

УДК 331.101.38

ВНУТРИОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ И ПРИНЦИПЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЯМИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Турчаева Р.Ю.

ГБОУ ВПО «Пензенский государственный университет архитектуры и строительства», Пенза, Россия (440028, Пенза, ул. Титова, 28), e-mail: eiun@pguas.ru

Проведен анализ ключевых факторов реализации человеческого капитала на предприятиях производственной сферы, уточнены структура и состав участников внутриорганизационного процесса инвестирования в человеческий капитал, обоснованы принципы эффективности управления капиталовложениями для обновления и реализации человеческих ресурсов. Систематизированы три класса факторов эффективности инвестиционного процесса: управляемые, слабоуправляемые, неуправляемые. Рассмотрены возможности оценки капиталоотдачи от инвестиций в человеческий капитал для работодателей: трендовый анализ динамики показателей по итогам проекта, экспертная оценка влияния образовательных программ на динамику экономических показателей, расчет уровня достигнутого эффекта для предприятий в целом по результатам реализации инвестиционной программы, расчет объема возврата от инвестиций.

Ключевые слова: факторы реализации человеческих ресурсов, принципы эффективности управления инвестициями, человеческий капитал.

THE INTRAORGANIZATIONAL FACTORS AND PRINCIPLES OF EFFECTIVE MANAGEMENT OF INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

Turchaeva R.Y.

Penza State University of Architecture and Construction, Penza, Russia (440028, Penza, street Titov, 28), e-mail: eiun@pguas.ru

We have analyzed the key factors in the implementation of human capital in enterprises of industrial sphere, clarified the structure and composition of the intraorganizational process of investing in human capital, established principle of efficient investment management to update and implement human resources. Systematized the classes of factors of efficiency of the investment process: controlled, unmanaged. Considered the possibility of assessing capital return on investment in human capital for employers: trend analysis of indicators at the end of the project, expert assessment of the impact of educational programs on the dynamics of economic indicators, the calculation of the level of impact for businesses as a whole as a result of the investment program, the calculation of the volume of return on investment.

Keywords: factors implementation of human resources, the principles of efficiency of investment management, human capital.

Современный этап развития экономики отличается высокой активностью в сфере технического прогресса и использования информационных технологий, что требует обновления человеческих ресурсов, занятых на производстве, за счет своевременных капиталовложений с целью мотивации их потенциальных возможностей эффективно осваивать нововведения и обеспечивать конкурентоспособность любой социально-экономической системы. Инвестиционный процесс, направленный на развитие и реализацию человеческого потенциала, становится важным фактором формирования и наращивания такого основополагающего ресурса экономической успешности предприятий, как человеческий капитал. Эффективность инвестиционных вложений в человеческий капитал может быть обеспечена только при условии отлаженной системы управления инвестициями,

наличия обоснованной стратегии развития производственных единиц, учетом ключевых факторов капиталотдачи объекта инвестирования.

Основной материал

Как бы ни менялись время и экономические условия осуществления бизнеса, главная целенаправленность предпринимателей и руководителей промышленных предприятий на максимизацию прибыли сохраняется. Неоспоримость главенствующей роли работников предприятия в процессе создания добавленной стоимости заостряет внимание на значимости кадровой политики, основанной на инвестировании в человеческие ресурсы с целью преумножения их в капитал фирмы. Это инвестиции, задача которых заключается в увеличении объёма создаваемой персоналом прибыли, за счет реализации мотивируемого потенциала.

Под человеческими ресурсами понимается совокупность физических и умственных способностей людей, предназначенных для производства материальных благ и услуг, с учетом собственных целей, потребностей. Учет человеческого фактора в данной концепции фиксирует внимание на активной роли человека в построение жизнедеятельности предприятия. Это в наибольшей степени актуально для социальной ситуации, характеризующейся недостаточно эффективным использованием живого труда. С одной стороны, представление совокупности людей как человеческих ресурсов означает фактическое приравнивание их к материально-вещественным факторам производства, таким, как техника, сырьё, энергия, финансы и т.п. С другой стороны, при таком подходе люди рассматриваются не только как объекты управления, но и как сознательные субъекты хозяйственной деятельности [6, с.208].

