам государственной службы, городского хозяйства, кадровой политики и управления.

• Специальная подготовка направлена на освоение слу­шателями современных технологий, приобретение практичес­ких навыков и умений в правовом и организационном обеспе­чении руководящей работы.

 Каждая проблема раскрывается в модуле-блоке, вклю­чающем лекции, практикум, деловую игру и т. п.

 Сроки и объемы обучения определяются требованиями, установленными стандартом дополнительного образования:

— по отдельным направлениям профессиональной дея­тельности госслужащих разрабатываются краткосрочные про­граммы объемом от 72 до 100 ч:

— в случае комплексного повышения квалификации го­сударственных и муниципальных служащих разрабатывают­ся среднесрочные программы повышения квалификации от 100 до 500 ч;

— программа профессиональной переподготовки в облас­ти государственного и муниципального управления рассчи­тана на 500 ч. Для решения обозначенных выше задач требу­ется создание Центра дополнительного и альтернативного образования, Центра оценки качества образования, Центра мультимедийных технологий, Центра электронных и Интер­нет - технологий и дистанционного обучения и др.

 Рассмотренные задачи необходимо решать с учетом со­временных требований и представлений об образовательной деятельности. В частности, в условиях утверждения на рын­ке образовательных услуг философии маркетинга особое зна­чение приобретает сервисная ориентация образовательных программ. Предполагается, что она будет важнейшей харак­теристикой программы "МАГ-Образование", которая в своей деятельности должна сочетать как потребности государствен­ного стратегического управления, так и интересы произво­дителей и потребителей образовательных услуг.

 Особенностью программы "МАГ-Образование" является большая, чем у других образовательных структур, зависи­мость от потребностей муниципальных органов власти и ори­ентация на их заказ. Особое значение имеет установление в законодательном порядке связи между назначением на руко­водящую должность, аттестацией на квалификационную ка­тегорию, уровнем оплаты труда с поэтапным освоением обра­зовательных профессиональных программ.

 Важное значение в образовательной деятельности МАГ приобретает также сохранение общего образовательного про­странства со странами СНГ. В соответствии с этим, програм­ма должна быть гибкой, мобильной, способной к естествен­ной самоорганизации, структурно-функциональному упоря­дочиванию. Особое внимание следует уделить установлению многосторонних связей "заказчик — производитель — потре­битель".

 Для длительного повышения квалификации, углублен­ного изучения актуальных проблем и приобретения профес­сиональных навыков разрабатывается дополнительная обра­зовательная профессиональная программа базового повыше­ния квалификации (не менее, чем на 100 ч).

 Примерный перечень дополнительных образовательных профессиональных программ:

• Кадровая политика в организации.

• Правовое регулирование управления персоналом.

• Кадровый менеджмент.

• Управление персоналом в условиях кризиса в органи­зации.

• Управление финансами предприятия, муниципального образования.

• Государственное и муниципальное управление.

• Государственная служба в РФ.

• Государственное регулирование экономики.

• Финансы и кредит.

• Инвестиционное проектирование.

• Инвестиционный консалтинг.

• Работа с ценными бумагами.

• Доверительное управление собственностью и капита­лами.

• Аудиторская деятельность.

• Страхование.

• Оценка недвижимости, земли, машин, оборудования, бизнеса.

• Правовое обеспечение государственной службы.

• Информационные технологии в управлении.

• Формирование оптимального качества жизни специа­листов государственного и муниципального управления.

 Наряду с подготовкой и переподготовкой кадров в систе­ме дополнительного профессионального образования, исклю­чительное значение имеет целевая, адресная подготовка спе­циалистов с высшим профессиональным образованием. В рам­ках программы "МАГ-Образование" она осуществляется с использованием огромного образовательного потенциала Все­мирного Технологического Университета (ВТУ).

 Основными целями и задачами ВТУ являются:

— интеграция систем образования высокого уровня;

— подготовка современных специалистов, владеющих передовыми технологиями и фундаментальными базовыми знаниями;

— организация повышения квалификации и профессио­нальной подготовки и переподготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием;

— отработка структуры управления перспективной об­разовательной системы;

— интеграция программ и обеспечение единых требова­ний к подготовке профессиональных кадров в области эконо­мики, финансов, менеджмента и маркетинга;

— внедрение образовательных трансфер-технологий;

—создание единой информационной образовательной среды.

