

И.А. СИДУНОВ, А.А. СИДУНОВ
(Волгоград)

ПРОЦЕСС ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ

Обосновывается, что инвестиции в кадровый потенциал предпринимательской структуры должны приносить доход. Утверждается необходимость эффективно организовать данный процесс и разработать методику оценки доходности от таких инвестиций.

Ключевые слова: *предпринимательская структура, доходность от инвестиций, динамическая эффективность инвестиций, кадровый потенциал, процесс оценки эффективности инвестиций.*

Кадровый потенциал предпринимательской структуры – это совокупная способность персонала приносить доход и влиять на прирост прибыли. Ждать отдачи от персонала можно, если разработать эффективную систему инвестиций в человеческий капитал

Инвестиции в человеческий капитал (Human Capital Development) – это развитие ценностных для бизнеса качеств сотрудников, вложения в их знания, навыки и умения, которые в будущем должны обернуться ощутимым для компании бизнес-результатом [2]. Инвестиционный процесс, или инвестиционный механизм, есть не что иное, как взаимодействующая совокупность методов и форм, источников инвестиций, инструментов и рычагов взаимодействия в интересах расширения действующего производства и авансирования вновь создаваемого производства.

Для того чтобы правильно и, как следствие, эффективно организовывать инвестиционный процесс в кадровый потенциал, необходимо четко представлять себе этапы процесса оценки эффективности инвестиций в формирование и развитие кадрового потенциала предпринимательской структуры [4, с. 101].

Инвестиции в кадровый потенциал – это формирование кадрового капитала предприятия, ценных для бизнеса качеств сотрудников, вложения в их знания, навыки и умения, которые в будущем должны окупиться. Разумеется, при этом должны быть оценены как планы инвестиций, так и эффективность их осуществления, что по объективным обстоятельствам сделать не просто, т.к. найти прямую зависимость производительности труда от качества инвестиций очень сложно.

Западные компании давно считают, что персонал входит в ключевую тройку факторов бизнеса наряду с финансами и информационными технологиями. Российские руководители все чаще задают вопрос о том, какова отдача тех инвестиций, которые вкладывают в персонал. К сожалению, не всегда можно выделить показатели, не подверженные влиянию внешних факторов. С точки зрения Л.В. Лабунского, «... главное при оценке инвестиций в персонал в рамках текущего года или квартала не только корректно выбрать показатели, но и постоянно собирать данные по ним, проводить регулярный анализ динамики показателей по всем подразделениям и компании и категориями сотрудников» [1, с. 43].

Итак, в современных условиях развития кадровой политики предпринимательской структуры нельзя обойтись без расчета эффективности вложений в кадровый потенциал, т.к. инвестиции в специалистов занимают солидную долю вложений в развитие компании.

Предлагаемый нами показатель оценки эффективности инвестиций в кадровый потенциал (ДИК – доходность индивидуальных компетенций) требует создания системы статистической отчетности и накопления информации о формировании и развитии кадрового потенциала микросистемы.

Необходимо сразу определиться с тем, что накопление кадрового потенциала предпринимательской структуры напрямую связано с накоплением социального потенциала. Социальный потенциал включает в себя информацию, идеи, доверие, эмоциональную поддержку, культуру общения и т.п. В связи с этим в данном случае необходимо говорить о социально-экономической эффективности. Мы считаем, что необходимо рассматривать интегральный социально-экономический эффект.

Социальный эффект может выражаться в виде повышения качества образования, здравоохранения, социального обеспечения, развития культурной среды и т.д.

