

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Ю.В. Маркина

Южно-Уральский государственный университет, г. Челябинск

В статье рассмотрено значение оценки эффективности инвестиций в инновационные трудовые ресурсы, так как они выступают одним из главных факторов успешности инновационного развития региона. Основными результатами внедрения системы оценки эффективности инвестиций в трудовые ресурсы инновационного развития региона являются: возможность объективно планировать инвестиции в инновационные трудовые ресурсы; возможность определять приоритетные направления формирования и развития инновационных трудовых ресурсов; повышение уровня приверженности и мотивации персонала; возможность сделать прозрачными ожидания и стандарты.

Ключевые слова: инвестиции, трудовые ресурсы, экономика региона, инновационное развитие.

Экономическое развитие территорий в начале XX века характеризуется ростом человеческого фактора. На сегодняшний день по-иному понимается роль трудовых ресурсов, которые выступают главным фактором успешности инновационного развития региона. В связи с этим инвестиции в инновационные трудовые ресурсы выступают неотъемлемым элементом успешного инновационного развития региона. Соответственно, растет и значение оценки эффективности инвестиций в инновационные трудовые ресурсы.

Инновационные трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, обладающая знаниями, навыками, опытом и квалификацией, необходимыми для осуществления деятельности по разработке и коммерциализации инноваций. Количество и качество человеческих ресурсов, участвующих в формировании инновационной направленности развития экономики региона, зависит от уровня инвестиций в них. Наиболее существенные факторы бизнеса – навыки, квалификация, знания и умения работников – принципиально неотделимы от их носителей. Можно продать результат собственного научно-технического творчества, но нельзя отчуждать свои знания о том, каким образом он был достигнут, и добившийся его работник при необходимости всегда сможет получить аналогичный или лучший результат. Возможности измерить стоимость человека известны со времен У. Петти, А. Смита и Д. Рикардо. Они предполагали, что продается не рабочая сила, а их труд. В XX в. появились работы, в которых авторы – И. Фишер, С. Форсит, Ф. Крам, Ю. Фиш, Л. Дублин, А. Лотк – пытались рассчитать стоимость отдельного человека, всего населения региона и страны в целом.

Вопросами измерения инвестиций в человеческие ресурсы в экономике, в частности, занимались Л. Турроу, а также Б. Вэйс-Борд и Г. Беккер, которые предлагали рассчитывать отдачу образования, под которой понимался доход на капитал, вложенный в образование [1]. Создавая общую концепцию и подход к структуризации функцио-

нального разделения труда в области управления персоналом, выделяют следующие функциональные блоки (рис. 1). Каждому функциональному блоку соответствует определенный вид инвестиций в инновационные трудовые ресурсы.

Рассмотрим подробнее структуру инвестиций в инновационные трудовые ресурсы региона [2].

1. Образование и подготовка на производстве, что повышает уровень знаний специалистов, вследствие чего увеличивается объем и качество инновационных трудовых ресурсов.

2. Здравоохранение – вложения в здоровье человека. Низкий уровень продолжительности жизни в регионе автоматически включается в число приоритетных затрат инвестиции на поддержание здоровья, что способствует продлению жизни человека, а, следовательно, и времени функционирования инновационных трудовых ресурсов. Инвестиции в здравоохранение экономят средства, которые расходуются на оплату больничных листов, снижают потери из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте и выплаты по страховкам от профессиональных заболеваний.

3. Мотивация – включает выработку лояльности работников, при этом используются как материальные, так и нематериальные виды заинтересованности.

4. Фундаментальные научные разработки – формируют новые технологии производства и способы потребления, что приводит к преобразованию самих работников, которые выступают носителями новых способностей и потребностей. В информационном обществе наука превращается в своеобразный генератор инновационных трудовых ресурсов.

5. Культура и досуг накладывает свой отпечаток на процесс воспроизводства инновационных трудовых ресурсов, так как без них невозможно гармоничное развитие личности. Культурный уровень граждан в значительной степени определяет экономические достижения общества, его социально-политическую, идеологическую, образовательную и духовно-моральную структуру.