 Обучающиеся в ВТУ, как правило, проходят подготов­ку в нескольких ведущих российских и зарубежных вузах, в зависимости от учебного плана, а также избранной фор­мы обучения. Важным моментом является то, что все вузы— участники ВТУ имеют национальную аккредитацию, поэто­му выпускник получает не только диплом ВТУ, но и дип-лом государственного образца и сертификаты вузов-участ­ников (ВТУ).

 Наряду с образовательной деятельностью, ВТУ реализу­ет следующие проекты:

— создание муниципальных университетов совместно с администрациями городов и российских регионов;

— создание корпоративных институтов подготовки, по­вышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров совместно с крупными компаниями и корпорациями;

— создание международных университетских комплексов;

— организация подготовки и профессиональной перепод­готовки кадров совместно с вузами и другими образователь­ными учреждениями.

 ВТУ непосредственно разрабатывает программы повы­шения квалификации для работников федеральных государ­ственных органов, территориальных органов, исполнитель­ных и представительных органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов государственного управления зарубежных стран и стран СНГ, предпринимательских структур, членов общественных орга­низаций, движений, фондов.

 При обучении используется как учебно-научный потен­циал ВТУ, так и потенциал вузов — участников проекта "Все­мирный Технологический Университет": учебно-лабораторная и материально-техническая база, квалифицированные пре­подаватели, учебно-методическое и программное обеспече­ние учебного процесса, международные связи. Такое сотруд­ничество дает студентам возможность, получив степень ба­калавра ВТУ, продолжить обучение в вузе-партнере ВТУ и получить диплом специалиста или, получив диплом специа­листа в вузе-партнере ВТУ, продолжить обучение в ВТУ и получить степень магистра.

 Преподавательский состав ВТУ — ведущие преподава­тели российских университетов и научных центров, члены Российской академии наук и отраслевых академий наук, ведущие специалисты министерств и ведомств, крупных ком­мерческих структур.

 Источники финансирования программы "МАГ-Образо-вание":

• целевые взносы на реализацию проекта городов-участ­ников ассамблеи;

• муниципальный заказ на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;

• членские взносы участников МАГ;

• внутренние и внешние инвестиции;

• целевые взносы граждан на получение высшего про­фессионального образования (включая второе высшее) в об­разовательных структурах МАГ;

• целевые взносы граждан и средства, выделяемые в рамках муниципального заказа на подготовку специалистов высшей квалификации — кандидатов и докторов наук;

• целевые взносы граждан и хоздоговорные средства на выполнение консультационных и консалтинговых услуг, вы­полнение хоздоговорных НИР;

• средства местных бюджетов;

• собственные средства предприятий;

• средства международных финансовых организаций;

• гранты и другие источники.

 Ожидаемые результаты реализации программы:

— повышение квалификации и профессионализма пер­сонала администраций муниципальных образований;

— решение проблемных вопросов городского хозяйства с использованием инновационных наработок партнеров по МАГ и интегрированного в МАГ интеллектуального потенциала;

— объединение усилий участников МАГ при решении общих социально-экономических, технологических, образо­вательных и других проблем;

— обеспечение высококвалифицированными кадрами администраций, предприятий и служб муниципальных обра­зований.

