

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Investment in human capital

Кирина И. Л., кандидат социологических наук, доцент

Сычёва С. В., магистрант Российского государственного

профессионально-педагогического университета

(Екатеринбург, ул. Машиностроителей, 11)

Рецензент: И.П. Чупина, д.э.н., профессор УрГАУ

Аннотация

В статье изучена эффективность деятельности предприятия оптовой и розничной торговли и пути её повышения. Проведена оценка возврата инвестиций в обучение персонала с пост-тренингом (расчет за год). Показана значимость использования инвестиций в человеческий капитал, которые позволяют определить потенциальные выгоды для предприятия. Авторы пришли к выводу, что системное внедрение предлагаемых мероприятий на предприятии позволит получить следующие потенциальные выгоды. Основными из которых являются: использование сотрудников в качестве инструмента для поддержки и реализации своей стратегии; предприятие может избавиться от текучести кадров, невыходов на работу и опозданий; обеспечить полное выполнение производственной программы по выпуску продукции в соответствии с требованиями рынка; переход на данную систему не повлечет за собой рост затрат на производство.

Ключевые слова: анализ, производственно-хозяйственная деятельность, эффективность, инвестиции, человеческий капитал, пост-тренинг, потенциальные выгоды, стратегия, текучесть кадров, производственная программа, внедрение мероприятий.

Summary

The article sought the efficiency of enterprises activity of wholesale and retail trade and the ways to improve it. Evaluated return of investment in staff training with post-training (per year). The importance of investment in human capital, which allows to determine the potential benefits for the enterprise. The authors came to the conclusion that the system implementing the proposed activities at the company will provide the following potential benefits. The main of which are: using employees as a tool to support and implement its strategy; the company can get rid of staff turnover, absenteeism and tardiness; to ensure the full implementation of the production program to manufacture products in accordance with market requirements; transition to the system will not result in an increase in production costs.

Keywords: analysis of production and economic activity, efficiency, investment, human capital, post-training, the potential benefits, strategy, employee turnover, production program, introduction of measures.

Инвестициями в человеческий капитал называется любая мера, предпринятая для роста производительности труда. К инвестициям в человеческий капитал относят расходы на поддержание здоровья, на получение общего и специального образования; затраты, связанные с поиском работы, профессиональной подготовкой на производстве, миграцией, рождением и воспитанием детей, поиском экономически значимой информации о ценах и заработках.

Исследуя структуру человеческого капитала с позиции производства и потребления, мы предлагаем три основных показателя [1]: ожидаемая продолжительность жизни; доступность образования; благосостояние или доходы населения.

Человек – главная производительная сила общества. Он одновременно является производителем и потребителем материальных благ и услуг, следовательно, именно через человеческий капитал достигается равновесие в системе «производство-потребление» [1].

Цель написания статьи – в увеличении прибыли путём инвестирования в человеческий капитал. Для осуществления цели необходимо решить задачи: оценить производственно-хозяйственную деятельность, предложить пути инвестирования в человеческий капитал и выделить наиболее значимые, увеличивающие прибыль.

Режевское месторождение строительного камня (гранит) расположено на территории Режевского городского округа Свердловской области в 12 км юго-западнее г. Режа и в 5 км северо-восточнее ж/д станции и дер. Костоусово.

В экономическом отношении район работ является аграрно-промышленным. Кроме сельского хозяйства здесь развиты лесная, химическая, горнодобывающая и обрабатывающая промышленность. Основное производство – гранитный щебень. Мощности завода – более 2.000.000 тонн щебня в год.

Рассмотрим оценку хозяйственной деятельности предприятия за период трех лет. За рассматриваемый трехлетний период времени отмечается устойчивое повышение затрат на производство предприятия в 2015 году к уровню 2014 года на 4175 млн. руб., а в 2016 году еще на 6436 млн. руб.

В ООО «Рудус» предлагается провести обучение 8 чел. (мастер горный – 4 чел., механик – 2 чел., лаборант по физико-механическим испытаниям – 2 чел.). Авторами выделены статьи расходов на обучение персонала, которые показаны в таблице 1.

