

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ СФЕРЫ УСЛУГ: ИНВЕСТИЦИИ, ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

О.А. Лымарева, доцент

А.В. Бадиленко, магистрант

Кубанский государственный университет
(Россия, г. Краснодар)

DOI: 10.24411/2500-1000-2018-10117

Аннотация. Статья посвящена управлению человеческими ресурсами, и их роли в организациях. Рассмотрены различные виды инвестиций в человеческий капитал. Проанализирована эффективность вложения средств в человеческий капитал. Изучены различные мнения научных деятелей и выявлены плюсы инвестиций в человеческий капитал.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человек, инвестиции, эффективность, человеческий капитал.

Человек - основной элемент общества. Человеческие знания и навыки считаются катализатором развития общества. В современном мире где развиты техника и научные технические средства, человеческая сила теряет былое значение. Но, навыки и знания всегда востребованы. В совокупности интеллект, знания, здоровье, производственный труд означает человеческий капитал.

Инвестиции в человеческие ресурсы можно рассматривать, как целенаправленное вложение средств в отрасли и сферы, обеспечивающие улучшение качественных параметров человека (уровень образования, развитие интеллекта, развитие творческого потенциала, физического психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т. д.), которые позволяют создавать новые товары, работы и услуги.

Данный вид инвестиций не менее важен, чем инвестиции в иные формы капитала, так как человеческие ресурсы порой играют определяющую роль в эффективности работы предприятия.

Особенно это наблюдается в сфере услуг, так как именно используемые человеческие ресурсы непосредственно влияют на качество, спрос на услуги в перспективе, имидж компании и т. д.

Наиболее распространенным видом инвестиций в человеческий капитал являются расходы на образование. Это может

быть общее, специальное, дополнительное образование, профессиональное обучение или переобучение, либо подготовка на рабочем месте, повышение квалификации.

Это одно из самых необходимых вложений в развитие личностных качеств работника, так как от уровня образования или уровня квалификации зависит то, как работник будет в дальнейшем справляться со своими обязанностями.

Можно сделать вывод, что данный вид инвестиций в основном должен исходить непосредственно от работника, изначально именно работник должен заботиться о развитии своих профессиональных качеств. Организации также должны быть заинтересованы в этом, но сложность заключается в том, что расходы на образование могут быть неоправданными, поэтому со стороны компаний это достаточно большой риск. Многие владельцы бизнеса, которые в этом заинтересованы, сталкиваются с выбором: каким именно способом инвестировать в образование персонала. Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют более высокого уровня профессиональной подготовки персонала и хорошо спланированной, четко организованной работы по обучению персонала. В любом случае вложения в постоянное обучение необходимы, так как в век информационных техноло-

гий, в условиях частого изменения законодательной базы, появления новых информационных продуктов, используемых в работе, необходимо как можно чаще прибегать к своему рода обучению персонала.

В свою очередь инвестиции в человеческий капитал могут выражаться, например, в расходах на здравоохранение. Поддержание здоровья человека одна из приоритетных задач, так как здоровье самый необходимый ресурс, позволяющий человеку работать. Профилактику заболеваний и медицинское обслуживание на себя берет государство, поэтому компаниям можно использовать дополнительное страхование либо иные меры поощрения за ведение здорового образа жизни и поддержания здоровья. Со стороны предприятия мерой по обеспечению здравоохранения может быть медицинская страховка.

Одним из сложных вопросов является оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал. Есть несколько методов оценки эффективности вложений в человеческий капитал. Например, Фитц-енц Я., проводя исследования, в качестве простейших подсчетов окупаемости инвестиций в человеческий капитал делил доход на число сотрудников. Это был первый показатель, появившийся в докладе об эффективности человеческих ресурсов в 1985 году. Им же предложен коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал. Коэффициент окупаемости инвестиций в человеческий капитал = $\frac{\text{Прибыль} - (\text{Расходы} - [\text{Зарплаты} + \text{Льготы}])}{\text{Зарплаты} - \text{Льготы}}$.

Рассматривая данную теорию, можно сделать вывод, что она не учитывает индивидуальные особенности каждого работника, и на основании этих расчетов нельзя сказать, что какая-то из программ обучения влияет лучше или хуже. А затраты на здравоохранение и иные факторы могут быть не учтены в данной формуле. Так как возможно влияние многих факторов на улучшение или снижение эффективности работы персонала.

Предположительно этой же модели придерживаются многие научные деятели, исходя из того, что коэффициент должен отражать изменения за анализируемый пе-

риод. Возможно, что это может показать, как влияет определенная программа обучение на конкретного работника, но из-за постоянной динамики и влияния большого числа факторов на выполнение работы, данные показатели не будут отражать «полной картины».

