

Кандидат технических наук Ширяева Н.Ю.

Одесская государственная академия строительства и архитектуры

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

В современных условиях отечественного управления развитие персонала становится приоритетным направлением в решении проблем кадрового менеджмента на предприятиях. Одним из мероприятий по развитию персонала является инвестирование в человеческий капитал. Человеческий капитал - это качественные характеристики рабочей силы, способности человека к трудовой деятельности, его умения, знания, навыки. Этот капитал составляется из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы. Инвестиции в человеческий капитал - это затраты времени и денежных средств, необходимые для получения образования и профессиональной подготовки. Такие инвестиции будут только тогда экономически целесообразными, если они принесут отдачу, окупятся, т.е. если полученное образование или профессиональная подготовка обеспечат более высокий уровень доходов предприятию. Кроме этого, вкладывая средства в обучение и переподготовку работников, руководство предприятия тем самым показывает, что ценит их и рассчитывает на длительный характер сотрудничества.

Модель инвестиций компании в человеческий капитал предполагает, что существует два периода: первый - когда производятся инвестиции в обучение работника, второй - когда обучение закончено и начинает приносить отдачу.

Экономически обоснованные расчеты инвестирования в человеческий капитал подтверждают необходимость таких затрат [1, 2]. Существуют два критерия оценки эффективности таких инвестиций:

1. Метод расчета чистой приведенной ценности потока будущих доходов и сравнения с ней объема инвестиций. «Чистая приведенная стоимость» - (net present value - NPV) наиболее точная мера экономической ценности образования:

$$NPV = \sum \frac{Bt - Ct}{(1+r)^t}$$

где NPV - чистая приведенная стоимость потока будущих доходов; Bt - доход от образования в период времени t; Ct - расходы учебы в период времени t; n - число периодов времени; r - рыночная норма процента.

2. Метод внутренней нормы отдачи (доходности), которая показывает, при какой ставке процента текущая ценность потока будущих доходов равна инвестициям в образование. Критерий «внутренняя норма рентабельности» (internal norm of return) (IRR):

$$\sum \frac{Bt}{(1+r)^t} = \sum \frac{Ct}{(1+r)^t}$$

где V_t - доход от образования в период времени ; C_t - расходы на учебу в период времени n ; IRR - внутренняя норма отдачи расходов на образование; n - число периодов времени.

В результате экономических обоснований по изучению эффективности инвестирования в управленческий персонал строительных предприятий выявлено, что, если в среднем затраты на обучение в течение двух лет составят примерно 4483,27 у.е., то отдача от вложенных инвестиций будет наблюдаться уже на второй год обучения. По прогнозным данным, объем оказываемых услуг (выручка от реализации) увеличится на 1% в полугодие, внутренняя норма доходности от инвестиций составит 65%. После дисконтирования текущая стоимость (или объем оказываемых услуг) через два года после обучения управленца составит 7969,28 у.е. Чистая текущая стоимость потока будущих доходов $NPV = 7969,28 \text{ у.е.} - 4483,27 \text{ у.е.} = 3486,0 \text{ у.е.}$

Литература:

1. Воронкова В.Г., Беліченко А.Г., Попов О.М. та ін. Управління людськими ресурсами: Філософські засади К: ВД "Професіонал", 2006. - 576 с.
2. Ширяева Н.Ю. Формирование программы стимулирования персонала строительного предприятия. Зб. наук. праць: Вісник ОДАБА. - Одеса, 2007. - Вип. 26. - С. 335-341.