

УДК 330.322

***ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ
В ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ***

Еремина И.В

к.э.н., доцент

*Уральский Государственный Университет Путей Сообщения,
Россия, г. Екатеринбург*

Гафурьянова К. А.

Студентка,

*Уральский Государственный Университет Путей Сообщения,
Россия, г. Екатеринбург*

Аннотация: В статье обосновывается необходимость перехода от признания затрат на персонал в качестве текущих расходов к их трактовке как долгосрочных инвестиций в человеческий капитал. Цель исследования — разработка методических подходов к учету и анализу эффективности инвестиций в трудовые ресурсы строительного предприятия. Выявлены отраслевые особенности строительного бизнеса, влияющие на формирование инвестиционной политики в сфере управления персоналом. Предложена система показателей эффективности, включающая ROI персонала, коэффициент эффективности затрат на обучение и интегральный показатель, учитывающий производительность труда, качество работ и стабильность кадров. Разработаны рекомендации по организации управленческого учета инвестиций в трудовые ресурсы. Внедрение предложенной учетно-аналитической системы позволяет повысить обоснованность инвестиционных решений и обеспечить рост конкурентоспособности строительного предприятия.

Ключевые слова: инвестиции; трудовые ресурсы; человеческий капитал; эффективность инвестиций; учет затрат на персонал; анализ трудовых ресурсов; строительное предприятие; производительность труда.

INCREASING THE EFFICIENCY OF INVESTMENTS IN LABOR RESOURCES

Eremina I.V

Ph.D., Associate Professor

Ural State University of Railway Engineering,

Russia, Yekaterinburg

Gafuryanova K. A.

Student of the group EKs - 214,

Ural State University of Railway Engineering,

Russia, Yekaterinburg

Abstract: The article substantiates the need to switch from recognizing personnel costs as current expenses to treating them as long-term investments in human capital. The purpose of the study is to develop methodological approaches to accounting for and analyzing the effectiveness of investments in the labor resources of a construction enterprise. The article identifies the industry-specific features of the construction business that influence the formation of investment policies in the field of personnel management. A system of performance indicators is proposed, including the ROI of personnel, the efficiency coefficient of training costs, and an integrated indicator that takes into account labor productivity, work quality, and staff stability. Recommendations are developed for organizing management accounting for investments in labor resources. The implementation of the proposed accounting and analytical system allows for increased validity of investment decisions and ensures the growth of a construction enterprise's competitiveness.

Keywords: investment; labor resources; human capital; investment efficiency; staff costs accounting; labor resources analysis; construction enterprise; labor productivity.

Введение

Строительная отрасль занимает важное место в экономике России, определяя темпы развития смежных секторов и решая социально-экономические задачи.

Особенностями строительного производства являются:

- проектный характер,
- высокая зависимость от квалификации кадров,
- значительная доля ручного труда.

В этих условиях трудовые ресурсы становятся критическим фактором успеха хозяйствования предприятия.

Традиционно в учетно-аналитической практике рассматриваются показатели численности, выработки и фонда оплаты труда. Однако современные исследования этого вопроса доказывают необходимость переосмысления подходов: затраты на подбор, обучение, мотивацию и удержание квалифицированных кадров следует рассматривать не как издержки, минимизирующие прибыль, а как инвестиции в человеческий капитал, которые должны приносить отдачу и подлежать тщательному анализу эффективности.

Цель работы заключается в анализе и обобщении существующих методических подходов к учету и оценке эффективности инвестиций в персонал строительных предприятий.

