

По мере движения в новое тысячелетие и существования в условиях экономики, основанной на информации и знаниях, можно бесспорно утверждать, что именно люди – это источник прибыли организации. Ведь любой ресурс организации, за исключением людей, бездеятелен, это пассивный ресурс, требующий вмешательства человека для производства стоимости.

Современные организации рассматривают затраты на развитие персонала как инвестиции, которые должны приносить отдачу в виде повышения эффективности деятельности. При этом, любого руководителя волнует вопрос эффективности таких вложений в персонал: сколько денег он тратит на подчиненных, много это или мало, нужно ли тратить больше, чтобы повысить производительность труда?

Инвестиции в персонал отличает высокая степень риска и неопределенности, отдача от таких вложений характеризуется большими индивидуальными колебаниями и значительным временным лагом. В зависимости от определенных условий, которые складываются благоприятно или неблагоприятно для конкретного человека, существует период времени, в течение которого этот человек может реализовать свои знания, навыки, способности, свой человеческий капитал, и возможны периоды времени, в которые он не может эффективно реализовать свои производительные способности. В связи с этим, очень важно рассчитать объективную выгоду для организации от вложенных инвестиций в ее персонал в конкретные периоды времени [6].

Целью данного исследования является обоснование наиболее объективных и эффективных подходов к расчету рентабельности инвестиций в персонал.

Основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, – это оценка эффективности вложений в персонал. Сложности, возникающие при этом, в определенной мере объясняются тем, что инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

Инвестиции в персонал компании – это инвестиции в создание ее нематериальных активов, повышающие уровень конкурентоспособности организации [2].

1. Отдача от инвестиций в персонал непосредственно зависит от продолжительности трудоспособного возраста персонала. Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.

2. Не всякие вложения в персонал могут быть признаны инвестициями, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.

3. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

4. По сравнению с инвестициями в иные различные ресурсы, инвестиции в персонал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [3].

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в персонал.

Фитц-енц Я., проводя исследования, в качестве простейших подсчетов окупаемости инвестиций в человеческий капитал делил доход на число сотрудников. Им же предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал:

$$Kou = \frac{\Pi - (P - (3\Pi + \Pi))}{3\Pi + \Pi} \quad (1)$$

где Кои – коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал;
 П – прибыль;
 Р – расходы на персонал;
 Л – предоставляемые льготы;
 ЗП – заработная плата сотрудников [5].

Одним из показателей экономической эффективности человеческого капитала является уровень интеллектуальности производства (или квалификационной емкости производства). Он исчисляется как отношение фонда образования (интеллектуального капитала) к валовому национальному продукту и показывает, сколько денежных единиц, аккумулированных в образовательном фонде, приходится на каждую стоимостную единицу произведенной продукции:

$$УИ = \frac{\Phi O}{ВНП} \quad (2)$$

где УИ – уровень интеллектуальности производства;
 ВНП – валовый национальный продукт;
 ФО – денежная оценка общего фонда образования.

По методологии Т. Шульца, величина общего фонда образования равна стоимости одного года обучения каждого уровня, умноженной на число человеко-лет образования (с поправкой на неодинаковую продолжительность учебного года), накопленного населением страны к тому или иному моменту времени. А Дж. Кендрик определял величину ФО с помощью специально разработанных индексов цен и с учетом амортизации знаний и навыков [2].

Ваганян О.Г. предлагает следующую методику оценки эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций. В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов интеллектуального капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. В этом случае общий подход к оценке будет следующий. Соотносятся две величины: Х (разница между капитализацией организации и ценой замещения ее реальных активов, за вычетом обязательств) и Y (инвестиции в нематериальные активы). Коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал подсчитывается как отношение разности величины Х в начале и в конце периода и величины инвестиций Y в течение этого периода. При этом все величины берутся в дисконтированном виде с учетом инфляции. В результате получается коэффициент эффективности инвестиций в интеллектуальный капитал коммерческих организаций, т.е. рассчитывается следующая формула:

$$Z = \frac{x_2 - x_1}{Y} \quad [3]$$

где Z – коэффициент эффективности инвестиций;
 x2 – величина интеллектуального капитала в конце периода;
 x1 – величина интеллектуального капитала в начале периода;
 Y – инвестиции в интеллектуальный капитал организации.