В свою очередь, под человеческим капиталом принято понимать сформированный путём инвестирования капитализированный запас персональных качеств, реализация которых приводит к получению как экономического, так и внеэкономического дохода в производственной и непроизводственной сферах жизнедеятельности человека.

Таким образом, инвестиционный процесс выступает не только фактором формирования, но и фактором реализации человеческого потенциала (ЧП). Реализуемый человеческий потенциал становится капиталом только через наличие у объекта инвестиций и дальнейшее применение их в практической деятельности соответствующих компетенций¹.

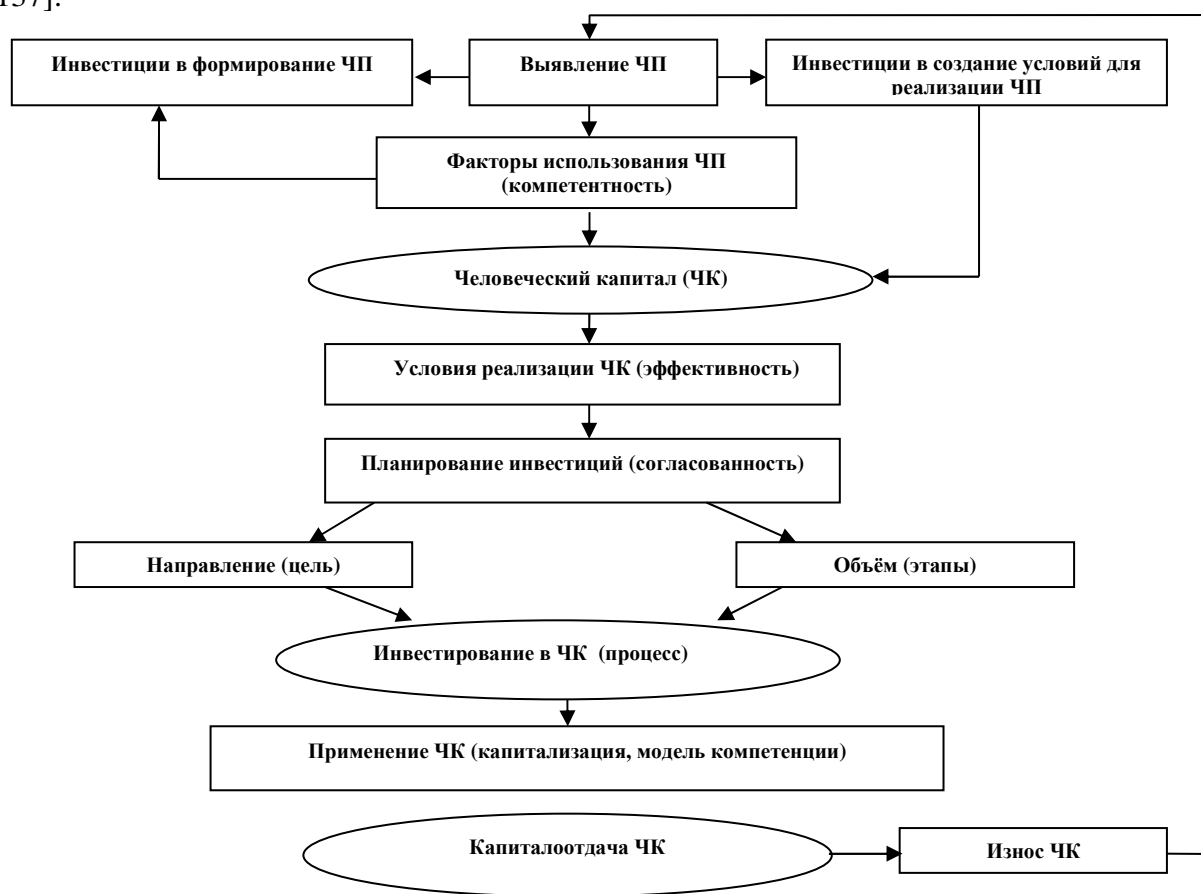
Всё выше сказанное подтверждает актуальность нашего научного интереса, направленного на выявление и обоснование резервов развития системы управления инвестициями в человеческий капитал на современных предприятиях.