Таблица 1

Стоимость аудиторного обучения

Статьи затрат, руб.	Мастер горный	Механик	Главный лаборант
Стоимость обучающих тренингов	7000	8500	12500
Транспортные расходы	1600	1200	1200
Внешний консультант (1 чел)	1500	1500	1500
Помощник консультанта (1 чел)	500	500	500
Аренда зала оборудованного для проведения тренинга	1200	2500	2500
Хозяйственные расходы (электроэнергия, сопутствующий инвентарь)	1500	1500	2500
Расходные материалы (размещение учебных материалов на внутреннем сайте учебного центра, канцелярские принадлежности)	1600	1200	1500
Итого	14900	16900	22200

Таблица 2

Оценка возврата инвестиций в обучение персонала с пост-тренингом (расчет за год)

Показатель	Мастер горный	Механик	Лаборант физико-химических испытаний	Итого
Количество обучаемых	4	2	2	8
Уровень воздействия на прибыль	60	50	50	100
Оборот на одного человека в месяц, руб.	150000	250000	500000	
%прибыльности от оборота	10	10	10	
Продолжительность трен. эффекта, ме.с	8	12	12	
Ожидаемый прирост прибыли,	25	15	15	
Стоимость аудиторного обучения, руб.	14900	16900	22200	54000
Доп. прибыль за время длительности тренингового эффекта, руб.	4560000	4500000	9000000	4435000

Дополнительная прибыль минус стоимость обучения, руб.	4545100	44831000	8977800	18006000
---	---------	----------	---------	----------

При системном пост-тренинге и наставничестве повышается длительность тренингового эффекта, процент прироста дополнительной прибыли. В итоге при небольших дополнительных вложениях обучение персонала становится весьма выгодными инвестициями [4].

Эта система расчета ни в коем случае не является 100% идеальной, вместе с тем она показывает основные принципы инвестирования денег в обучение персонала.

Использование инвестиций позволяет определить потенциальные выгоды для предприятия [2].

Авторы пришли к выводу, что системное внедрение предлагаемых мероприятий в ООО «Рудус» позволит получить следующие выгоды:

- 1) использование сотрудников в качестве инструмента для поддержки и реализации своей стратегии;
- 2) предприятие формирует постоянный, высокооплачиваемый, профессиональный состав младших руководителей и ключевых рабочих смены;
- 3) предприятие может избавиться от текучести кадров, невыходов на работу и опозданий;
- 4) обеспечить полное выполнение производственной программы по выпуску продукции в соответствии с требованиями рынка;
- 5) переход на данную систему не повлечет за собой рост затрат на производство;
- 6) за счет экономии фонда оплаты труда предприятие может увеличить оплату труда постоянным работникам;
- 7) наличие системы корпоративного обучения позволяет предприятию оперативно реагировать на изменения рынка и соответственно с ними корректировать стратегию обучения;
- 8) улучшения качества работы;
- 9) самосовершенствования, профессионального роста, возможностей для самореализации;
- 10) обучение нужно рассматривать как инструмент привлечения (удержания) кадров.

Главное в формуле эффективности – не цифры, а логика достижения. Это означает, что важен не только результат, но и то, как он достигается. Порой «как» важнее «сколько». Потому что «сколько» – это результат сегодня, а «как» – это стратегия будущего.

Именно выплата заработной платы является, основным индикатором платежеспособности предприятия для его рядовых сотрудников [3].

Анализ инвестиции в человеческий капитал показал, что прибыль на рассматриваемом предприятии увеличится на 13625 млн.руб., при этом на обучение понадобится минимум затрат.

Библиографический список

1. *Кирина И.Л.* Оптимизация заработной платы как социально значимая проблематика (на примере ОАО «РЖД»). Актуальные направления научных исследований: от теории к практике. Материалы УШ Междунар. науч.-практ. конф. В 2 т. Т.2. Чебоксары. ЦНС «Интерактив плюс». 2016. № 2 (8). С.173-178.
2. *Чупина И. П.* Институт государственного регулирования АПК в РФ // Управленец». Изд-во УРГЭУ – СИНХ. 2012. № 1 – 2 (29 – 30). С. 18 – 23.
3. *Чупина И. П., Мингалева В. Д., Каменских Н. В.* Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. 2016. № 6 (148). С. 111 – 116.
4. *Чупина И. П.* Формирование общей стратегии маркетинга вуза как выбор стратегии образовательных услуг. В сборнике: Наука сегодня: теория, практика, инновации. Сборник XI Международной научно-практической конференции. 2016. С. 976-979.