 3.2. Эффективности инвестиции в человеческий капитал Необходимость постоянного обучения и развития персонала обусловлена рядом причин. К числу таких причин обычно относят форсированное развитие науки и техники, динамику внешней среды, изменение спроса потребителей, новые предложения конкурентов и т.п. Естественно, что постоянное производственное обучение требует определенных инвестиций в человеческий капиталВ настоящее время в России и за рубежом все большее распространение получает теория человеческого капитала. При этом под человеческим капиталом на уровне предприятий обычно понимается совокупность навыков, умений, способностей, квалификаций и интеллектуального потенциала персонала, обеспечивающих получение прибыли. Рабочая сила в соответствии с теорией человеческого капитала рассматривается как средство производства, требующее капиталовложений с целью повышения производительности. В частности, процесс инвестирования в человеческий капитал можно подразделить на следующие этапы: Этап 0. Затраты на профориентацию на этом этапе осуществляется профессиональная ориентация и обучение в учебных заведениях будущих специалистов и квалифицированных рабочих. Это дорогостоящий этап, который финансируется в настоящее время преимущественно из средств государственного бюджета. Однако в последнее время наметился рост числа обучающихся за счет собственных средств или за счет фирм-работодателей. Этап I. Затраты на поиск и найм персонала затраты имеют постоянный характер, так как связаны с систематической работой кадровых служб по планированию персонала, разработке первичной документации, тестовых программ для соискателей, а также с заключением договоров с учебными заведениями, службами занятости, специализированными кадровыми агентствами и т.п. В денежном эквиваленте они, как правило, равны 2-3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии (в расчете на одного работника).Этап II. Затраты на персонал в период адаптации данная категори я затрат обусловлена оплатой труда вновь принятого работника. Как правило, это период испытательного срока (2-3 месяца). Размер затрат несколько ниже (на 30-40%) от предполагаемых впоследствии затрат на оплату труда, что обусловлено "вхождением в должность" вновь принятого работника, его социальной и психологической адаптацией. Окончание периода адаптации работника должно соответствовать началу окупаемости инвестиций в персонал. Этап III. Затраты на персонал в период накопления потенциала роста размер затрат соответствует затратам на оплату труда. Однако на этом этапе профессионализм сотрудника недостаточен для получения работодателем прибавочного продукта, формирующего прибыль. Этап IV. Затраты на персонал в период достижения профессионализма размер затрат на персонал на этом этапе складывается не только из затрат на оплату труда, но и из затрат на различные мероприятия, связанные с совершенствованием мотивации и стимулирования труда. Финансируются эти мероприятия, как правило, за счет части дополнительной прибыли, получаемой вследствие высокой технологичности выполняемых работ, экономии ресурсов, инновационного подхода и т. п. Однако уровень совокупных затрат в целом на этом этапе существенно ниже, чем получаемая прибыль. Этап V. Затраты на персонал в период обучения, повышения квалификации данная категория затрат имеет ряд особенностей. Прежде всего эти затраты должны быть соизмеримы с предполагаемыми результатами обучения, для чего необходимо оценить эффективность учебных программ и потребности и возможности обучаемого контингента. Иногда бывает достаточно лишь создать необходимые условия для самообразования и самообучения персонала, а зачастую разрабатывать целостную систему мотивов, чтобы снизить сопротивляемость персонала нововведениям и завлечь на учебные курсы.Этап VI. Затраты на персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации Размерность затрат сопоставима с периодом достижения профессионализма (Этап IV) . Целесообразен дополнительный элемент стимулирования за использование на практике знаний, навыков, умений, полученных в результате обучения, способствующих преумножению прибыли предприятий. На данном этапе происходит получение максимально возможной прибыли от использования персонала. Увеличение продолжительности данного периода возможно за счет реализации предприятием эффективного мотивационного комплекса, к примеру, участие персонала в распределении прибыли. Возможно и нематериальное стимулирование по системе "кафе" и т.п.Этап VII. Затраты на персонал в период снижения и "морального старения" профессионализма Уровень затрат возвращается к периоду достижения профессионализма (Этап IV) с той лишь разницей, что используемая ранее система мотивации и стимулирования перестает приносить положительные результаты, а уровень производительности работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков. Следствием этого является снижение объема прибавочного продукта, производимого работником, и соответственно получаемой предприятием прибыли.Залог экономического развития - инвестиции в "человеческий капитал"Герман Греф принял участия на прошедшем 18-20 марта Российско-Сингапурском деловом форуме “Реальный образ России”. В рамках форума Министр выступил с докладом “Развитие и диверсификация российской экономики”. В частности, Греф отметил, что прошлом, 2005 году в России сохранился интенсивный рост реальных доходов населения (8,8%); инвестиции в основной капитал превысили 10,6%, инфляция последовательно замедлялась. Кроме того, позитивными результатами прошлого года стало укрепление финансовых ресурсов государства и значительный рост капитализации фондового рынка. Вместе с тем, темпы экономического роста замедлились с 7,2% в 2004 году до 6,4% в 2005 году (хотя этот показатель в цифровом выражении точно такой же, как по итогам 2005 года в Республике Сингапур). В сложившейся ситуации перелом экономической динамики – от замедления к ускорению развития – возможен при реализации качественно иной стратегии социально-экономического развития страны. Она базируется на инновационно-инвестиционной основе и имеет ярко-выраженный социальный вектор, что позволит обеспечить среднегодовые темпы прироста ВВП на уровне 6%. В результате, в 2008 году мы планируем достичь уровня ВВП, в 1,27 раз превышающий показатель 2005 года. Одним из ключевых направлений новой стратегии развития российской экономики будет являться расширение инвестиций в “человеческий” капитал, что позволит повысить интеллектуальную компоненту экономического развития. При этом активная социальная политика будет связана не только с расширением бюджетных расходов на поддержку наименее социально защищенных слоев населения (пенсионеров, инвалидов и детей) и увеличение оплаты труда работников социальной сферы и военных. Одновременно прорабатывается комплекс мер по кардинальному реформированию сектора здравоохранения, образования, науки. Все это должно обеспечить рост качества представляемых услуг и уровня жизни населения.