Рис. 1. Базовая модель управления трудовыми ресурсами

Для большинства российских регионов важное значение приобретает обучение инновационного персонала. Они рассматривают его как решающий фактор собственного долгосрочного развития, обеспечивающий конкурентоспособность на рынке инноваций. Выбор оценки эффективности затрат, формы обучения и способы удержания высококвалифицированных работников становятся основными моментами при принятии решения об организации учебного процесса [7]. Решающим фактором при выборе программы обучения выступает расчетная эффективность производимых затрат, получаемых в результате повышения профессионального уровня работников, и затрат на обучение, которые определяются уровнем подготовки (до и после обучения) сотрудников, вовлеченностью их в обучающий процесс, продолжительностью обучения. Обучение работников предприятия направлено на повышение их профессиональной квалификации, которую можно осуществлять в форме семинаров, тренингов, курсов и т. д. По времени обучения программы бывают однодневные и более продолжительные, периодические и разовые, а по степени отвлеченности сотрудников от рабочего процесса – с отрывом и без отрыва от производственной деятельности. Обучение может быть как очным, так и заочным, т. е. дистан-

ционным [6]. Очное обучение дает работнику необходимый объем информации, знаний и умений непосредственно от преподавателя, характеризуется более высокой эффективностью. Заочные программы рассчитаны на свободное от работы время и предполагают высокую мотивацию самих обучаемых. Преимущество этих программ дает возможность учиться без отрыва от производства. Но на их эффективность негативно влияет ряд скрытых факторов: более высокая утомляемость сотрудника, вынужденного после работы заниматься самостоятельной подготовкой, что влияет на его общую работоспособность и мотивированность, необходимость системы тщательной проверки освоенных самостоятельно знаний и др. [5]

Несовершенство институциональной среды – это серьезное препятствие к расширению программ инвестирования в образование сотрудников, что приводит к недостаточно полной регламентации контрактных отношений в законодательной базе России. Так, Трудовой кодекс РФ обязует работодателей нести затраты, связанные с обучением работника, не обеспечивая при этом его права на результаты обучения. Как следствие, примерно 20 % работников предприятия увольняются после прохождения обучения на предприятии. Это обусловлено несовершенством нормативной базы

в сфере контрактных взаимоотношений работодателя и работника, влекущей за собой недостаточную проработанность правового урегулирования возникающих споров и отсутствие соответствующего опыта судебных разбирательств. Улучшение нормативной базы и формирование государственных институтов, защищающих права обеих сторон трудовых отношений, будут способствовать более активному инвестированию средств российскими предприятиями в развитие персонала.

Анализ эффективности инвестирования в образование работников предваряет решение о начале программы повышения квалификации и должна осуществляться в несколько этапов в зависимости от сроков обучения. Наиболее распространенными стратегиями определения эффективности программы обучения являются:

- сравнение показателей работы пилотной группы участников обучения и группы сотрудников, которые не были задействованы в тренинге;
- планируемые результаты обучения сравниваются с результатами, достигнутыми на практике;
- участники сами оценивают степень влияния учебной программы на их деятельность.

Решение о целесообразности инвестировать средства в инновационные трудовые ресурсы принимается на основе серьезных расчетов и прогнозов повышения прибыльности. Поскольку профессиональное образование играет ключевую роль в формировании квалифицированного персонала, расходы на него носят инвестиционный характер. Инвестиции в инновационные трудовые ресурсы имеют ряд особенностей, чем другие виды инвестиций.

1. Чем раньше осуществляются инвестиции в инновационные трудовые ресурсы, тем быстрее они дают отдачу. Но важно учесть, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. Инновационные трудовые ресурсы не только подвержены физическому и моральному износу, но и способны накапливаться и умножаться. Накопление инновационных трудовых ресурсов осуществляется в процессе периодического переобучения персонала и накопления им производственного опыта, который осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческих ресурсов его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются.

3. Не всякие инвестиции в персонал могут быть признаны вложениями в инновационные трудовые ресурсы, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы.

4. По сравнению с инвестициями в иные различные ресурсы инновационного развития региона инвестиции в инновационные трудовые ресурсы являются наиболее выгодными как с точки зрения

отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [3].

Инвестиции в человеческие ресурсы оправданы, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, поэтому вопрос оценки рисков и экономической эффективности весьма актуален, особенно в условиях современных экономических реалий [4]. При инвестировании в инновационные трудовые ресурсы возникает несколько вопросов, связанных с эффективностью вложений:

- окупятся ли вложенные средства;
- в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств;
- в каких объемах потребуется вложить средства;
- каковы возможные варианты инвестиций;
- как оценить целесообразность вложения средств в развитие инновационных трудовых ресурсов.

Методология исчисления возврата инвестиций должна отвечать определенным требованиям, представленным на рис. 2. Соблюдение их послужит гарантией того, что процесс оценки проводимых мероприятий проходит в заранее заданной последовательности, что обеспечивает качественную и количественную достоверность оценочных действий. Любая заслуживающая доверия методика вычисления и оценки успешности инвестиций в инновационные трудовые ресурсы должна включать в себя учет денежных показателей. В том случае, если фактические затраты не учитываются или учитываются не полностью, результаты оценки утрачивают достоверность. Лучше конечно, чтобы результат был выражен в количественной форме, если только он не основан на крайне неточных допущениях и сосредоточить внимание на информации, которую легко представить в числовом виде, например добавленной стоимости на одного работника или единицу продукции, или на таком поведении работников, которое поддается измерению (статистика увольнений и невыходов на работу, частота и степень тяжести несчастных случаев, расходы, сэкономленные благодаря предложенным программам или контролю качества). Нужно стремиться сохранить простоту измерительных инструментов, чтобы сосредоточиться на ключевых областях и проводить только те измерения, которые полезны для принятия решений.

