

К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР

М.К. Ветров, О.Н. Ларин

В статье показано, что для оценки эффективности инвестиций в персонал организации можно воспользоваться подходом к расчету стоимости бизнеса методом дисконтированного денежного потока.

Ключевые слова: персонал, инвестиции, эффективность.

Практически любой специалист в области управления персоналом утверждает, что последний является важнейшим ресурсом организации, так как он обладает предприимчивостью, а она, по мнению П. Друкера, является основой конкурентоспособности. Кроме того, конкурентоспособность организации определяется профессиональной подготовленностью, желанием достижения поставленных целей, творчеством и новаторством, трудовой моралью, стремлением к самосовершенствованию и саморазвитию, лояльностью персонала организации. Однако ни одна организация не может получить такой полностью готовый персонал. Как показывают социологические исследования, результаты которых приведены в [1], российский работник имеет искаженное трудовое сознание (до 70 %), гипертрофированное самомнение (до 69 %), до 90 % склонны к лени, и поэтому практически все организации вынуждены уделять большое внимание подбору, отбору, обучению, мотивации, оценке персонала.

Вполне закономерно, что у менеджмента организаций возникает вопрос об эффективности затрат на перечисленные мероприятия. Так, например, корпорация Форд вложила в повышение лояльности персонала 3,5 миллиарда долларов, и поэтому закономерен вопрос о том, окупятся ли вложения, и если да, то тогда как быстро.

Для решения этого вопроса исследователи предлагают использовать такой показатель, как рентабельность инвестиций в персонал. Условно всех исследователей, предлагающих различные подходы к расчету рентабельности инвестиций в персонал, можно разбить на две группы: использующие для расчета прибыль организации и затраты на персонал; определяющие эффективность вложений посредством расчета дисконтированного денежного потока.

Ярчайшим представителем первой группы является Фитц-енц Як [2], предлагающий определять эффективность вложений в персонал с помощью коэффициента окупаемости инвестиций в персонал:

$$R_{\text{п}} = (B - (P - (З_{\text{п}} + Л)))/(З_{\text{п}} + Л),$$

где В – выручка (В определена как прибыль, но в работе [2, табл. 2.1] доказывается, что это все же выручка, см. [2, с. 59]); Р – расходы; З_п – заработная плата; Л – льготы.

Нам кажется принципиальным тот факт, что заработная плата не может приниматься как инвестиции в человеческий капитал, так как она есть компенсация за отработанное время, потерянное здоровье и переданные организации ее работниками результаты труда [3]. Сам автор определяет сумму заработной платы, льгот, оплаты труда временных работников, потерь вследствие отсутствия работника, потерь вследствие текучести кадров как расходы на человеческий капитал. Чем больше расходы на человеческий капитал, тем ниже коэффициент рентабельности, а, следовательно, для его повышения необходимо снижать льготы работникам, уменьшать текучесть и т. п.

Другая группа использует для оценки дисконтированный денежный поток. Например, в работе [4] для оценки эффективности инвестиций в персонал предлагается показатель чистого дисконтированного дохода для управления персоналом. Он определяется следующим образом:

$$NPV = \sum_{i=1}^T V(1+r)^i - \sum_{i=1}^T Z(1+r)^i, \quad (1)$$

где Т – период реализации программы в годах; i – порядковый номер года в периоде; V – доходы от реализации программы; Z – затраты на реализацию программы; r – ставка дисконтирования.

Для расчета ставки дисконтирования используется кумулятивный подход:

$$R = R_{\text{б}} + \sum r,$$

где R_б – безрисковая ставка; r – надбавки за риски.

Главным к разработчикам предлагаемого подхода является вопрос о том, как выделяются из всего денежного потока организации доходы, получаемые от реализации программы. Кроме того, если ставка дисконтирования для доходов от реализации программы и вложений в персонал одна и та же и делители в обоих слагаемых равны, то (1)

сводится к простому правилу – фактически $\sum V$ должна быть больше $\sum Z$.

В работе [5] предлагается определять рентабельность инвестиций в обучение:

$$NPV = \sum_{i=T_0+1}^T V(1+r)^i - \sum_{i=1}^{T_0} Z(1+r)^i, \quad (2)$$

где Z – затраты на обучение; T_0 – период обучения.

Эта методика обладает недостатками описанной выше формулы (1), и кроме того, она не учитывает того факта, что обучаемый работник уже работает в организации и уже в ходе обучения может иметь более высокую отдачу.