 3.3. Основные показатели эффективности инвестиций в человеческий капитал. Для оценки эффективности инвестиционных вложений в человеческий капитал используют целый ряд критериев и показателей. В экономической литературе используются следующие критерии, или показатели, эффективности инвестиций в человеческий капитал: 1. Максимизация разности между прибылью и издержками. 2. Период окупаемости (отдачи) инвестиций. 3. Чистая текущая (приведенная) стоимость. 4. Соотношение издержек и прибыли. 5. Отношение разности предельных доходов к разности предельных издержек. 6. Ежегодный чистый доход 7. Внутренняя норма отдачи. Период окупаемости – это отношение общих издержек С к постоянному предельному доходу b (вычисляется за заданный промежуток  времени, месяц или год). При определенных условиях величина, обратная периоду окупаемости, равна ожидаемому внутреннему коэффициенту отдачи. Чтобы это случилось, необходимо, чтобы все издержки приходились на начальный период времени, а доходы были постоянны. Этот показатель связывает издержки и доходы, и с его помощью и с его помощью различные программы инвестирования могут быть приближенно оценены с точки зрения их относительной эффективности. Критерием служит выбор инвестиционного проекта  с наиболее коротким периодом окупаемости. Более общая формула периода окупаемости, с помощью которой проводятся расчеты для непостоянных доходов и издержек, имеет вид, где b и с – предельные доходы и издержки, t – номер временного периода (минимизируется). Однако критерий окупаемости имеет ряд недостатков: 1. Он не учитывает тот факт, что издержки и доходы конкурентных альтернативных инвестиционных проектов разделены во времени и имеют различные временные характеристики. Чтобы сделать разные показатели временных издержек и прибыли сравнимыми, необходимо провести дисконтирование.

 2. Абсолютный объем чистых доходов  в альтернативных проектах может различным. Период окупаемости этого не учитывает.

 3. Этим критерием вообще нельзя воспользоваться, когда альтернативные инвестиционные проекты взаимно исключают друг друга. Наиболее распространенными инвестиционными критериями является чистая приведенная стоимость, соотношение издержек и прибыли, а также  внутренний коэффициент отдачи. Они могут дать одни и те же результаты, но при определенных условиях: - рынки капитала являются рынками совершенной конкуренции; - все имеющиеся проекты абсолютно обусловлены друг от друга; - между ними не существует взаимной зависимости; Все чистые доходы могут реинвестированы при тех же внутренних коэффициентах отдачи до конечной даты самого долгосрочного из проектов. Показатель чистой приведенной стоимости. С учетом указанных допущений и данной процентной ставке процента, по которой производится дисконтирование, можно одобрить любой инвестиционный проект. Если существует несколько фондов для инвестиций, то принимается проект со следующим по величине значением текущей стоимости и т.д., пока фонды не иссякнут или не останется проектов с положительной или нулевой чистой текущей стоимостью. Математическое равенство для такой ситуации следующее: где  – чистая приведенная стоимость; i- ставка процента, используемая при дисконтировании;  – сумма доходов. Данная формула учитывает тот факт, что издержки могут возникать не обязательно в самом начале потока доходов. Если ожидается, что изменяются условия, влияющие на стоимость ставки процента во временном промежутке потока доходов, в этих точках могут быть использованы различные значения для ставки процента. Критерий отношения прибыли и издержек может быть полезен тогда, когда принимается решение об инвестициях в те проекты, для которых отношение текущей стоимости доходов к текущей стоимости издержек больше единицы. Уравнение этого критерия имеет вид вариантом соотношения прибыли и издержек является отношение измерения предельных издержек между двумя альтернативными проектами. Алгебраически это отношение можно выразить следующим образом: где b  - предельный доход; с – предельные издержки; i – ставка процента, используемая при дисконтировании; t – номер временного периода; индексы  и  – соответствующие проекты. Данный критерий показывает, что пока отношение изменения чистых дисконтированных доходов к изменению чистых дисконтированных издержек больше единицы, дополнительные общественные фонды должны быть инвестированы в проект х, а не в проект у. Внутренняя норма прибыли – это такой процентный показатель, который сравнивается со ставкой процента, представляющей допустимый коэффициент отдачи от общественных или частных образовательных инвестиций. Внутренняя норма прибыли – процентная ставка, при которой дисконтированная стоимость издержек равна дисконтированной стоимости доходов. Для данного показателя должно выполняться условие: где r – внутренняя норма прибыли; b – доход в определенный период времени; с – издержки в определенный период времени. Чтобы определить эффективность проекта, связанного с инвестициями в образование, необходимо сравнить затраты на образование с выгодами от его получения. Если выгоды превысят затраты, то индивиду выгодно продолжить обучение. Также, для оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал (образование) можно использовать показатель внутренней нормы отдачи образования, при которой текущая стоимость будущих доходов равна текущей стоимости осуществляемых затрат. Она представляет ту норму дохода, которую можно ожидать при реализации данного инвестиционного проекта. В связи с тем существует большое количество показателей эффективности инвестиций в человеческий капитал, следует отметить, что абсолютно безупречных критериев нет. В каждом конкретном случае необходимо изучить конкретные условия, определить наилучший инвестиционный критерий, который может быть успешно применен только в системе взаимосвязанных критериев.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