Стоимостные показатели (финансовые индексы) эффективности инвестиций в инновационные трудовые ресурсы предполагают оценку объема вложенного в человеческие активы и объема приносимого этими активами дохода, а также эффективности функционирования человеческого капитала (индексы стоимости, доходности и прибыльности человеческого капитала, его добавленной стоимости) [10]. Обязательным элементом всех современных моделей оценки эффективности инвести-



Рис. 2. Основные требования к методикам оценки эффективности инвестиций в образование

ций в инновационные трудовые ресурсы организаций является измерение степени удовлетворенности персонала, охваченного инвестиционными мероприятиями по развитию человеческого капитала организации [9]. Опыт реализации проектов по оценке инвестиций в инновационные трудовые ресурсы показывает, что основными показателями эффективности в области могут быть [8]:

- соответствие перспективного плана по управлению персоналом бизнес-задачам;
- добавленная стоимость на одного работающего (показатель эффективности управления);
- стоимость одного работника по категориям;
- вклад службы персонала в успешность бизнеса;
- возврат, отдача на инвестиции в персонал, в том числе на мероприятия и программы (HR ROI);
- соотношение роста производительности и роста оплаты труда;
- процент соответствия менеджмента модели корпоративных компетенций;
- выработка (продажа) на одного работающего;
- текучесть кадров (и сумма потерь при увольнении работника);
- процент затрат на персонал в операционных расходах;
- уровень готовности резерва;
- численность персонала (с точки зрения оптимизации) и др.

Главное при оценке инвестиций в инновационные трудовые ресурсы 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 категориям сотрудников. Секрет ус-

пешного сбора данных – сделать их частью операции на производственной линии. Главным доводом в пользу инвестиций в инновационные трудовые ресурсы является то, что потраченные средства могут окупиться за счет увеличения производительности труда и развития способностей к освоению и разработке новых технологий и таким образом быть оправданными. Инвестиции в инновационные трудовые ресурсы приводят к росту прибыли за счет роста их качества. Можно выделить основные результаты внедрения системы оценки эффективности инвестиций в трудовые ресурсы инновационного развития региона: позволяет объективно планировать инвестиции в инновационные трудовые ресурсы, определять приоритетные направления формирования и развития инновационных трудовых ресурсов и повышать уровень приверженности и мотивации персонала.

Литература

1. Фитценц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Я. Фитценц; пер. с англ.; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
2. Хореев, А.И. Инновационные подходы к оценке эффективности в персонал / А.И. Хореев, И.Е. Чушкин, А.А. Чирков // Финансы и кредит. – 2007. – № 33 (273). – С. 44–46.
3. Нестерова Д.В., Сабирьянова К.З. Инвестиции в человеческий капитал в переходный период в России: Научный доклад № 99/04, декабрь 1998. РПЭИ. Фонд Евразия.
4. Бреслав, Л.Б. Человеческий капитал: Организация и эффективность накопления в условиях реформирования рынка труда / Л.Б. Бреслав,

Б.С. Лисовик, И.Е. Ломова. – СПб.: ОАО «ПФП», 2002. – 162 с.

5. Зинов, В.Г. *Инновационное развитие компании: управление интеллектуальными ресурсами: учеб пособие* / В.Г. Зинов, Т.Я. Лебедева, С.А. Цыганов; под ред. В.Г. Зинова. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2009. – 248 с.

6. *Информатика как наука об информации: Информационный, документальный, технологический, экономический аспекты* / Р.С. Гиляревский, И.И. Родионов, Г.З. Залаев, В.А. Цветкова и др.; под ред. Р.С. Гиляревского; авт.-сост. В.А. Цветкова. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2006. – 592 с.

7. Каменева, Н. *Информационные ресурсы инновационной деятельности* / Н. Каменева // РИСК. – 2009. – № 2. – С. 119–122.

8. Курбанов, А.Х. *Сравнительный анализ методов оценки эффективности инвестиций* / А.Х. Курбанов, Д.Ю. Климов // *Ученые записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики*. – 2009. – № 2 (24). – С. 13–19.

9. Никитина, И.Л. *Эффективность систем управления персоналом* / И.Л. Никитина. – СПб.: СПбГИЭА, 1998. – 119 с.

