

## **ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ**

**Тропина Екатерина Александровна**

студентка 2 курса магистратуры УПк – 35169

Научный руководитель: **Гуськова Ирина Владимировна**

профессор, доктор экономических наук

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н. И.

Лобачевского» Институт экономики и предпринимательства, г. Нижний Новгород

**Аннотация.** Сегодня во всем мире развитие персонала рассматривается как главная необходимость и как показатель успеха в организации.

Статья раскрывает и показывает важность инвестирования обучения персонала, как фактора долгосрочного развития предприятия, который обеспечивает конкурентоспособность на рынке.

**Ключевые слова:** инвестиции, человеческий капитал, обучение, корпоративный университет, человеческий ресурс.

Инвестиции в персонал – это стратегический фактор конкурентоспособности. Возможно, ли их измерить или нет, но в любом случае выиграет тот, кто будет вкладывать в развитие персонала. Обучение персонала это главный момент, который направлен на победу в конкурентной борьбе. Поэтому у организации должна быть составлена программа инвестиций в свой персонал. Современный менеджер должен осознавать важность инвестирования в образование своих сотрудников, так как затраты, которые связаны с обучением и развитием спустя некоторое время дадут динамику эффекта от повышения своего персонала. Успех компаний создается людьми. Поэтому когда компания развивается, она предоставляет возможность для профессионального и карьерного роста. В связи с этим, когда сотрудники повышают свою компетентность и расширяют свой опыт, компанию ждет стабильный успех.

Инвестирование в интеллектуальный капитал - главный способ получения новых знаний, навыков и способностей человека. Как и в любом другом виде инвестирования, тут есть свои риски – не ликвидность человеческого капитала, текучесть кадров. Соответственно, важной задачей для многих организаций является удержание обученных работников. Также, для снижения текучести кадров, некоторые компании внедряют комплекс юридических, морально-

психологических и организационных мероприятий, которые призваны удерживать работников в компании.

Западные эксперты выделяют следующие виды инвестирования в человеческий капитал:

1. Расходы на обучение - специальное и общее обучение, переподготовка кадров и обучение на рабочих местах, неформальное и формальное обучение.
2. Расходы на мобильность-средства на миграцию работников из областей с низкой оплатой труда в области с относительно высокой оплатой труда.
3. Расходы на здравоохранение - профилактика заболеваний, улучшение жилищных условий, создание безопасных условий труда на рабочих местах, медицинское обслуживание, правильное питание.

Весьма значимым условием инвестирования в обучение персонала предприятия является принцип оценки и корректировки векторов саморазвития работников. В процессе саморазвития работник является инициатором, поскольку он осознает необходимость повышения своей ценности. Саморазвитие - это результат мотивации работника и средство реализации его индивидуальных свойств и интересов. Саморазвитие работников базируется на понимании своего сегодняшнего состояния и того, чего они хотят достичь в будущем. В случае если направление саморазвития работника не соответствует стратегии предприятия, нужна его коррекция, поскольку даже незначительные расхождения целей развития предприятия и работника обуславливают существенное снижение эффективности взаимодействия.

Большая часть исследователей считает, что человеческий капитал это самый ценный ресурс организации. Суть теории человеческого капитала можно характеризовать тем, что теория исследует взаимосвязь между инвестициями в человеческий фактор и доходами, который получаются от этих инвестиций. Таким образом, человеческий капитал – это важная составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку запасом знаний и навыков, развитых способностей, определяемых творческим и интеллектуальным потенциалом.

Выделяют основные направления социальных инвестиций в человеческий капитал, среди них:

1. Корпоративная культура лежит в основе партнерских отношений с персоналом.
2. Льготы, социальные пособия и забота о здоровье работника.
3. Обучение и повышение квалификации.

Сегодня со стороны предпринимательского сектора много говорится о поддержке самых различных видов образовательных программ — от курсов повышения квалификации и переподготовки персонала до специальных учебных заведений, как находящихся в

непосредственном ведении компаний. В настоящее время в России есть уже 64 крупные корпорации, создавшие такие собственные «корпоративные университеты».