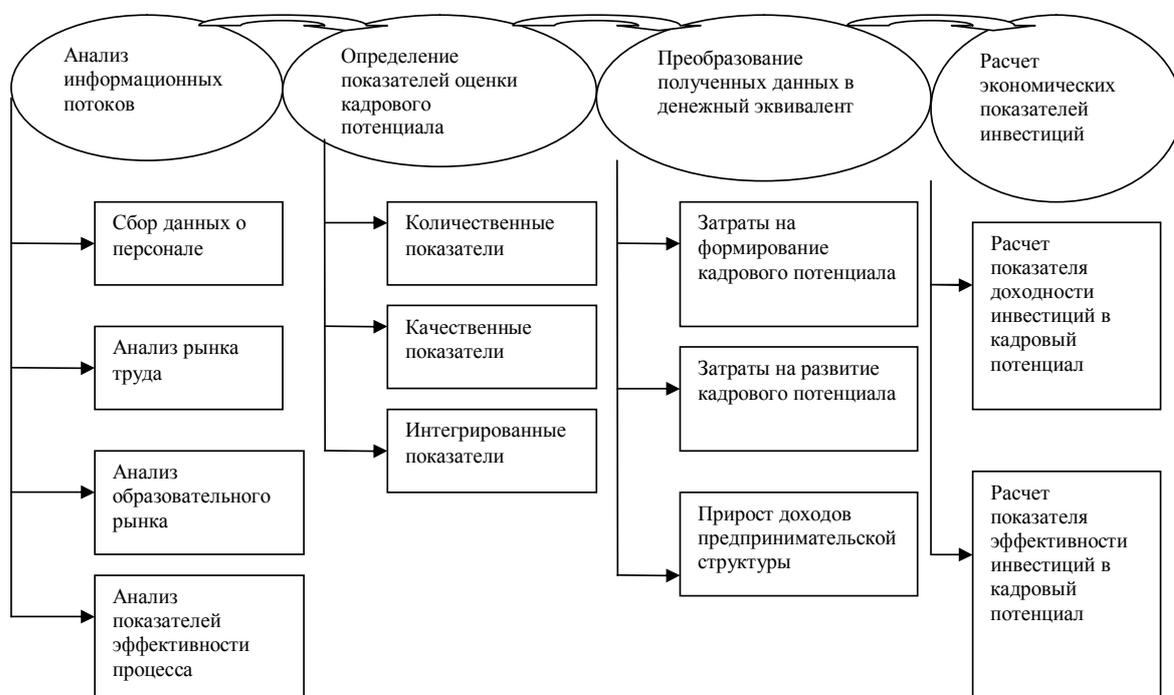


Рис. 1. Этапы процесса оценки эффективности инвестиций при формировании кадрового потенциала предпринимательской структуры [3, с. 91]

Процесс оценки эффективности инвестиций в развитие кадрового потенциала предприятия состоит из четырех основных этапов: анализа информационных потоков, определения показателей оценки кадрового потенциала, преобразования полученных данных в денежный эквивалент, расчета экономических показателей инвестиций.

Экономическая доходность от инвестиций в кадровый потенциал может быть рассчитана по следующей формуле:

$$\text{ДИК} = \frac{Д - \text{ИКП}}{\text{ИКП}} = \frac{Д - (\text{ВФК} + \text{ВРК} + \text{ВИК})}{\text{ИКП}},$$

где ДИК – доходность инвестиций в кадровый потенциал; Д – маржинальный доход, получаемый предпринимательской структурой инвестиции в кадровый потенциал (ИКП) предпринимательской структуры.

Для определения эффективности инвестиций в кадровый потенциал на определенном временном промежутке можно использовать формулу расчета динамической эффективности инвестиций в кадровый потенциал (ЭИКП):

$$\text{ЭИКП} = \frac{Д_1 - \text{ИКП}_1}{Д_2 - \text{ИКП}_2} \cdot \frac{\text{ИКП}_2}{\text{ИКП}_1},$$

где $Д_1$ – маржинальный доход за первый период; $Д_2$ – маржинальный доход за второй период; ИКП_1 – инвестиции в кадровый потенциал за первый период; ИКП_2 – инвестиции в кадровый потенциал за второй период.

Следовательно, оценка эффективности инвестиций в кадровый потенциал позволяет оптимизировать инвестиционный процесс в предпринимательской структуре.

Литература

1. Лабунский Л.В. О развитии персонала // Управление персоналом. 2003. №7.
2. Морозов А.Э. Внутриорганизационные инвестиции в развитие персонала предприятия // Транспортное дело России. 2008. № 2. URL : http://morvesti.ru/archiveTDR/element.php?IBLOCK_ID=66&SECTION_ID=1388&ELEMENT_ID=2940.
3. Сидунов А.А., Сидунова Г.И. Управление инвестициями в развитие компетенций специалистов : моногр. / под ред. д-ра экон. наук, проф. Г.И Сидуновой; Волг. гос. пед. ун-т. Волгоград : ВГЭТК, 2008.
4. Шерер И.Н. Проблемы занятости молодежи на рынке труда // Известия Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер. : Социально-экономические науки и искусство. 2011. № 3(67).

Process of assessment of effectiveness of investments into the development of human resources potential of the enterprising structure

Investments into the human resources potential of the enterprising structure should bring profit. It is necessary to effectively organize the investment process into the human resources potential and develop the assessment methods of the given investments.

Key words: *enterprising structure, profitability of investments, dynamic effectiveness of investments, human resources potential, process of assessment of investments effectiveness.*