

Чупрова А.В.
магистрант Иркутский государственный университет путей сообщения,
130719803@rambler.ru

Сольская И.Ю.
доктор экон. наук, профессор
Иркутский государственный университет путей сообщения,
irina_solskay_@mail.ru

Chuprova A.V.
student Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation,
(664074, Russia, Irkutsk, Chernyshevsky str. 15
tel.: +79149106877 e-mail: 130719803@rambler.ru)

Solskaya I.Yu.
Doctor ecom. Sciences, Professor,
Irkutsk State Transport University,
irina_solskay_@mail.ru

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ METHODS FOR EVALUATING INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL

Введение

Основным источником экономического роста в условиях ограниченности ресурсов является повышение эффективности их использования. Это положение в равной степени справедливо для производственных отраслей и для отраслей, обеспечивающих инфраструктурные функции в экономике. Важнейшей составляющей инфраструктуры экономики Российской Федерации является ОАО «Российские железные дороги». В год ОАО «РЖД» перевозит почти 1,3 млрд т грузов и около 1,2 млрд пассажиров.¹

Методы и модели

В зарубежной и российской литературе существует несколько методов оценки эффективности инвестиций в персонал. В основном, они основаны на оценке затрат на персонал и переменных, описывающие длительность обучения и характеризующие показатели сотрудников: их заработок, количество лет до выхода на пенсию и т.д.

Перед тем как перейти к описанию анализа методов оценки инвестиций в развитие персонала, стоит сделать одно важное замечание по поводу роста производительности труда. Рост производительности труда может быть связан не только с повышением квалификации работников, наличия опыта, но также рост может быть обусловлен внедрением новых технологий в производственный процесс, замена оборудования, оптимизация численности и т.д. Так Комплексная программа инновационного развития холдинга «РЖД» (КПИР-2025) предусмотрено, в том числе, «развитие организационной структуры управления инновационной деятельностью на центральном и региональном уровнях и совершенствование механизмов планирования, мониторинга реализации и оценки эффективности инновационной деятельности, также системы мотивации к осуществлению инновационной деятельности»².

Перед тем как перейти к описанию анализа методов оценки инвестиций в развитие персонала, стоит сделать одно важное замечание по поводу роста производительности труда. Рост производительности труда может быть связан не только с повышением квалификации работников, наличия опыта, но также рост может быть обусловлен внедрением новых технологий в производственный процесс, замена оборудования, оптимизация численности и т.д. Так Комплексная программа инновационного развития холдинга «РЖД» (КПИР-2025)

¹ Портрет компании. Годовой отчет ОАО «РЖД». <https://ar2018.rzd.ru/ru/about-company>

² Инновации ОАО «РЖД» <https://company.rzd.ru/ru/9381>

предусмотрено, в том числе, «развитие организационной структуры управления инновационной деятельностью на центральном и региональном уровнях и совершенствование механизмов планирования, мониторинга реализации и оценки эффективности инновационной деятельности, также системы мотивации к осуществлению инновационной деятельности». Поэтому для оценки эффективности инвестиций в персонал используют, в том числе, косвенные методы.

Ниже в таблице 1 приведен сравнительный анализ методов оценки инвестиций в развитие персонала их достоинства и недостатки.

Таблица 1. Сравнительный анализ методов оценки инвестиций в человеческий капитал

Метод оценки инвестиций в персонал	Достоинства	Недостатки
Учет трудовых ресурсов [4]	Принимаются во внимание выгоды от принятия управленческого решения в настоящее время и в перспективе.	Сложность измерения, отсутствуют оценки дополнительных затрат компании (к примеру, покупка оборудования для производства нового товара).
Система интегрированных показателей [5]	Учет стоимости инвестиций.	Не учитывается, что добавленная стоимость - не только результат увеличения производительности труда рабочих, но и следствие использования новых технологий или нового оборудования.
IRR метод [2]	В составе анализируемых переменных, связанных с затратами на образование и развитие персонала, учитывается выход на пенсию (сколько человек приумножил свои знания).	Ограничен затратами на персонал, временем, затраченным на обучение, но не учитывает вклад инвестиций в результаты деятельности организации.
ROR метод [3]	В анализе оцениваются прямые издержки.	Не оценивает увеличение ежегодного заработка работника; не анализирует жизненный цикл индивида, вклад инвестиций в результаты деятельности организации.
Метод Mincer [3]	Простота и доступность.	Могут быть ошибки в точности данных, приводящие к искажению результатов; отсутствует полнота анализа (пробелы в части инвестиций в образование); опыт работы может быть не связан со специализацией, на которой обучался сотрудник.
Модели: доход человеческого капитала, экономическая добавленная стоимость персонала,	Анализируемые показатели содержатся во внутреннем учете затрат организации или отчетности организации.	Не оценивают используемый, полученный ЧК при обучении; вклад работника, прошедшего обучение, оценивается только косвенно; отсутствует оценка времени обучения

