

изводственного процесса. Однако современная государственная инвестиционная политика носит несистемный характер, она просматривается как нескоординированный перечень обеспечивающих мероприятий промышленной, бюджетной, социальной политики. Акцент на инструментах инвестиционной политики и отсутствие стратегической целостности в ее направлениях, методах и критериях оценки ее эффективности существенно снижают влияние государственной инвестиционной политики на развитие российской экономики.

Литература

1. Алексеев А., Кузнецова Н. Структура инвестиций: насколько она передовая? // Экономист. 2010. № 3. С. 6–19.
2. Добровольский В.П. Инвестиционный потенциал российской экономики и точки роста // Деньги и кредит. 2010. № 9. С. 30–35.
3. Доклад о ходе выполнения федеральных целевых программ и реализации Федеральной адресной инвестиционной программы за первое полугодие 2009 года. [Электронная версия]. URL : http://www.programs-gov.ru/npd/doklad2009/text_faip.zip.
4. МВФ. Российская Федерация: Консультация в соответствии со статьей IV. Информационное сообщение для общественности относительно обсуждений на Исполнительном Совете. [Электронная версия]. URL : <http://www.imf.org/external/np/sec/pn/2006/rus/pn06128r.pdf>.
5. Основные направления социально-экономического развития Российской Федерации на долгосрочную перспективу, 2001. [Электронная версия]. URL : <http://smb.economy.gov.ru/politics/strategical/social.pdf>.
6. Российский статистический ежегодник : сб. ст. М. : Росстат, 2009.
7. Устинкин С. Инвестиционная политика в Российской Федерации // Власть. 2010. № 2. С. 8–10.

Modern specificity of the Russian public investment policy

There is revealed the specific character of the modern public investment policy of the Russian Federation, which consists in the conceptual contradiction between the goals of social and economic country development, priority directions of public investment policy and the instruments of its realization.

Key words: *public investment policy, goals of investment policy, investment climate, methods and instruments of public investment policy, federal purpose programs.*

И.А. СИДУНОВ
(Волгоград)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ КАК ОСНОВА ПОВЫШЕНИЯ ЕЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

Рассматривается проблема эффективности инвестиций в кадровый потенциал. Предлагается алгоритм оценки эффективности инвестиций в развитие кадрового потенциала предприятия, состоящего из суммы индивидуальных компетенций специалистов. Алгоритм включает четыре основных этапа: анализ информационных потоков, определение показателей оценки кадрового потенциала, преобразование полученных данных в денежный эквивалент, расчет показателя доходности инвестиций в кадровый потенциал.

Ключевые слова: *предпринимательская структура; конкурентоспособность; инвестиции в кадровый потенциал; индивидуальные компетенции; эффективность инвестиций в кадровый потенциал; доходность инвестиций в кадровый потенциал.*

Конкурентоспособность предпринимательской структуры во многом определяется качеством кадрового потенциала. Для того чтобы правильно и, как следствие, эффективно организовать инвестиции в персонал, необходимо четко представлять себе этапы оценки эффективности инвестиций в формирование и развитие кадрового капитала предпринимательской структуры. Инвестиции в кадровый потенциал – это формирование кадрового капитала предпринимательской структуры, ценных для бизнеса качеств сотрудников, вложения в их знания, навыки и умения, которые в будущем должны окупиться. «Замените весь персонал – и вы получите другую организацию» [1, с. 394]. Разумеется, при этом должна быть проведена оценка как планов инвестиций, так и эффективности их осуществления, что по объективным обстоятельствам сделать не просто. Найти прямую зависимость производительности труда от количества инвестиций не представляется возможным.

Западные компании давно считают, что персонал входит в ключевую тройку факторов

бизнеса наряду с финансами и информационными технологиями. Российские руководители также все чаще задаются вопросом, куда отдача инвестиций их компаний в персонал. Этот вопрос волнует и современные кадровые службы, отделы и департаменты по управлению персоналом, HR-менеджмент. Компании вместе с консультантами разрабатывают систему показателей эффективности кадровой функции (функции управления персоналом – HR-функции), разрабатывают методики расчета показателей инвестиционных потоков и их эффективности. В мире существует несколько моделей измерения результатов деятельности HR (человеческие ресурсы).

Многие менеджеры по персоналу слабо представляют, как и зачем развивать персонал, не говоря уже о руководителях, для которых факт присутствия HR в компании – дань моде. При оценке эффективности инвестиций в обучение персонала необходимо правильно выбрать показатель, на основании которого будет проводиться оценка его результатов, – считает директор ЗАО «ЭКОПСИ консалтинг» С. Львов [2, с. 32–34]. В современных условиях в кадровой политике 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 эффективности инвестиций в кадровый потенциал (ДИК – доходность инвестиций в кадровый потенциал) требует создания системы статистической отчетности, накопления информации о формировании и развитии кадрового потенциала.

Оценка эффективности инвестиций в развитие кадрового потенциала, состоящего из суммы индивидуальных компетенций специалистов, включает четыре основных этапа: анализ информационных потоков, определение показателей оценки кадрового потенциала, преобразование полученных данных в денежный эквивалент, расчет экономических показателей инвестиций. Анализ информационных потоков – это сбор данных о персонале предпринимательской структуры, анализ рынков труда и образовательных услуг, показателей эффективности процесса. Показатели оценки кадрового потенциала можно разбить на три подгруппы: количественные, качественные и интегрированные. Каждая предпринимательская структура отбирает те показатели, которые для нее актуальны в данный период. Третьим этапом оценки эффективности инвести-

ций в кадровый потенциал является преобразование полученных статистических данных в денежный эквивалент. К таким данным можно отнести затраты на развитие (например, стажировки, обучение) кадрового потенциала, маржинальный доход, прирост доходности предпринимательской структуры. И последний этап – это непосредственно расчет показателей эффективности инвестиций в кадровый потенциал.

