

ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПЕРСОНАЛА

Для развития любой современной компании первостепенное значение имеют ее сотрудники - «человеческий капитал». Одной из важных особенностей «человеческого капитала» является его динамический характер: состав, структура «человеческого капитала» и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина «человеческого капитала». Разумеется, компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного «человеческого капитала» была как можно больше.

Основным путем увеличения (накопления, производства, воспроизводства) «человеческого капитала» является инвестирование в него. Существует дискуссия о том, каковы инвестиции в «человеческий капитал», насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями. Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его «результативности», другая — любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик «человеческого капитала».

В последнее время многие ученые среди основных характеристик «человеческого капитала» выделяют **интеллектуальный потенциал персонала**. Под термином «интеллектуальный потенциал персонала» предлагается понимать совокупность личных интеллектуальных потенциалов персонала, характеризующихся синергетическими связями. В свою очередь, личный интеллектуальный потенциал сотрудника (ЛИП) — это его знания, способности к воспроизводству знаний и творческие способности. Под интеллектуальным капиталом (ИК) понимается совокупность интеллектуальных активов компании. Интеллектуальные активы (ИА) представляют совокупность знаний, в значи-

тельной степени или частично отчужденных от их создателей и представляющих коммерческую ценность для предприятия и его контрагентов [1]. Эти знания могут быть и защищены, и не защищены правовыми отношениями.

Для понимания процесса инвестирования «интеллектуальный потенциал персонала» рассмотрим основные причины изменений в «интеллектуальный капитал» на корпоративном уровне. Чаще всего корпоративный «интеллектуальный капитал» увеличивается за счет присоединения к нему интеллектуального потенциала вновь принимаемых работников (основной, экстенсивный способ).

Основным фактором существования и развития интеллектуального капитала является инвестирование в интеллектуальный потенциал персонала. В настоящее время вопросы осуществления вложений в интеллектуальный потенциал персонала и оценки их эффективности актуальны и мало изучены. В этой связи мы предлагаем укрупненную классификацию инвестиций в интеллектуальный потенциал (рис. 1).

Прямыми инвестициями в интеллектуальный потенциал можно считать расходы на получение общего и специального образования, профессиональную подготовку и переподготовку на производстве, планирование и мотивацию карьерного роста, реализацию НИОКР и выполнение творческих задач, приобретение специализированной литературы, привлечение консультантов. К косвенным инвестициям мы относим расходы на поддержание здоровья и медицинское обслуживание (медицинское страхование), приобретение и создание информационных технологий и соответствующего оборудования.

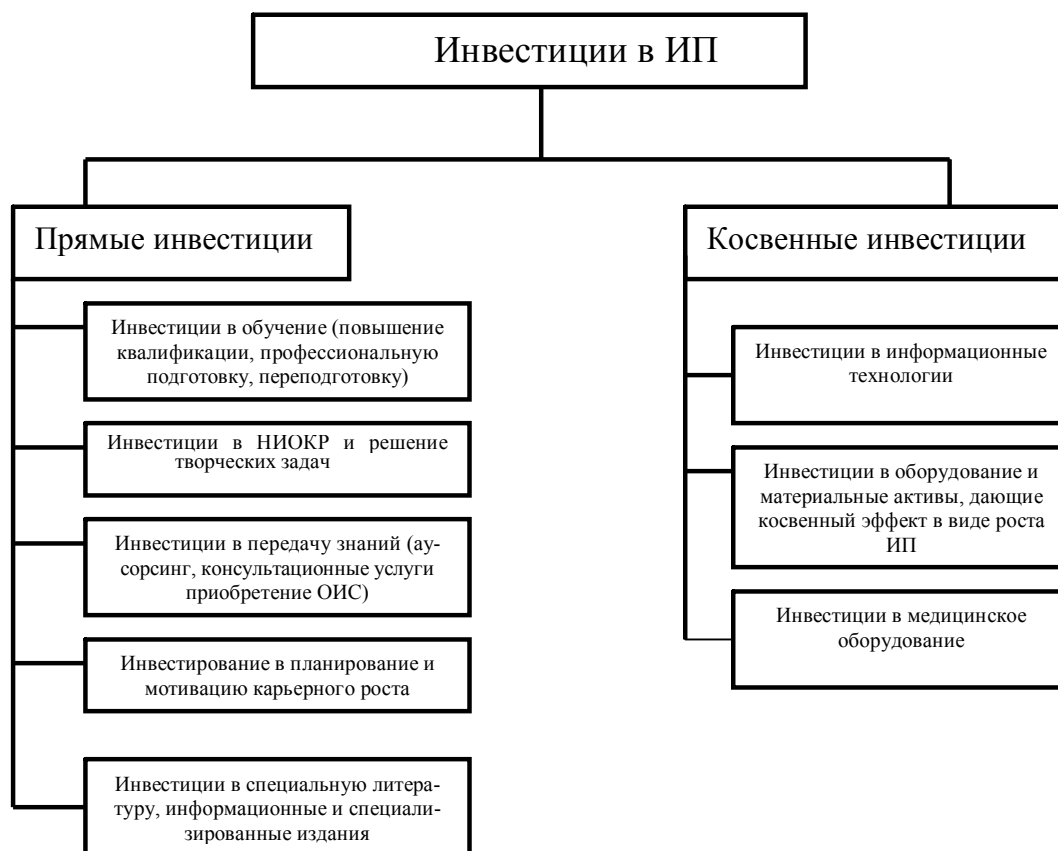


Рисунок 1- Классификация инвестиций в интеллектуальный потенциал персонала

Мы выделяем три основных вида инвестиций в интеллектуальный потенциал:

- расходы на образование, включая профессиональную подготовку кадров, профессиональное совершенствование (повышение квалификации) и профессиональную переподготовку;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на планирование карьеры персонала.

Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека, тем самым, увеличивая объём и качество интеллектуального потенциала. Инвестиции в высшее и дополнительное образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Методы обучения можно классифицировать различными способами, напри-

мер:

- по источникам знаний — словесные, наглядные, практические;
- по степени взаимодействия преподавателя и обучающихся — изложение, беседа, самостоятельная работа;
- в зависимости от конкретных дидактических задач — подготовка к восприятию, объяснение, закрепление материала и т.д.;
- по характеру познавательной деятельности обучающихся и участия преподавателя в процесс учебном процессе — объяснительно-иллюстративный, репродуктивный, проблемный, частично-поисковый, исследовательский;
- по принципу расчленения или соединения знаний — аналитический, синтетический, сравнительный, обобщающий, классификационный.

Сегодня на смену традиционным формам обучения приходят инновационные методы, такие как коучинг, обучение действием (метод обучения на основе ре-

шения реальных рабочих проблем). Интеграция развития персонала становится неотъемлемой частью управления интеллектуальным потенциалом. В основе всех инновационных методов должен лежать подход «Интегрированное развитие персонала». Суть его состоит в том, что создается поэтапная система обучения персонала. При этом на первом «витке» этапа создаются условия для развития топ-менеджеров и реализуются следующие шаги:

1. Выявление потребности компании в развитии менеджеров и наполнение процесса содержанием.
2. Планирование этапов, определение форм и методов развития менеджеров.
3. Реализация процесса: формирование навыков и развитие способностей.
4. Мониторинг или регулярная оценка достижений в содержательном и персональном ракурсе.
5. Новый виток этапа обучения.

Основной проблемой в системе обучения персонала остается оценка результативности процесса обучения. Можно предложить следующую методику эффективности обучения, которая строится как на количественных, так и на качественных показателях.

Количественные показатели следующие:

- число работников, прошедших обучение за отчетный период;
- затраты на обучение (в том числе затраты на одного работника, затраты на обучение в процентах от фонда заработной платы) за отчетный период;
- выполнение плана обучения;
- коэффициент квалификации (показывает соотношение фактической и требуемой квалификации работников).

Для оценки возможного риска при вложении предприятием средств в переподготовку, повышение квалификации работника используется инструментальный инвестиционный анализ. Он предусматривает приведение к текущей стоимости затрат на повышение квалификационного потенциала работника и дополнительного

дохода предприятия, обеспечиваемого работником более высокой квалификации. Согласно теории инвестиций затраты на переподготовку кадров считаются безрисковыми, если они возмещаются дополнительным доходом (D) от повышения квалификационного уровня персонала. Математически это условие записывается формулой:

$$D = \sum_{t=1}^N \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \geq 0 \quad (1)$$

где MP_t – стоимостная оценка дополнительного дохода предприятия от использования кадров более высокой квалификации в t – м периоде, $t=1, N$;

W_t – расходы предприятия на повышение квалификации работников и оплату их труда в t – м периоде, руб.;

i – норма дисконтирования в долях единицы, приведенная к продолжительности в t – м периода;

N – приемлемая для предприятия продолжительность периода возмещения затрат на повышение квалификации.

В зависимости от условий повышения квалификации (с отрывом и без отрыва от работы, обязательств работника не менять место работы в течение определенного периода времени после переподготовки и т.п.) формула (1) может быть модифицирована в целях упрощения расчетов и большей прозрачности результатов. Если $M_t > 0$, то в t -м периоде (при принятых условиях расчета) реальна опасность, что затраты на переподготовку не будут возмещены, при этом чем выше значения M_t , тем больше риск; выполнение условия $M_t < 0$ показывает, что риск отсутствует, так как затраты на переподготовку работников при отрицательной величине M_t в момент t окупаются.

Для повышения эффективности учебных программ необходима ориентация на следующие принципы:

1. Профессиональное обучение должно интегрироваться в рабочие процессы компании путем использования таких технологий, как метод конкретных

практических ситуаций (Case Studies). Смысл его заключается в приближении обучающихся к реальному миру, к научению оценивать и принимать в нем верные решения

2. Обучение необходимо дополнять персональным развитием.

3. Следует расширять спектр форм и

методов обучения.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Алехина О. Инновационное развитие персонала/ О. Алехина // Справочник по управлению персоналом .- 2007.-№10.- С.58-63