Результаты исследования и их обсуждение

В современной экономической литературе под инвестициями в трудовые ресурсы понимаются целенаправленные вложения капитала в развитие человеческого потенциала организации с целью получения в будущем экономических выгод, таких как рост производительности, повышение качества работ и снижение текучести кадров[1]. С точки зрения бухгалтерского и налогового учетов, инвестиции в персонал имеют двойственную природу:

– с одной стороны, действующие нормативные документы, включая ПБУ 10/99 «Расходы организации» (действующее до вступления ФСБУ «Расходы» с 2027 года) и Налоговый кодекс РФ, предписывают относить расходы на оплату труда, подготовку и переподготовку кадров на текущие затраты, уменьшающие налогооблагаемую прибыль;

– с другой стороны, с позиции управленческого учета и стратегического анализа, эти затраты обладают всеми признаками инвестиций (рис. 1):



Рис.1. Признаки инвестиций

При рассмотрении трудовых ресурсов с этого ракурса оценка эффективности вложений в такие ресурсы является чрезвычайно важной.[2]

Строительные предприятия имеют ряд специфических характеристик, которые необходимо учитывать при постановке учета и анализа инвестиций в трудовые ресурсы (табл. 1).

Таблица 1

Особенности постановки учета и анализа инвестиций в трудовые ресурсы
строительных предприятий

Особенность	Порядок учета
проектный метод организации работ, при котором персонал часто закреплен за конкретными объектами строительства	организации управленческого учета затрат на персонал в разрезе проектов, что позволяет оценить эффективность инвестиций в бригады и инженерно-технических работников на каждом объекте.
в структуре трудовых ресурсов строительных предприятий преобладают рабочие специальности - каменщики, монтажники, сварщики, машинисты.	инвестиции в повышение их квалификации напрямую влияют на качество строительно-монтажных работ и снижение уровня брака.
строительное производство также подвержено сезонным колебаниям	что порождает высокую текучесть кадров, поэтому анализ эффективности инвестиций в удержание ключевых специалистов становится критическим для стабильности бизнеса
значительная доля субподряда	обуславливает необходимость анализа эффективности инвестиций не только в собственный персонал, но и в управление субподрядными организациями, включая контроль качества и соблюдение сроков выполнения работ.

В современной экономической литературе исследователями предлагается использовать систему показателей, разделенную на три группы: учетно-финансовые, социально-экономические и интегральные.

Учетно-финансовые показатели базируются на данных бухгалтерского и управленческого учета и позволяют оценить стоимостную отдачу от инвестиций. Ключевым из них является рентабельность инвестиций в персонал. Данный показатель демонстрирует, сколько рублей выручки приходится на каждый рубль, инвестированный в трудовые ресурсы. Для строительных предприятий целесообразно рассчитывать этот показатель в разрезе объектов строительства и видов работ.

Важным показателем выступает также коэффициент эффективности затрат на обучение, определяемый как отношение прироста производительности труда после обучения к затратам на обучение. Поскольку строительные предприятия часто внедряют новые технологии и материалы, регулярное обучение персонала является обязательным условием сохранения конкурентоспособности.

Кроме того, рассчитывается экономия от снижения текучести кадров как произведение снижения коэффициента текучести на затраты по поиску, подбору и адаптации нового сотрудника. Для строительной отрасли, где дефицит квалифицированных рабочих является острой проблемой, снижение текучести представляет собой один из главных результатов эффективных инвестиций в трудовые ресурсы.

Социально-экономические показатели не имеют прямого стоимостного выражения, но оказывают существенное влияние на финансовые результаты в долгосрочной перспективе. К ним относятся:

1. коэффициент стабильности кадров, определяемый как отношение численности работников со стажем более трех лет к среднесписочной

- численности. Наличие «костяка» квалифицированных рабочих в строительстве является залогом качества выполнения сложных технологических операций;
- уровень производственного травматизма, снижение которого выступает прямым следствием инвестиций в охрану труда и технику безопасности. Для строительных предприятий данный показатель является критически важным;
 - индекс удовлетворенности персонала, измеряемый путем анкетирования, позволяющий оценить нематериальную отдачу от инвестиций в корпоративную культуру и условия труда.