Кендрик включал в образовательную составляющую неформальное обучение, например, самообразование, средства массовой информации, культурно-образовательные учреждения, воспитание в семье и все то, что окружает человека. Но, даже то, что метод Кендрика учитывает все затраты по формированию человеческого капитала, его трудно применить в фактических расчетах. По-моему мнению, данный метод дает высокие результаты только образовательной части капитала человека, а не культурной, при нем не учитывается моральный износ человеческого капитала (устаревание знаний и навыков).

Метод Т. Штульца по сравнению с предыдущим более реальный. Он основан на расчете в ценах года подсчета, что дает более сравнимые результаты. Оценка заключается в расчете капитала трудовых ресурсов и сравнение его с основным производственным капиталом, здесь затраты на формирование человеческого капитала состоят из прямых расходов государства и отдельных лиц в сфере образования, затрат труда самих учащихся.

Чигорьев К.Н. предложил подход, где все затраты делятся на три основные группы:

- фонд оплаты труда (зп, налоги, премии и т.д.);
- затраты на интеллектуальный капитал;
- затраты на здоровье (осмотры, доп. страхование и т.д.).

Эрнст Энгель считал, что затраты на воспитание детей могут быть оценены и взяты как мера денежной стоимости детей для общества. Отсюда появился еще один метод, для формирования человеческого капитала необходимы все затраты, направленные на поддержание жизнедеятельности человека.

Единой формулы подсчеты эффективности затрат быть не может, так как, во-первых, все зависит от предприятия и его деятельности, а во-вторых сложность в том, что просчитать насколько приумножится капитал невозможно из-за индивидуальности каждого человека. От возраста, способа восприятия, системы ценностей, жизненных приоритетов, изначального профессионального уровня развития. Получается эффективность вложений в человеческий капитал можно проверить лишь эмпирическим путем. В разных сферах, в разных фирмах этот эффект будет различен, и насколько оправданы те или иные вложения способен оценить только сам инвестор.

Несмотря ни на что инвестиции в человеческий капитал являются преимуществом любой компании. Во-первых, каждый работник будет заинтересован в компании, которая инвестирует средства в развитие кадров. Во-вторых, внутри компании складывается особый микроклимат, в случае если менеджер способен развить способности каждого максимально полно. Каждый работник сможет реализовать свой творческий потенциал, тем самым принести пользу компании. В-третьих, правильно реализованная инвестиционная политика, направленная на человеческий капитал способна сформировать особый имидж компании, что в дальнейшем может стать конкурентным преимуществом на рынке.

Библиографический список

1. *Васильев И.В.* Классификация человеческого капитала и инвестиций в него // Балтийский экономический журнал. 2010. №2
2. *Голованова Е.Н., Лочан С.А., Хавин Д.В.* Инвестиции в человеческий капитал предприятия: учебное пособие. – М.: Инфра-М, 2011. – 88 с.
3. *Коучинг в системе* управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.Ф. Дедкова, О.А. Лымарева; Министерство образования и науки Российской Федерации, Кубанский государственный университет. – Краснодар: КубГУ, 2017. – 128 с.
4. *Лымарева О.А., Быстревский Д.С., Чубан Е.Е.* Особенности управления персоналом современного предприятия сферы услуг // Экономика устойчивого развития. 2016. №4 (28). С. 174-178.
5. *Лымарева О.А.* Конкурентная стратегия предприятия. Учебное пособие. – Краснодар, 2016.
6. *Паршина Н.В.* Человеческий капитал: сущность, содержание, особенности // Мир современной науки. 2013. № 3.
7. *Романчин В.И., Никитин И.А.* Человеческий капитал как основополагающий фактор эффективного антикризисного управления 101 [Электронный ресурс] // Pandia.ru. 2016. URL: <http://www.pandia.ru/plproject.ru/part08-014.php>
8. *Фитц-енц Як.* Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала / Як Фитц-енц; пер. с англ.: [Меньшикова М.С., Леонова Ю.П.]; под общ. ред. В.И. Ярных. – М.: Вершина, 2006.

**HUMAN RESOURCE MANAGEMENT
SERVICES SPHERES: INVESTMENTS, THEIR EFFICIENCY**

O.A. Lymareva, *associate professor*

A.V. Badilenko, *graduate student*

Kuban state university

(Russia, Krasnodar)

***Abstract.** The article is devoted to the management of human resources, their role in organizations. Different types of investments in human capital are considered. Analyzed the effectiveness of investment in human capital. Various opinions of scientists were studied and the advantages of investing in human capital were identified.*

***Keywords:** human resources, human, investment, efficiency, human capital.*