DOI: 10.17117/na.2015.10.01.092

Поступила (Received): 02.10.2015

<http://ucom.ru/doc/na.2015.10.01.092.pdf>

Гладкова О.А.
К вопросу об окупаемости затрат на персонал

Gladkova O.A.
To a question of an economic return on the personnel

В статье рассмотрены проблемы управления затратами на персонал в целях повышения их эффективности и потенциала доходности современной компании. Критерием эффективности определен период окупаемости затрат на персонал. Рассмотрены факторы, сокращающие период окупаемости затрат на персонал

Ключевые слова: эффективность затрат на персонал, окупаемость

In article problems of management of costs of the personnel for increase of their efficiency and potential of profitability of the modern company are considered. The criterion of efficiency defined the economic return period on the personnel. The factors reducing the economic return period by the personnel are considered

Key words: efficiency of costs of the personnel, payback

Гладкова Ольга Александровна

Аспирант

Новосибирский государственный университет экономики и управления

г. Новосибирск, ул. Каменская, 56

Gladkova Olga Aleksandrovna

Graduate

Novosibirsk state university of economy and management

Novosibirsk, Kamenskaya st., 56

В экономике, основанной на знаниях, работник, являясь носителем интеллектуального потенциала, все чаще рассматривается как объект инвестиций, при этом не менее важный, чем оборудование и технологии.

Процесс инвестирования в персонал предполагает осуществление затрат, которые как экономическая категория приобретают новый экономический смысл в качестве неотъемлемого элемента инвестиционного процесса, которыми необходимо управлять для целей развития компании.

Вместе с тем, оценка эффективности затрат на персонал – процедура достаточно сложная: затраты весьма разнообразны по своему целевому и функциональному назначению, по источникам возмещения. Эффективность затрат проявляется не сразу, а имеет продолжительный период действия вплоть до окончания трудовой деятельности работника. Зачастую анализ эффективности затрат проводят, используя обобщенные показатели (зарплатоемкость, зарплатоотдача и др.), оценивая их динамику, что позволяет выявить лишь направленность процесса (ухудшение или улучшение ситуации), без возможности найти ответ на вопрос о причинах и факторах этого изменения [2, с. 52].

Для того, чтобы затраты на персонал можно было признать инвестициями, они должны осуществляться с целью формирования инвестиционного до-

хода и человеческого капитала, который может стать источником дохода для работника, предприятия и общества в целом.

Все субъекты трудовых правоотношений, принимающие прямое и косвенное участие в инвестировании средств в формирование человеческого капитала, заинтересованы в том, чтобы работник результатами своего труда не только окупил все затраты на содержание, но и обеспечил в последующем получение чистого дохода от трудовой деятельности:

- работник стремится компенсировать затраты (финансовые, свободного времени и др.) и в связи с этим упущенную выгоду, рассчитывая на получение устраивающей его нормы дохода от трудовой деятельности;

- руководство предприятия (наемный менеджмент), преследует задачу компенсировать затраты (на наем, развитие и использование нанятой рабочей силы, производство продукции и др.) и получить доход, позволяющий обеспечить дальнейшее развитие производства и норму дохода собственнику капитала;

- собственник хозяйствующего субъекта, рассчитывает на доход от капитала, вложенного в создание, увеличение рыночной стоимости предприятия (включая стоимость человеческого капитала нанятой рабочей силы);

- государство, принимающее участие в формировании профессионализма работника [2, с.54].

Решение этой задачи в значительной степени зависит от периода окупаемости затрат на персонал. Но, если для работника и государства окупаемость затрат может растянуться на весь период трудовой деятельности работника, то интересы менеджмента предприятия и его собственника ограничены периодом работы на данном предприятии. В этих условиях окупаемость затрат как критерий их эффективности приобретает ключевое значение [2, с.55].

Для решения этой задачи на уровне хозяйствующего субъекта необходима оптимизация затрат с позиции соотношения дохода от трудовой деятельности работника, величины затрат, их целевой направленности, правильного выбора источников возмещения, и других факторов.

Вместе с тем, следует отметить, не весь трудовой потенциал работника может быть источником дохода. Трудовой потенциал – понятие более емкое, чем человеческий капитал и определяет возможность участия работника в экономической деятельности. Понятие человеческого капитала более узкое и отражает свойства, которые могут стать источниками дохода для работника, хозяйствующего субъекта, государства. Трудовой потенциал может быть реализован, а может остаться нереализованным. Нереализованный трудовой потенциал предполагает лишь наличие способностей к достижению требуемого результата, которые остались по каким-то причинам невостребованными и не нашли применения. Проблема недоиспользованного трудового потенциала на всех уровнях экономической системы остро стоит не только в нашей стране, но и за рубежом. При этом оценка уровня реализации трудового потенциала – одна из главных нерешенных проблем экономической науки.

Реализованный трудовой потенциал представляет собой реализованные в процессе трудовой деятельности знания, умения, навыки, которые нашли

применение в процессе достижения требуемого результата. Трудовой потенциал может служить источником дохода лишь в той его части, в которой возможности были реализованы в процессе его трудовой деятельности. Это зависит, от разных факторов, и прежде всего, от созданных работодателем условий для реализации трудового потенциала, от мотивации работника к эффективной трудовой деятельности, базирующейся на наличии таких составляющих, как интенсивность труда, творчество, самоорганизация и других. В этом случае отдача от трудовой деятельности определяется целевой направленностью затрат на формирование актуального уровня значимых для организации профессиональных компетенций и потенциала развития, востребованных на рынке труда, а следовательно, обеспечивающих производство большей добавленной стоимости. При этом период компенсации затрат может быть существенно сокращен при сохранении и развитии трудового потенциала коллектива, увеличении человеческого капитала и рыночной стоимости предприятия.

Список используемых источников:

1. Кцоев А.Б. Государство и экономика: оптимальные механизмы распределения ресурсов: Монография. М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. 233 с.
2. Маслов Е.В., Гладкова О.А. Стаж работы как фактор окупаемости затрат на персонал // Экономика и менеджмент систем управления. 2015. №3 (17). С. 51-61.
3. Труд и инновации: коллективная моногр. Новосибирск: НГУЭУ, 2013. 172 с.
4. Хисамов А.М., Гладкова Т.Ю. Модель межотраслевых балансов для анализа деятельности холдинга // Российское предпринимательство. 2011. №2-2. С. 68-73.

© 2015, Гладкова О.А.

К вопросу об окупаемости затрат на персонал

© 2015, Gladkova O.A.

To a question of an economic return on the personnel