Для комплексной оценки эффективности инвестиций в персонал строительного предприятия предлагается использовать интегральный показатель эффективности $I_{\text{инт}}$, рассчитываемый по формуле:

$$I_{\text{инт}} = \frac{\text{ПТ} \times K_{\text{кач}} \times K_{\text{стаб}}}{Z_{\text{перс}}}$$

где:

ПТ — производительность труда (выработка на одного работника);

$K_{\text{кач}}$ — коэффициент качества работ;

$K_{\text{стаб}}$ — коэффициент стабильности кадров;

$Z_{\text{перс}}$ — совокупные затраты на персонал, включающие фонд оплаты труда, затраты на обучение и социальные льготы.

Коэффициент качества работ $K_{\text{кач}}$ определяется как отношение объема работ, принятых с первого предъявления, к общему объему выполненных работ:

$$K_{\text{кач}} = \frac{V_{\text{прин}}}{V_{\text{общ}}}$$

где:

$V_{\text{прин}}$ — объем работ, принятых с первого предъявления; $V_{\text{общ}}$ — общий объем выполненных работ.

Рост интегрального показателя $I_{\text{инт}}$ свидетельствует о повышении эффективности инвестиционных вложений в персонал.

В соответствии с нормативными документами, регулирующими бухгалтерский и управленческий учет, для обеспечения достоверности анализа необходимо организовать надлежащий учет инвестиционных затрат в персонал. В рамках управленческого учета рекомендуется открыть субсчета второго порядка к счету 20 «Основное производство», такие как:

- «Основная заработная плата производственных рабочих»;
- «Инвестиции в обучение и развитие персонала по объекту»;
- «Социальные инвестиции (добровольное медицинское страхование, корпоративное питание) по объекту».

Целесообразно вести учет по центрам ответственности (начальникам участков, прорабам), что позволит оценивать эффективность инвестиций в трудовые ресурсы в разрезе структурных подразделений.

Также в соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты РФ необходимо разработать внутренний стандарт оценки эффективности инвестиций в персонал, утвердив перечень используемых показателей, периодичность их расчета и ответственных лиц.

Выводы

Проведенное исследование позволяет сделать вывод о том, что в современной экономике, особенно в строительной отрасли, подход к затратам на трудовые ресурсы должен трансформироваться от учета как текущих расходов к учету как инвестиций в человеческий капитал. Специфика строительного бизнеса, включая проектный характер деятельности, высокую долю рабочих

Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

профессий и значительные риски качества и безопасности, требует особого внимания к анализу эффективности вложений в персонал. Обобщенная в современной экономической литературе система показателей, включающая рентабельность инвестиций в персонал, коэффициент эффективности затрат на обучение и интегральный показатель эффективности, позволяет комплексно оценить отдачу от инвестиций в трудовые ресурсы. Организация управленческого учета с выделением соответствующих субсчетов, предусмотренная нормативными документами, обеспечивает аналитическую базу для принятия управленческих решений. Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности их применения на строительных предприятиях для повышения обоснованности инвестиционных решений в сфере управления персоналом и, как следствие, роста конкурентоспособности организации.[3, 4]

Библиографический список:

1. Малюк В. И. Методика оценки эффективности инвестиций в повышение качества трудовых ресурсов предприятия// Цифровая трансформация экономики и промышленности (ИНПРОМ-2019), Санкт-Петербург, 20–22 июня 2019 года. — СПб.: ФГАОУ ВО Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2019. С. 450-456.

2. Анненко, Н.М. Сущность, виды и эффективность инвестиций в трудовые ресурсы / Н. М. Анненко, М. А. Талалай // juvenis scientia. 2016 . № 1. С. 63-65.

3. Семькина, О.Ф. Факторы увеличения инвестиционной активности предприятия: системный подход / О. Ф. Семькина// Вестник Томского государственного университета. 2006. № 292. С. 158-162.

4. Еремина И.В., Тропина Д.В. Эффективное управление деятельностью предприятия как фактор повышения его конкурентоспособности // Вектор экономики. 2005. № 4(106).