Целью «корпоративного университета» является непрерывное повышение квалификации сотрудников, обучение новым стандартам и технологиям, обеспечение понимания персоналом перспектив развития компании.

Повышение эффективности персонала, производительность труда и рост вовлеченности являются самыми значимыми задачами.

Основными приоритетами работы с персоналом на 2018 год являются:

1. Повышение производительности труда.
2. Повышение вовлеченности персонала.
3. Диджитализация бизнеса.
4. Удержание персонала.
5. Управление талантами.

За последние годы мы наблюдаем кардинальные изменения в сфере деятельности HR, и, как показывают результаты исследования, часть компаний уже активно движется по пути внедрения цифровых технологий, в то время как другие компании еще явно не готовы к вызовам нового времени.

Результаты исследования указывают на тенденцию изменения бюджета с 2015 – 2018 гг.

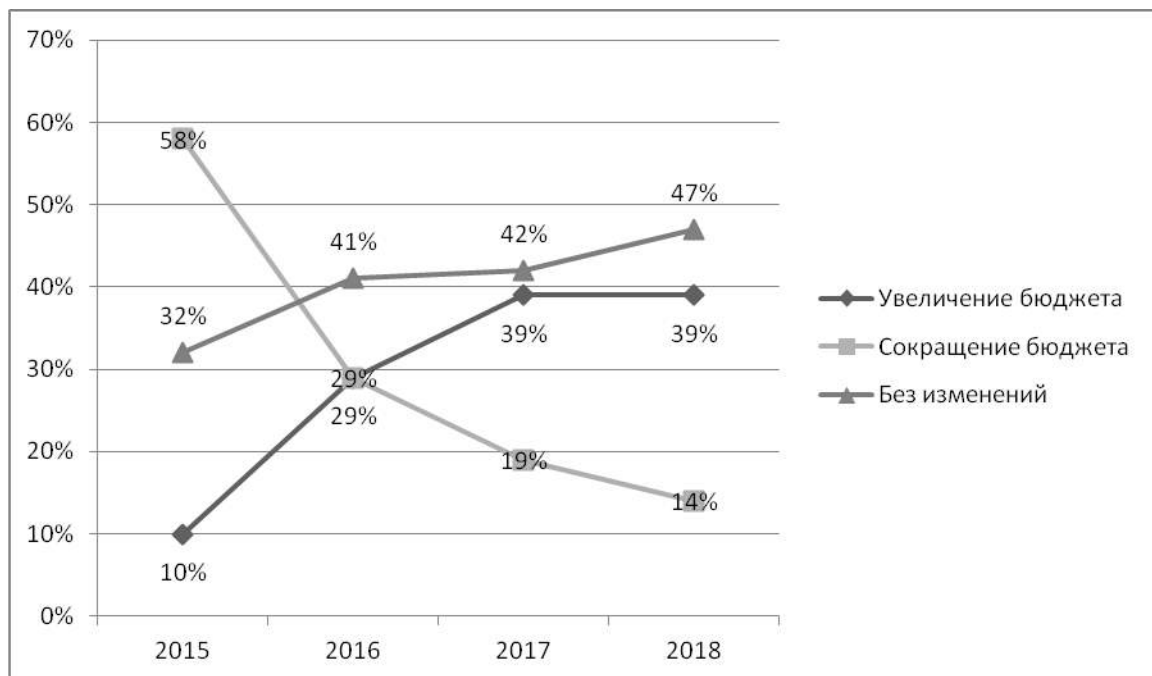


**Рис.1.** Сравнение планов по изменению бюджета за 2015 – 2018 гг.

Доля компаний, которые планируют изменить и увеличить бюджет на управление персоналом остается на уровне 2017 года и составляет 39%. Но все же прослеживается

положительная динамика: если в 2017 году 19% планировали снизить расходы на управление персоналом, то в 2018 году доля компаний составила 14%.

Среди компаний, которые планируют увеличить бюджет составляет 63 % и большинство собираются внести изменения (10%).