Экономическая доходность инвестиций в кадровый потенциал, с нашей точки зрения, должна быть рассчитана по следующей формуле:

$$ДИК = \frac{Д - ИКП}{ИКП} = \frac{Д - (ВФК + ВРК + ВИК)}{ИКП}, \quad (1)$$

где ДИК – доходность инвестиций в кадровый потенциал; Д – маржинальный доход, получаемый предпринимательской структурой; ИКП – инвестиции предпринимательской структуры в кадровый потенциал; ВФК – вложения в формирование кадрового потенциала; ВРК – вложения в развитие кадрового потенциала; ВИК – вложения в использование кадрового потенциала [3].

Соотношение двух показателей – маржинального дохода предпринимательской структуры и инвестиций в развитие кадрового потенциала – определяет развитие предприятия. Если Д=ИКП, то предпринимательская структура находится в условиях кризиса и не может дальше развиваться; если Д>ИКП и при этом доход увеличивается, то предпринимательская структура развивается стабильно; если Д<ИКП – предпринимательская структура не сможет существовать. Следовательно, оценка доходности инвестиций в кадровый потенциал позволяет оптимизировать инвестиционный процесс на предприятии. Мы согласны с позицией И. Хухрева, что «затраты на персонал надо рассматривать всегда как инвестиции. Потому важно сразу определить, какую отдачу вы хотите получать от того или иного человека, того или иного мероприятия» [4, с. 2]. При оценке эффективности инвестиций в кадровый потенциал предпринимательской структуры значение показателей ВФК и ВРК можно приравнять к затратам на наем работников, обучение и проведение корпоративных мероприятий, основной частью суммы ИКП станет ВИК – затраты на выплату заработной платы персоналу.

Для определения эффективности инвестиций в кадровый потенциал за определенное

время можно использовать формулу расчета динамической эффективности ИКП:

$$\text{ЭИКП} = \frac{(Д1 - ИКП1)}{(Д2 - ИКП2)} \div \frac{ИКП1}{ИКП2}, \quad (2)$$

где Д1 – маржинальный доход за 1-й период; Д2 – маржинальный доход за 2-й период; ИКП1 – инвестиции в кадровый потенциал за 1-й период; ИКП2 – инвестиции в кадровый потенциал за 2-й период.

Динамическая эффективность инвестиций в кадровый потенциал покажет, каков эффект изменений системы стимулирования персонала в различные периоды, а также позволит оценить ее эффективность в целом. По аналогии с предыдущей формулой можно говорить об условиях развития предпринимательской структуры:

1) ЭИКП > 1 – инвестиции в кадровый потенциал положительно повлияли на деятельность фирмы, их эффективность увеличила прирост ее доходности;

2) ЭИКП = 1 – инвестиции в кадровый потенциал положительно повлияли на деятельность фирмы, их эффективность оптимальна;

3) ЭИКП < 1 – инвестиции в кадровый потенциал повысили доходность фирмы, но их эффективность не увеличивает прирост доходности.

Если учитывать данную динамику эффективности инвестиций в кадровый потенциал, можно говорить о конкурентоспособной кадровой политике предпринимательской структуры. Кадры любой работающей структуры определяют в целом ее конкурентоспособность. Инвестируя в повышение квалификации специалистов любой структуры, мы инвестируем в развитие их компетенций и, как следствие, повышаем конкурентоспособность бизнеса.

Литература

1. Стоунер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики // Новая технологическая волна на Западе. М. : Прогресс, 1986.
2. Львов С.А. Оценка инвестиций в персонал – за и против // Управление персоналом. 2004. №11–12.
3. Сидунов А.А., Сидунова Г.И. Управление инвестициями в развитие компетенций специалистов : монография / Волгогр. гос. пед. ун-т. Волгоград : ВГЭТК, 2008.
4. Хухрев И. Затраты на персонал надо рассматривать как инвестиции // Управление персоналом. 2006. №2 (132).

Efficiency of investments in human resources potential development of entrepreneurial structure as the basis of competitiveness increase

In order to organize the process of investment in human resources potential correctly and, thereby, effectively, it is necessary to have clear understanding of the stages of the process of effectiveness evaluating of investment in the formation and development of the microsystem personnel capital. This process, which consists of the sum of specialists' individual competences, includes four main stages: the analysis of information flows, determination of assessment results of human resources potential, transformation of the findings into money equivalent, calculations of the result – profitability of investments in human resources potential.

Key words: *entrepreneurial structure, competitiveness, investment in human resource potential, individual competences, efficiency of investments in human resources potential, profitability of investments in human resources potential.*

Е.М. ГУЗЕВА
(Волгоград)

ИССЛЕДОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК С ЦЕЛЬЮ ВЫБОРА НАПРАВЛЕНИЙ ПОВЫШЕНИЯ КРЕАТИВНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Креативность становится важнейшим ресурсом развития организаций, и соответственно повышается потребность в управлении им. Огромное влияние на проявление креативности оказывает внутренняя среда, необходимо определить критерии оценки внутренних факторов. В статье рассматриваются вопросы экспертной оценки организационного поведения с целью разработки пути развития организации, а также применения метода анализа иерархий для анализа приоритетности инновационных проектов с точки зрения факторов.

Ключевые слова: *организационное поведение, креативность, экспертные оценки.*

Креативность персонала является одним из ресурсов, необходимых для развития интеллектуального капитала, и во многом за-