 Понятие человеческого капитала стало интенсивно использоваться мировой наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснившей необходимость и высокую эффективность вложений в человеческий капитал. Концепция человеческого капитала играет центральную роль в современном экономическом анализе. Применение этого понятия дает новые возможности изучения таких важнейших проблем, как экономический рост, распределение доходов, место и роль образования в общественном воспроизводстве, содержание процесса труда. Величина человеческого капитала обусловлена условиями его формирования и развития. Поэтому большое значение принимают инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи, где происходит накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека, которые являются фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида.

 Человеческий капитал – наиболее ценный ресурс современного общества, более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство. Из трактовки человека как основного капитала непосредственно вытекала необходимость разработки количественной оценки человеческого капитала. Правильная оценка человеческого капитала дает объективную оценку всего капитала компании, а также благосостояния всего общества в целом. Современная кадровая политика фирм обеспечивает наиболее эффективное использование человеческого капитала компании, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает насколько значимым становится для фирм затрачивать огромные средства на здоровье и образование работников, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании.

 Экономические оценки человеческого капитала стали широко использоваться как на микроэкономическом, так и макроэкономическом уровнях для определения величины национального богатства, потерь общества от войн, болезней и стихийных бедствий, в сфере страхования жизни, выгодности инвестиций в образование, здравоохранение, миграцию и для многих других целей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

 1.Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика.- СПб., 1998.-Вып. 2.-С. 17-23.

 2.Борисов Г.В. Человеческий капитал фирмы // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. 5, экономика.- СПб., 1999.- Вып.1.-С. 173-188.

 3.Дейнтри Даффи. Человеческий капитал.- http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm.

 4.Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования/ СПб.. ун-т экономики и финансов.- СПб.: Наука, 1999.- 309 с.- Библиогр.: с.297-307.

 5. Интеллектуальный капитал // Мировая экономика и междунар. отношения. - М., 1998.-№11.- С.23-41.

 6. Исторический обзор подходов к концепции человеческого капитала.- http://www.sibupk.nsk.su/Public/Chairs/c\_ectheory/kapital/gl1.htm.

 7. Курганский С.А. Предпринимательские способности- актив человеческого капитала // Изв. СПб. ун-та экономики и финансов.- СПб., 1999.- С. 13-24.- Библиогр.: с. 24.

 8. Методы оценки и критерии экономической эффективности человеческого капитала. - http://www.economer.khv.ru/content/n040/methods.

 9. Нуреев Р. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) // Вопр. экономики.- М., 2000.- №9.- С. 136-157.

 10. Образование и человеческий капитал. - http://www.worldbank.org.ru/ wbimo/dep/mirross/chapter7.html.

 11. Теория человеческого капитала. - http://www.libertarium.ru/libertarium/10624.

 12. Управление развитием человеческого капитала компании.- http://www.cinfo.ru/ OB/OB\_basic.htm

 13. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// Мировая экономика и междунар. отношения.- М., 2001.- №12.-С.42-49.

 14. Янковкий А. Предпринимательская деятельность и кадровый капитал// Маркетинг.- М., 2000.- №1 – С. 100-112.