Для подсчета величины Y рекомендуется учитывать следующие составляющие: затраты на исследования и разработки (научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки); затраты на образование, повышение квалификации, укрепление здоровья работников, социальные инвестиции; затраты на информационные технологии, информационное, техническое и программное обеспечение, на формирование и развитие бренда; на создание корпоративного портала, веб-сайта; на маркетинг; на приобретение, распространение, хранение информации; на развитие дистрибуции; на развитие корпоративной культуры; на приобретение ноу-хау, патентов, других видов интеллектуальной собственности [1].

Также оценка эффективности использования инвестиций в персонал может быть проведена на базе системы из пяти косвенных показателей:

1. Объем продаж на одного занятого.
2. Прибыль предприятия (до уплаты налогов), приходящаяся на единицу затрат в трудовые ресурсы.
3. Доля расходов в трудовые ресурсы в добавленной стоимости.
4. Доля доходов до уплаты налогов в добавленной стоимости, этот показатель называется отдачей на чистые активы.
5. Доля капитальных расходов в добавленной стоимости.

Расчет указанных выше показателей позволяет определить общую рентабельность и ее тенденции, раскрыть причины благоприятных и неблагоприятных изменений в производительности персонала. Однако не позволяет точно рассчитать экономическую отдачу от вложений именно в персонал, так как основное значение этих показателей – анализ производительности, которая в большей степени в данных показателях зависит от технологической составляющей производства [2].

Анализируя приведенные выше подходы, можно сделать вывод о том, что ни один из них не является стандартным, подходящим для любой организации. Каждый из вышеперечисленных показателей показывает эффективность лишь части инвестиций в персонал. Ни один из этих показателей не может дать комплексной оценки рентабельности всех инвестиций в персонал. Применение того или иного подхода для расчета рентабельности зависит от конкретной организации, от ее размеров, от места, занимаемого ею на рынке. А также от внутренних факторов организации, таких как кадровая политика, инвестиционная, финансовая, социальная и др. Огромное влияние на выбор того или иного показателя рентабельности оказывают цель, миссия и задачи самой организации, а также возможности этой организации в определенный промежуток времени. Несмотря на то, что почти каждая организация свободна в выборе показателей для оценки рентабельности вкладываемых ею инвестиций в персонал, выбор того или другого показателя должен быть экономически и организационно обоснованным, для того, чтобы именно выбранный показатель наиболее объективно и комплексно отражал эффективность от вкладываемых инвестиций в персонал.

Список использованных источников:

1. Ваганян, О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – М., 2008.
2. Воронкова, В.Г. Управление инвестициями в персонал на примере метода корпорации «Апджон». [Электронный ресурс] – Дата доступа: 05.11.2013. Режим доступа: http://uchebnikionline.ru/menedgment/upravlinnya_lyudskimi_resursami_voronkova_vg/upravlinnya_investitsiyami_personal_prikladi_metodu_korporatsiyi_apdzhon.htm
3. Добрынин, А.И., Дятлов, С.А., Цыренова, Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.
4. Сулейманова, Л.Ш. Человеческий капитал как фактор европейской экономической интеграции // Вестник ТИСБИ, 2005, №1.
5. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. Ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006.
6. Щербатых, М.А., Инвестиции в человеческий капитал как фактор экономического роста: их оценка и динамика. disserCat – Электронная библиотека диссертаций. [Электронный ресурс] – Дата доступа 04.11.2013. Режим доступа – <http://www.dissercat.com/content/investitsii-v-chelovecheskii-kapital-kak-faktor-ekonomicheskogo-rosta-ikh-otsenka-i-dinamika#ixzz2jl9RxLPB>