¹ Под компетентностью здесь рассматривается владение знаниями, навыками, позволяющими решать поставленные задачи, что выступает следствием полученного образования.

Целью данного научного обзора является обоснование проблемы, начатого нами, исследования, за счет анализа основных аспектов осуществления процесса инвестирования в человеческий капитал и систематизации основных социально-экономических факторов эффективности управления этим процессом.

Процесс инвестирования в человеческий капитал происходит многоэтапно, где объем, периодичность и достаточность инвестиций определяются работодателем, выступающим инвестором. Работники тоже являются активными участниками этого процесса, так как именно они осваивают инвестиции, целенаправленно используя их на поддержание, обновление, капитализацию своих персональных качеств.

Структурно-логическая схема инвестиционного процесса представлена на рисунке [7, с.137].



Структурно-логическая схема инвестиционного процесса

Эффективное управление инвестициями предполагает разработку стратегии развития предприятия. Данная стратегия выявляет конкретные сферы деятельности предприятия, в которых накопленный человеческий капитал должен использоваться по максимуму и где назрела необходимость инвестиций в создании условий для реализации человеческого потенциала, учитывая возможности обучения, повышения квалификации, поддержания здоровья его собственников.

Эффективность инвестиционного процесса требует инвентаризации работодателями и персоналом ключевых факторов реализации человеческого потенциала, обеспечивающих основу управления инвестициями (таблица) [7, с.133].

Факторы эффективности инвестиционного процесса

Управляемые	Слабоуправляемые	Неуправляемые
1.Уровень образования 2.Занимаемая должность 3.Уровень технической оснащенности рабочего места 4.Степень самостоятельности решений 5.Длительность и качество инвестиций	1.Личные интересы 2.Производственный статус 3.Степень трудолюбия 4.Уровень культуры 5.Состояние здоровья 6.Продолжительность трудовой деятельности	1.Гендерные особенности 2.Целеустремленность 3.Возрастные характеристики 4.Продолжительность жизни 5.Природные способности

В ходе реализации человеческого капитала важно учитывать добровольно-инициативный выбор со стороны работника набора факторов, способствующих повышению эффективности его трудоотдачи. Ограничителем инвестирования выступает специфичность отдачи человеческого капитала, определяемая личными качествами работника, его природными способностями. Трудоотдача каждой личности также зависит и от продолжительности ее трудовой деятельности.

Каждый этап инвестирования предполагает субъективную согласованность задач и целей по их постановке и способу их достижения, позволяющую инвестору перераспределять свои вложения в человеческий капитал между субъектами инвестиционного процесса, определять объём и направления инвестиций в зависимости от полноты сформированного на предыдущем этапе человеческого потенциала. Целью инвестора является выявление наиболее значимого направления инвестирования с учетом текущего уровня его капиталотдачи.

Не следует забывать, что работники в каком-то смысле тоже являются инвесторами, так как тратят силы, время, способности на усвоение и сохранение новых знаний. Поэтому адресность распределения инвестиций напрямую зависит от нацеленности, как носителя человеческого капитала, так и инвестора вкладывать свой капитал именно в те направления, где отдача для каждого будет выше. Не секрет, что каждый стремится к увеличению своего благосостояния. Может быть поэтому, выбор направлений своих вложений у участников инвестиционного процесса не всегда совпадает?!