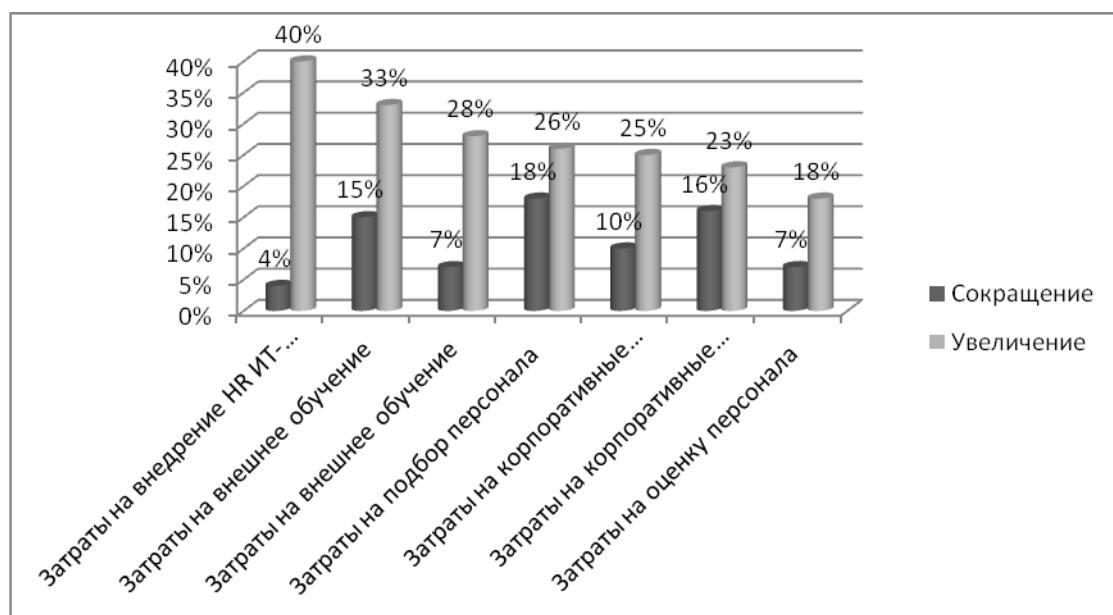


**Рис.2.** Планируемые изменения статей HR – бюджета на 2018 год

Разница между российскими и иностранными компаниями по увеличению HR - бюджета по сравнению с 2017 годом практически не наблюдается и составляет 38 % и 37% соответственно на 2018 год. В этом году компании готовы инвестировать во внедрение HR ИТ – систем: 40 % в 2018 году против 25 % в 2017 году; на 33% планируют увеличить бюджеты на внешнее обучение и 28 % на внутреннее ( чем 31 % и 25% соответственно в 2017 году). Стоит отметить то, что российские компании готовы инвестировать средства во внедрение HR ИТ-систем и автоматизацию (46%) и это связано с отставанием в прошлые годы.

Таким образом, практически половина компаний готовы увеличивать затраты на управление персоналом, инвестировать в автоматизацию HR-процессов и внешнее обучение.

В заключении хочу отметить то, что улучшение использования человеческих ресурсов равноценно главному резерву повышения эффективности ее деятельности, а сами инвестиции в человеческий капитал – как выгодные инвестиции.

### **Список литературы:**

1. Кибанов А.Я. Концепции и виды обучения персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. – № 9.
2. Макарова И.К., Крайнова Л.М, Алехина О.Е. Привлечение, удержание и развитие персонала в компании. М.: Дело 2029К, 2010. – 80с.

3. Малыхин М. Корпоративный университет. Как превратить затраты на обучение сотрудников в бизнес инвестиции // Ведомости. — 2008. — 22 октября — №115.
4. Митрофанов Е. А. Управление персоналом: теория и практика: организация обучения и дополнительное профессиональное образование персонала [Текст] : учебное пособие / Е. А. Митрофанова, В. М. Свистунов, Е. А. Каштанова; ред. А. Я. Кибанов; Гос. ун-т управления. – Москва : Проспект, 2012. – 72 с.
5. Электронный ресурс: <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/ru/pdf/2018/04/ru-ru-hr-budgets-and-plans-2018.pdf>
6. Электронный ресурс: <http://hr-portal.ru>