себестоимость ЧК, добавленная стоимость ЧК, ROI ЧК [6]		персонала.
Модель Джека Филлипса [7]	Оцениваются не только затраты на определенный проект (инвестирование в образование), но и доходы, получаемые от его реализации.	Искажение результатов, т.к. не учитываются общие затраты, относящиеся к инвестициям в персонал; качество расчета выгод от инвестиций зависит от правильного управленческого учета, поэтому необходимо внедрение специального блока управленческого учета в организацию.
Модель Ульриха [9]	Оцениваются показатели деятельности HR службы в совокупности.	Сложность интерпретации полученных результатов; способы измерения некоторых показателей достаточно субъективны (моральный климат в коллективе, навыки работников); отсутствует оценка затрат на персонал в денежном выражении.
Метод Я. Фитценца [10]	Простота и легкость применения.	Отсутствует анализ длительности обучения, профессионального развития сотрудника, вклада сотрудника в деятельность организации.
Общая оценка отдачи инвестиций в персонал [11]	Простота. Учет роста заработной платы работника при прохождении обучения.	Узость показатель для оценки инвестиций в персонал; не учитывает дополнительные затраты организаций при решении обучить сотрудников; не рассматривает профессиональный рост и развитие работника.
Отдача инвестиций в каждого сотрудника [3]	Учитываются не только экономические показатели, но и показатели удовлетворенности тренингами, косвенно оцениваются условия труда (через долю сотрудников, уволенных по собственному желанию).	Не учитываются: увеличение заработной платы работников, вклад работников в деятельность организации, после обучения; профессиональный рост сотрудников; затраты компании на обучение сотрудников (прямые затраты организации).
Показатель оценки стоимости работника с учетом инвестиций [1]	Включает анализ стоимости конкретного работника для предприятия.	Не анализирует средства, вложенные в обучение данного сотрудника, не дает финансовому директору увидеть результат от вложения средств.
Отдача от использования человеческого капитала [6]	Возможность собственника оценить эффективность вложений в компанию.	Оцениваемые показатели могут зависеть от других факторов, (мотивация сотрудников; высокий показатель текучести кадров; убытки компании в связи с тяжелой экономической ситуацией и недостаточным спросом).

Необходимость выбора адекватного метода оценки инвестиций в человеческий капитал усугубляется тем, что в условиях, когда вопросы корпоративной социальной ответственности приобретают все большее значение, методы, основанные на учете значимости трудовых ресурсов (Human Resource Accounting) могут отразить степень инвестирования компании в человеческий капитал, в частности, вследствие осуществления мероприятий, направленных на развитие своего персонала [8].

Результаты

Таким образом, на основе вышеописанных методов и рассмотренных плюсов и минусов стоит сказать, что необходимо оценивать в совокупности все показатели, касающиеся инвестиций в персонал, как объективные (в натуральном выражении): сумма, потраченная на обучение персонала, продолжительность обучения, показатель текучести кадров, так и субъективные: показатель удовлетворенности работой (который также показывает и вовлеченность в работу), система мотивации, моральный климат в организации, рост работника профессионально.

Выводы

В связи с тем, что ни один из вышеописанных методов не может полностью удовлетворить потребности ОАО «Российские железные дороги» в оценке инвестиций в развитие персонала, считаем целесообразным использовать метод, который бы содержал в себе положительные стороны известных моделей и учитывающий стратегические направления развития железнодорожного транспорта Российской Федерации.

Список использованных источников

1. Ткаченко А.Н. Оценка эффективности инвестиционных проектов.- Учебное пособие. Новокузнецк: НФИ КемГУ. 2003. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.aup.ru/books/m1157/>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
2. Мельников Р.М. Оценка эффективности общественно значимых инвестиционных проектов методом анализа издержек и выгод. - Учебное пособие. 2016 [Электронный ресурс]. URL: <https://knigogid.ru/books/1890945-ocenka-effektivnosti-obschestvenno-znachimyh-investicionnyh-proektov-metodom-analiza-izderzhek-i-vygod-uchebnoe-posobie/toread>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
3. Теслюк Л.М., Румянцева А.В., Оценка эффективности инвестиционного проекта. – Учебное пособие. Екатеринбург. 2014. 231 с.
4. Галкин М.Н. Учет вложений в трудовые ресурсы: проблемы и их решения. Экономика и бизнес. 2010. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-vlozheniy-v-trudovye-resursy-problemy-i-ih-reshenie/viewer>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
5. Басовский Л.Е. Теория экономического анализа: Учебное пособие.-М.:ИНФА-М.2001 – с.222
6. Богатырева В.В. Финансовое управление воспроизводством человеческого капитала в инновационной экономике: теория, методология, моделирование. – Новополюк: ПГУ, 2013. – 400 с.
7. Удовидченко Р.С., Киреев В.С. Сравнительный анализ моделей оценки эффективности обучения персонала. Современные проблемы науки и образования. №6 -2014 [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=16909>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)

8. Мышковец Ю.А., Толкач Г.В. Методы оценки инвестиций в персонал компании. [Электронный ресурс]. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/196698/1/202-206.pdf>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
9. Ульрих Д., Брокбэнк У. HR в борьбе за конкурентное преимущество. -М.: Претекст. 2015 - с.29
10. Финценц Я. Рентабельность инвестиций в персонал. М: Вершина.2006 - с.320
11. Тугускина Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятий. Журнал «Управление персоналом». №3 – 2009 [Электронный ресурс]. URL: <https://www.top-personal.ru/issue.html?1896>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
12. Портрет компании. Годовой отчет ОАО «РЖД». [Электронный ресурс]. URL: <https://ar2018.rzd.ru/ru/about-company>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)
13. Инновации ОАО «РЖД». [Электронный ресурс]. URL:<https://company.rzd.ru/ru/9381>. (Дата обращения: 29.03.2022 г.)