Для оценки возврата или капиталотдачи инвестиций в развитие человеческого капитала должен составляться план, который включает: определение критериев оценки результатов вложений; методологию сбора данных (анализ управленческой деятельности;

социологический мониторинг участников инвестиционных программ); сроки проведения оценки, перечень лиц, ответственных за сбор и обработку данных, необходимых для оценки. В соответствии с выбранной методикой собираются данные (до, во время и после проведения мероприятий) по развитию ключевых кадров – для объективной оценки динамики экономических показателей. Для «чистоты» оценки без учета воздействия внешних факторов можно использовать трендовый анализ показателей предшествующих периодов, устанавливающих тенденции изменения их значений до развивающихся мероприятий и по итогам проекта. Разница между трендом и фактическим результатом приписывается воздействию в ходе инвестиций. Можно использовать экспертную оценку влияния образовательных программ на динамику анализируемых показателей, которая осуществляется менеджерами предприятия, сторонними наблюдателями и, возможно, другими участниками проекта.

На конечном этапе оценки должен быть проведен расчет уровня достигнутого эффекта для предприятия в целом: определяется изменение экономических показателей предприятия (уровня текучести персонала, связанных с ним расходов, количества внутренних продвижений).

В заключение подсчитывается объем возврата от инвестиций, т.е. сравниваются экономические результаты инвестиционной программы с затратами, связанными с ее реализацией. Показатель возврата инвестиций в человеческий капитал (ВИчк) рассчитывается по стандартной формуле, определяющей эффективность, т.е. как соотношение дохода от реализации проекта (Дпр) к стоимости этого проекта (Спр), с учетом, что значение ВИчк должно быть положительным.

Сравнение доходности программы с затратами на ее внедрение позволяет количественно отразить уровень повышения результативности и качества работы, произошедших после реализации проектов, включающих инвестиции в человеческий капитал. Измерение показателя возврата инвестиций в человеческий капитал выявляет преимущества конкретной программы.

Значимым фактором инвестиционного процесса является соблюдение взаимосвязи между инвестициями в человеческий капитал и инвестициями в создание условий для его реализации.

$$КОчк = f(f(Ичк) + f(Иур)), \quad [7, С.134]$$

где КОчк – капиталоотдача,

Ичк – инвестиции в человеческий капитал,

Иур – инвестиции в условия реализации человеческого капитала.

Эффективность управления инвестициями в человеческий капитал может повыситься за счет соблюдения руководством определённых принципов, учитывающих особенности носителя потенциала и позволяющих обеспечить запланированный уровень развития персонала.

Одним из основополагающих, на наш взгляд, является принцип сбалансированности мотивов и стимулов участников процесса инвестирования в человеческий капитал. При определении видов, объёмов, темпов инвестиций должны учитываться интересы и индивидуальные оценки получаемого целевого результата всех участников проекта. Стимулы нужно выбирать по критериям целесообразности и адекватности мотивов участников инвестиционной деятельности. Реализация этого принципа побуждает работников развивать свой потенциал для осуществления инноваций, эффективно используя при этом собственные и привлекаемые ресурсы. Пилотажные исследования по результатам опроса управленцев всех уровней ряда промышленных предприятий Пензенской области показали, что в структуре мотивов работников этих предприятий приоритетными интересами до сих пор, как ни банально это звучит, является заработанная плата и перспектива стабильной работы. Удовлетворение от реализации этих базовых потребностей отличает только 20 % персонала. Однако развитие профессионального потенциала работников осуществляется при условии высокой значимости у работающих потребностей высшего порядка: репутации, карьерного роста, общей успешности. Сегодня они занимают по приоритетности для пензенцев шестое-восьмое места. Поэтому для эффективного инвестирования в человеческий капитал требуется разработка мероприятий по стимулированию потребностей высшего порядка.

Важным является принцип соинвестирования в человеческий капитал как предприятия, так и его работников. Положительное решение о реализации инвестиционного проекта по развитию человеческого капитала должно приниматься при условии долевого участия в инвестициях всех участников этого процесса, т.к. и сам работник может быть как объектом, так и субъектом инвестиционной деятельности. В одном случае он выступает как ресурс, во втором случае работник стремится самореализоваться, повысить свою востребованность, а также текущий доход. Как объект инвестиций работник подвергается воздействию со стороны инвесторов, как субъект, участвует в инвестировании в человеческий капитал. Этот принцип определяет взаимовыгодное и взаимозаинтересованное участие заинтересованных сторон.

