

E.N. Semenova

METHODS OF ASSESSING ECONOMIC EFFECTIVENESS OF INVESTMENT IN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Elsa Semenova – senior lecturer, the Department of Economics and Strategic Management, St. Petersburg IT-MO University, PhD in Economics, associate professor, St. Petersburg; **e-mail: en-sem@mail.ru.**

The research is dedicated to the relevant for the modern society problem connected with investment in personnel development and the assessment of its effectiveness. We consider the concept of “investment in personnel management”. We analyze the conditions and describe methods of assessing economic effectiveness of the investment in question.

Keywords: investment; effectiveness; personnel; project; classification; discounting; profitability.

Э.Н. Семенова

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Эльза Назировна Семенова – доцент кафедры экономики и стратегического менеджмента Санкт-Петербургского Национального Исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики, кандидат экономических наук, доцент, г. Санкт-Петербург; **e-mail: en-sem@mail.ru.**

Статья посвящена актуальной для современного общества проблеме, связанной с инвестициями в развитие персонала организации и с оценкой их эффективности. Рассматривается содержание понятия «инвестиции в управление персоналом». Анализируются условия и описываются методы оценки экономической эффективности данных инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции; эффективность; персонал; проект; классификация; дисконтирование; рентабельность.

Для условий рыночной экономики разработано множество методов оценки экономической эффективности инвестиций и выбора наиболее эффективных инвестиционных проектов [2. С. 56]. Однако отметим, что конкретно по типовым ситуациям применительно к инвестициям в сферу развития системы управления персоналом предприятия на основе единого подхода публикаций практически нет. В частности, требуют пояснения такие вопросы: что понимать под инвестициями в управление персоналом, и чем инвестиции отличаются от расходов (затрат, издержек) на персонал?

Под инвестициями в управление персоналом мы понимаем финансовые средства, направляемые предприятию сторонними организациями-инвесторами, в ос-

новном на радикальные организационные перестройки, реорганизации, нововведения.

Расходы на персонал осуществляются за счет собственных средств предприятия, имеют текущий характер и классифицируются [1. С. 38] на основные (оплата по результатам труда) и дополнительные (расходы на жилье, пособия, повышение квалификации). В то же время в ходе реализации инвестиционного проекта инвестиции превращаются в текущие расходы на персонал.

Сложность определения экономической эффективности отдельных мероприятий по развитию системы управления персоналом заключается в том, что конечные результаты ее деятельности часто не представляется возможным оценить

количественно. Поэтому расчет экономической эффективности инвестиций на внедрение организационных мероприятий в управление персоналом производится при наличии возможности отделить результаты внедренных мероприятий от результатов воздействия других факторов.

Инвестиции в управление персоналом характеризуются социальным эффектом, который определяется качественными сдвигами, происходящими в организации: улучшение социально-психологической обстановки, снижение конфликтности, сокращение текучести кадров и повышение уровня их квалификации.

При принятии решения о распределении социальных инвестиций в развитие персонала важен дифференцированный подход. Например, инвестиции компании в повышение квалификации и в программы переподготовки специалистов не будут оправданы с точки зрения бизнеса, если такая возможность предоставляется сотрудникам без потенциала и стремления к карьерному росту, такие сотрудники – своеобразные «черные дыры». Вложения в них бессмысленны и бесполезны. Для различных групп сотрудников необходим дифференцированный подход к обучению, развитию, повышению зарплаты: максимально индивидуализированный при максимальном потенциале [3].

Для реализации инвестиционного проекта в области управления персоналом необходимо наличие двух условий:

- позитивной социально-психологической оценки трудового коллектива и администрации к соответствующим организационным перестройкам и нововведениям;

- предприятие и инвесторы должны иметь устойчивое финансовое положение.

Все методы оценки эффективности инвестиций условно можно разделить на две группы: методы, не учитывающие фактор времени, и методы, учитывающие фактор времени.

К методам оценки инвестиций, учитывающим фактор времени, в зависимости от года приведения (дисконтирования) доходов и затрат можно отнести методы: начального и конечного финансового со-

стояния; динамического срока окупаемости; внутренней процентной ставки (внутренней доходности или внутренней рентабельности).

Если на практике большинство мероприятий по внутрифирменному управлению персоналом направлено на скорое (до года) получение эффекта, то для оценки эффективности инвестиций наиболее приемлемым является использование методов оценки инвестиций, не учитывающих фактор времени, в которых расчет ведется исходя из экономических показателей первого года внедрения инвестиционного проекта.

При оценке эффективности в управление персоналом следует в первую очередь сформулировать основную цель инвестиционного проекта, т.е. либо увеличение прибыли (рентабельности), либо сокращение срока окупаемости, либо снижение затрат и т.д., после чего выбрать показатель, наиболее полно отвечающий поставленной цели.

Рентабельность – показатель экономической эффективности, отражающий степень использования резервов предприятия. По нему, на наш взгляд, наиболее целесообразно оценивать эффективность инвестиций в персонал, что делает критерий рентабельности одним из наиболее широко применяемых для практики экономических расчетов в сфере управления персоналом. Формула рентабельности персонала проста: $R = \Pi / \text{ССЧ}$, где Π – прибыль компании за данный период, ССЧ – среднесписочная численность персонала за данный период. Она отражает, сколько прибыли генерирует каждый работник предприятия. Безусловно, есть и определенные допущения, которые необходимо принимать во внимание при оценке компании в целом (например, у экспортоориентированных производств прибыль может существенно измениться при изменении курса валюты) [4]. Если проект был направлен в первую очередь на совершенствование организации труда, то выпуск продукции и цены на нее, как правило, не меняются, т.е. прибыль остается прежней, а вот среднесписочная численность персонала уменьшается. Следовательно, рен-

табельность персонала возрастает (изменения в численности сразу влияют на это значение).

Также в этой формуле можно учесть и затраты на проект (Пр), и на мероприятия по внедрению технологий (В), например, закупку более эффективного инструмента, оснастки и т.п. Добиться повышения уровня продаж исключительно за счет улучшения организации труда на отечественных предприятиях получается только в очень редких случаях, поэтому данной компонентой можно пока пренебречь. Но, вместе с тем, проект может привести к экономии затрат на персонал (Э), которая увеличит прибыль. Тогда рентабельность персонала после изменений Р' составит: $P' = (\Pi + \text{Э} - \text{Пр} - \text{В}) / \text{ССЧ}$. Сравнение Р и Р' дает ответ, насколько было успешно была проведена оптимизация производства с точки зрения экономики предприятия

и затрат на персонал.

Рентабельность персонала имеет свое влияние и на другие ключевые показатели эффективности компании (операционные затраты, оборачиваемость капитала, незавершенное производство и др.).

ЛИТЕРАТУРА

1. *Травин В.В., Дятлов В.А.* Основы кадрового менеджмента. М., 1995. 336 с.
2. *Фомина В.Н., Станге А., Тейхгрюбер Ю.* Эффективность инвестиций в рыночной экономике. М.: ГАУ, 1993. 60 с.
3. Эффективные внутренние социальные инвестиции. URL: http://123-job.ru/content/articles_949/ (дата обращения: 23.09.2016).
4. LEAN-CENTER.RU: [сайт]. URL: <http://lean-center.ru/?id=65&view=article> (дата обращения: 23.09.2016).