Возможно, более правильным подходом будет определение эффективности вложений в персонал на основании оценки стоимости компании, определяемой методом дисконтирования денежных потоков:

$$C = \sum_{i=1}^T V(1+r)^i + V_{пп}, \quad (3)$$

где V – денежный поток, создаваемый организацией; $V_{пп}$ – постпрогнозная стоимость, определяемая по формуле Гордона $V_{пп} = V_{15} \cdot (1+g)/(d-g)$; V_{15} – денежный поток в последний год прогнозного периода; g – долгосрочный темпы роста доходов; $(d-g)$ – ставка капитализации; d – ставка дисконтирования в постпрогножном периоде.

Эффект от внедрения дополнительных мероприятий можно определить как разность:

$$\Delta = C_2 - C_1, \quad (4)$$

где C_1 – оценка стоимости компании в случае ее развития по сценарию «как есть»; C_2 – оценка стоимости компании в случае ее развития при условии вложений в персонал. Доходный подход в оценке стоимости бизнеса основан на анализе будущих доходов. Стоимость бизнеса при таком подходе равна текущей стоимости будущих выгод от владения предприятием, в том числе и выгод от эффективных вложений в персонал.

В качестве примера можно рассмотреть расчет стоимости транспортно-экспедиционной компании, выходящей на новые рынки, произведенный в 2010 году. Расчет ее стоимости методом дисконтированного денежного потока выполнялся согласно (3).

Ставка дисконтирования определялась кумулятивным подходом при следующих условиях: безрисковая ставка – 10,49%; надбавка за риск инвестирования в малую компанию – 6,67%; надбавка за риск инвестирования в закрытую компанию – 8,74%; надбавка за риск инвестирования в конкретную компанию (несистематические риски: рентабельность продаж – 0,87%; рост выручки – 0,87%; территориальная диверсификация – 1,31%; ключевая фигура в руководстве – 2,12%; качество руководства – 1,84%) – 7%.

При расчете постпрогнозной стоимости с помощью формулы Гордона были приняты следующие значения показателей, входящих в нее: темп долгосрочного роста прибыли $g = 5\%$; ставка дисконтирования в постпрогножном периоде $d = 20,9\%$. В результате расчетов была получена стоимость компании равная 79 747,43 тыс.руб.

Рассмотрев возможности снижения надбавок за риск посредством обучения персонала, введения наставничества, повышения квалификации руководство предприятия решило, что за пять лет прогнозного периода можно уменьшить надбавки за несистематические риски с 7 до 4,7%. Для этого необходимо чтобы персонал стал способным: увеличить рентабельность услуг; обеспечить рост выручки; добиться чтобы компания стала региональной; ключевые менеджеры участвовали в повышении квалификации подчиненных; руководящие работники, специалисты и работающие регулярно повышали квалификацию. На обучение и повышение квалификации персонала предполагается выделить 300 тыс. рублей в 2011 г. и затем увеличивать выделяемые суммы пропорционально росту выручки.

Расчеты для приведенных условий дали значение стоимости 83 140,25 тыс. рублей. Следовательно, можно предположить, что предполагаемые инвестиции в персонал будут рентабельны, так как создадут дополнительную стоимость компании в размере 3392,82 тыс. рублей.

Приведенные вычисления показывают, что снижение рисков за счет инвестиций в персонал повышает оценку текущей стоимости компании, дисконтированный денежный поток растет, несмотря на уменьшение денежного потока, и, следовательно, предложенный подход может использоваться для оценки эффективности вложений в персонал.

Литература

1. Кочеткова, А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие / А.И. Кочеткова. – М.: Дело, 2003. – 944 с.
2. Фитц-енц, Як. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [М.С. Меньшикова, Ю.П. Леонова]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
3. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов по специальности 060800 «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 447 с.
4. Тугускина, Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал / Г. Тугускина // Управление персоналом. – 2009. – № 3. – С. 73–74.

Поступила в редакцию 17 октября 2011 г.

Ларин Олег Николаевич. Доктор технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Эксплуатация автомобильного транспорта», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – транзитный потенциал транспортных систем. E-mail: larin_on@mail.ru

Oleg Nikolaevich Larin is a Doctor of Science (Economics), an associate professor, Head of the Operation of Motor Transport Department of South Ural State University, Chelyabinsk. Research interests: transit potential of transportation systems. E-mail: larin_on@mail.ru

Ветров Михаил Кузьмич. Доцент кафедры «Финансовый менеджмент», Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск). Область научных интересов – управление персоналом, эффективность инвестиций в персонал, социо-техничко-экономическое моделирование предприятий, мультиагентное моделирование. Контактный телефон 8-351-267-97-21. Электронный адрес: vetrov_mihail@mail.ru

Mihail Kuzmich Vetrov is an associate professor of the Financial Management Department, South Ural State University, Chelyabinsk. Research interests: staff management, investment effectiveness in staff, social, technical and economical modeling of enterprises, multi-agent modeling. Tel: 8-351-267-97-21. E-mail: vetrov_mihail@mail.ru