10. Симкина, Л.Г. *Человеческий капитал в инновационной экономике* / Л.Г. Симкина. – СПб.: СПбГИЭА, 2000. – 152 с.

Маркина Юлия Валерьевна. Кандидат экономических наук, доцент кафедры «Бухгалтерский учет и финансы», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск), yulia27.86@mail.ru

Поступила в редакцию 21 сентября 2015 г.

DOI: 10.14529/em090425

THE EFFICIENCY OF INVESTMENT IN HUMAN RESOURCES OF THE INNOVATION DEVELOPMENT OF THE REGION'S ECONOMY

Yu.V. Markina

South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation

The article discusses the importance of evaluating the effectiveness of investments in human resources, as they act as one of the main success factors of innovative development of the region. The main results of the implementation of the evaluation system of efficiency of investments in human resources of innovation development of the region are: the ability to objectively plan investments in human resources; the ability to define priorities for the formation and development of innovative human resources; increase of commitment and motivation levels; the opportunity to clear up the expectations and standards.

Keywords: investments, human resources, the region's economy, innovative development

References

1. Fittsents Ya. *Rentabel'nost' investitsiy v personal: izmerenie ekonomicheskoy tsennosti personala* [Return on investment in employees' capital: measurement of the economic value of employees]. Translated from English. Moscow, Vershina Publ., 2006. 320 p.

2. Khoreev A.I., Chushkin I.E., Chirkov A.A. *Innovatsionnye podkhody k otsenke effektivnosti v personal* [Innovative approaches to evaluating the effectiveness of investing in employees]. *Finansy i kredit* [Finances and Credit], 2007, no. 33 (273), pp. 44–46.

3. Nesterova D.V., Sabir'yanova K.Z. *Investitsii v chelovecheskiy kapital v perekhodnyy period v Rossii: Nauchnyy doklad № 99/04, dekabr' 1998*. RPEI. Fond Evraziya [Investment in human capital in the transition period in Russia: Scientific report № 99/04, December 1998. The EERC. Eurasia Foundation].

4. Breslav L.B., Lisovik B.S., Lomova I.E. *Chelovecheskiy kapital: Organizatsiya i effektivnost' nakopleniya v usloviyakh reformirovaniya rynka truda* [Human capital: The organization and efficiency of savings in terms of reforming the labor market]. St. Petersburg, 2002. 162 p.

5. Zinov V.G., Lebedeva T.Ya., Tsyganov S.A. *Innovatsionnoe razvitie kompanii: upravlenie intellektual'nymi resursami* [The Company's innovative development: management of intellectual resources: educational guidance]. Moscow, 2009. 248 p.

6. Gilyarevskiy R.S., Rodionov I.I., Zalaev G.Z., Tsvetkova V.A. et al. *Informatika kak nauka ob informat-sii: Informatsionnyy, dokumental'nyy, tekhnologicheskiy, ekonomicheskiy aspekty* [Informatics as a science of information: Informational, documentary, technological, and economic aspects]. Moscow, 2006. 592 p.

7. Kameneva N. Informatsionnye resursy innovatsionnoy deyatel'nosti [Information resources of innovation activity]. *RISK*, 2009, no. 2, pp. 119–122.

8. Kurbanov A.X., Klimov D.Yu. Sravnitel'nyy analiz metodov otsenki effektivnosti investitsiy [Comparative analysis of methods for evaluating the effectiveness of investments]. *Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskoy akademii upravleniya i ekonomiki* [Scientific notes of the St. Petersburg Academy of Management and Economics], 2009, no. 2 (24), pp. 13–19.

9. Nikitina I.L. *Effektivnost' sistem upravleniya personalom* [The effectiveness of human resources management systems]. St. Petersburg, 1998. 119 p.

10. Simkina L.G. *Chelovecheskiy kapital v innovatsionnoy ekonomike* [Human capital in the innovation economy]. St. Petersburg, 2000. 152 p.

Yuliya V. Markina. Candidate of Science (Economics), associate professor, Department of Accounting and Finance, South Ural State University (Chelyabinsk), yulia27.86@mail.ru

Received 21 September 2015

ОБРАЗЕЦ ЦИТИРОВАНИЯ

Маркина, Ю.В. Эффективность инвестиций в трудовые ресурсы инновационного развития экономики региона / Ю.В. Маркина // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2015. – Т. 9, № 4. – С. 185–190. DOI: 10.14529/em090425

FOR CITATION

Markina Yu.V. The Efficiency of Investment in Human Resources of the Innovation Development of the Region's Economy. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Economics and Management*, 2015, vol. 9, no. 4, pp. 185–190. (in Russ.). DOI: 10.14529/em090425