Не менее значимым в управлении инвестициями в человеческий капитал предприятия является принцип оценки и корректировки направлений развития работников. При выборе

направлений инвестиций необходимо ускорять и поддерживать процессы саморазвития работников, кроме вариантов несоответствия их стратегии развития цели предприятия.

Саморазвитие работников основано на осознании своего настоящего и будущего положения. При совпадении направлений развития персонала и предприятия достигается синергетический эффект. Однако в случае, когда направление саморазвития работника не согласовано с целями развития предприятия происходит существенное снижение эффективности взаимодействия организации и её персонала. Тогда возникает необходимость коррекции направлений саморазвития персонала.

Ещё одним методологическим принципом управления инвестициями в человеческий капитал является адресность инвестиций. Инвестиции должны направляться в конкретного работника или группу, целенаправленно и концентрированно в те элементы их человеческого капитала, которые требуют развития для реализации запланированных инноваций. Данный принцип позволяет обеспечивать дифференцированный подход в выборе направлений инвестиций и элементов человеческого капитала, качество которых сдерживает развитие предприятия.

Принцип адресности в управлении инвестициями уточняет объёмы инвестиций и повышает контрольные возможности использования человеческого капитала в заданных параметрах.

Реализация обозначенных принципов может осуществляться в разнообразных формах, но комплексность их использования способна обеспечить более высокую эффективность управления инвестициями.

Заключение

Подытоживая наши наблюдения, можно сказать, что для достижения долгосрочной конкурентоспособности предприятия в современных экономических условиях необходимо непрерывное совершенствование качественных характеристик персонала, что требует соответствующих инвестиций. С позиции инвестиционного подхода персонал рассматривается как человеческий капитал, то есть воплощенная в работниках потенциальная способность обеспечивать получение полезного эффекта, которая характеризуется определенными качествами. Для достижения капиталоотдачи инвестиционных вложений в человеческий капитал необходимо эффективное управление инвестиционным процессом. Эффективность управления инвестициями в персонал обеспечивается за счет предварительного планирования объёмов инвестиций, стратегического выбора направлений и единиц объекта инвестирования, успешной реализации проектов развития человеческого капитала, а также регулярной оценки степени экономической отдачи инвестиций в персонал.

Рассчитывая на капиталотдачу, следует не забывать, что инвестирование в повышение качества человеческого капитала обходится достаточно дорого и его целесообразность должна быть заранее продумана и оценена.

Список литературы

1. Апина А.М. Повышение эффективности труда персонала на основе оптимизации инвестиций в человеческий капитал // Вестник СГЭУ. 2014. № 1(50). С.4-10.
2. Ковальчук К.Ф., Фриман И.М. Управление инвестициями в развитие человеческого капитала как фактора повышения конкурентоспособности промышленного предприятия // Журнал «Проблемы экономики». 2011. № 3.
3. Коркина Т. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия // Управления персоналом. 2009. № 9. С.30-33.
4. Лобанова Т. Инвестиции в персонале: «за» и «против» // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 8. С.22-30.
5. Жуков Ю. «Золотое сечение» инвестиций // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 8. С.8-10.
6. Турчаева Р.Ю., Рыбалкина З.М. Факторы эффективности использования человеческих ресурсов на предприятиях строительной сферы. М.: Вестник ун-та «Государственный университет управления», 2014. № 6. С. 207-218.
7. Эрфурт К.А. Особенности инвестирования в человеческий капитал и их отражение в кадровой политике предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2009. № 3. С.132-138.

Рецензенты:

Баронин С.А., д.э.н., профессор, преподаватель каф. «Экспертиза и управление недвижимостью» ПГУАС, г. Пенза;

Хрусталева Б.Б., д.э.н., профессор кафедры «Экономика, организация и управление производством» ИЭиМ, ПГУАС, г. Пенза.