

ники отрасли перешли от поиска карательных запретительных мер к более прогрессивному решению проблем.

Литература

1. Балац Б. Заключительный аккорд: краткая история книжного пиратства // *Media Piracy in Emerging Economies*. 2011. С. 399–413.

2. Продажи ридеров в России выросли в два раза за прошлый год // *Pro-books.ru*. 2012. 25 сент. URL : <http://pro-books.ru/news/3/10254> (дата обращения: 22.05.2013).

Innovation processes on the Russian book market

There are suggested the variants of improvement of the situation on the modern book market, where the sales of traditional printed books fall, but the market of electronic editions suffers from piracy; there are considered the latest innovation solutions from foreign experience for overcoming the crisis in this field.

Key words: *book market, piracy on the Internet, innovation processes, electronic book, crowdfunding, flipback.*

А.А. СИДУНОВ
(Волгоград)

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ СТРУКТУРЫ

Рассматриваются особенности политики инвестиций в кадровый потенциал предпринимательской структуры, приводятся формулы, определяющие инвестиции в кадровый потенциал и их эффективность. Раскрывается особенность цикла инвестиций в специалиста предпринимательской структуры.

Ключевые слова: *инвестиции в кадровый потенциал предпринимательской структуры, отдача от инвестиций, эффективность инвестиций в кадровый потенциал предпринимательской структуры.*

Эффективность деятельности предпринимательской структуры во многом определяется качеством кадрового потенциала данной структуры. В свою очередь, качество ка-

дрового потенциала формируется совокупностью качеств индивида (психологические и управленческие качества, организаторские и ораторские способности, способность к обучению). Набор критериев оценки качества кадрового потенциала зависит от профессии, должности, цели, оценки специалиста, отрасли и т.д.

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 инвестиций в персонал. К сожалению, не всегда можно выделить показатели качества персонала, не подверженные влиянию внешних факторов, и это затрудняет оценку эффективности инвестиций в персонал. 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 компании и категориям сотрудников» [1, с. 43].

Качество кадрового потенциала предпринимательской структуры (ПС) напрямую влияет на ее конкурентоспособность. Особенностью конкурентной политики ПС является ее лидерство (стремление к лидерству) на определенном рынке, а не простая конкурентоспособность, т.к. цель деятельности ПС – получение максимальной прибыли. Это обуславливает необходимость ПС инвестировать в инновации.

Четыре основные составляющие инновационной политики ПС определяют ее рациональность: инвестиции, инновации, конкурентное лидерство, максимальная прибыль. Эффективность каждой составляющей определяется качеством работы сотрудников ПС. Следовательно, инвестировать необходимо не только в технические, технологические, продуктовые инновации, но и в развитие кадрового потенциала или в приобретение высокоэффективных специалистов. Предприниматель или наемный управляющий ПС должен принять оптимальное управленческое решение при инвестировании в кадровый потенциал. Эффективность данных инвестиций можно проследить на рис. 2.

Критическая величина инвестиций (K_k) должна быть достаточной для того, чтобы

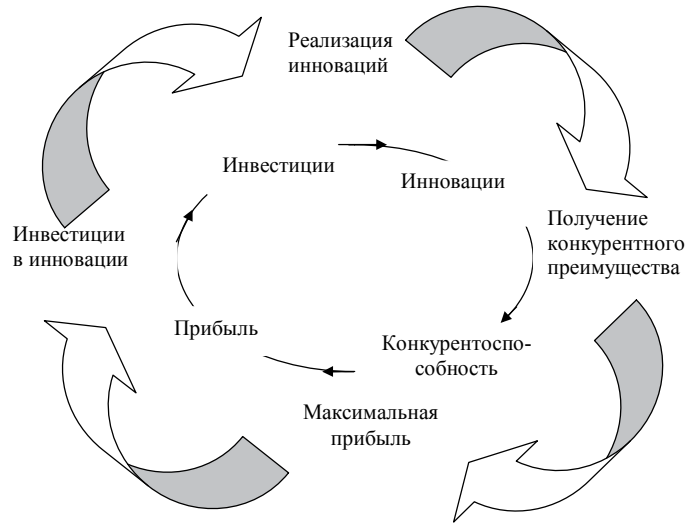


Рис. 1. Рациональная инвестиционная политика предпринимательской структуры (составлено автором)



Рис. 2. Величина отдачи от инвестиций в кадровый потенциал (КП) [2, с. 61]



Рис. 3. Особенности цикла инвестиций в специалиста ПС (составлено автором)

сформировать конкурентоспособный потенциал ПС, который затем пройдет путь эффективного развития за счет инвестиций от K_n до K_o .

Оптимальная величина инвестиций (K_o) определяет рациональный предел, вложенный в кадровый потенциал, т.к. превышение данного объема ведет к снижению эффективности.

Снижение \mathcal{E}_o от инвестиций в кадровый потенциал связано, во-первых, с усложнением управления большими объемами и сложностью данного процесса, во-вторых, с ограничением личного потенциала индивида, на которого направлены данные инвестиции.

С нашей точки зрения, инвестиции в кадровый потенциал ПС (ИКП) определяются по формуле (1):

$$ИКП = ИПодб.КП + ИРазв.КП + ИИспол.КП + ИПарт. + ИВысв.Перс., \quad (1)$$

где ИПодб.КП – инвестиции в подбор кадрового потенциала; ИРазв.КП – инвестиции в развитие кадрового потенциала; ИИспол.

КП – инвестиции в использование кадрового потенциала (монетарное вознаграждение); ИПарт. – инвестиции в партнерство; ИВысв.перс. – инвестиции в высвобождение персонала (разовые выплаты при сокращении персонала).

Однако ПС имеет определенные особенности в плане инвестиций в кадровый потенциал.

1. Оплата труда работников ПС чаще всего зависит от результативности деятельности фирмы в целом и специалиста в частности. Данная величина не является постоянной, и, как следствие, инвестиции в использование кадрового потенциала тем выше, чем выше результативность деятельности предпринимательской структуры.

2. Максимальная величина инвестиций в развитие специалистов ПС определяется партнерством бывшего специалиста данной фирмы, т.е. самые результативные специалисты могут получить часть капитала (став партнерами) или часть акций.

$$\text{ЭИК} = \frac{Д - \text{ИКП}}{\text{ИКП}} = \frac{Д - (\text{И Подб.КП} + \text{ИРазв. КП} + \text{ИИсполь. КП} + \text{И Пер.} + \text{И Высв.перс})}{\text{ИКП}}, \quad (2)$$

где ЭИК – эффективность инвестиций в кадровый потенциал; Д – маржинальный доход, получаемый ПС.

Особенность жизненного цикла специалиста ПС может проявиться в том, что самые амбициозные, результативные специалисты могут стать партнерами в бизнесе, и тогда инвестиции в их использование резко возрастут (или упадут при уходе данного специалиста из бизнеса при несовпадении целей фирмы и индивида). А отдача от инвестиций в данного специалиста может развиваться без соответствующего скачка. Это так называемый мнимый инвестиционный эффект, который может со временем очень быстро окупиться, а может и не окупиться. Поскольку предпринимательская деятельность – это деятельность большого риска в условиях высокой неопределенности, то это практически условие лидерства в конкурентной борьбе ПС.

Эффективность ИКП может быть рассчитана по формуле (2). Оценка эффективности ИКП позволяет оптимизировать инвестиции в ПС.

Литература

1. Лабунский Л.В. О развитии персонала // Управление персоналом. 2003. № 7.
2. Сидунов А.А., Сидунова Г.И. Управление инвестициями в развитие компетенций специалистов: моногр. / под ред. д-ра экон. наук. проф. Г.И. Сидуновой; Волгогр. гос. пед. ун-т. Волгоград: ВТЭТК, 2008.

Effectiveness of investments into human resources potential of entrepreneurial structure

There are considered the peculiarities of investment policy into human resources potential of entrepreneurial structure, given the formulas that determine the investments into human resources potential and the effectiveness of the investments. There is revealed the peculiarity of the cycle of investments into a specialist of entrepreneurial structure.

Key words: investments into human resources potential of entrepreneurial structure, efficiency of investments, effectiveness of investments into human resources potential of entrepreneurial structure.

