

Инвестиции в трудовые ресурсы как основа стратегии развития организации*

Investments in Human Resources as the Basis of an Organization's Development Strategy

Е. МАРЧЕНКО, М. БОГАТЫРЕВА

Марченко Елизавета Евгеньевна, магистрант Уфимского университета науки и технологий. E-mail: liza-march@mail.ru

Богатырева Марина Руслановна, канд. соц. наук, доцент, заведующий кафедрой цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий. E-mail: bmari78@mail.ru

В статье рассматриваются инвестиции в трудовые ресурсы как основа стратегии развития организации. Проанализировано отношение компаний к обучению сотрудников. Доказана значимость инвестиций в трудовые ресурсы для сохранения конкурентоспособности компании.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, развитие персонала, конкурентоспособность, стратегия развития организации, бюджет.

The article discusses investments in human resources as the basis of an organization's development strategy. The attitude of companies to employee training and the budget allocated for training are analyzed. The importance of investments in human resources for maintaining the competitiveness of the company is proved.

Keywords: human resources, personnel development, competitiveness, organization development strategy, budget.

Основные положения

1. Инвестиции в трудовые ресурсы напрямую влияют на эффективность стратегии развития организации;
2. Большинство организаций осознает важность развития своих сотрудников;
3. Персонал – главный ресурс организации.

Введение

Актуальность данного исследования заключается в том, что в современном мире персонал является главным ресурсом организации. Именно сотрудники приносят в компанию новые идеи, демонстрируют высокую производительность труда. Благодаря этому организациям удается достигать поставленных целей и сохранять конкурентоспособность на рынке труда.

Чтобы организация достигла поставленной цели, необходимо разработать стратегию развития. Коротков Э.М. дает следующее определение данному понятию: стратегия развития организации – это совокупность ориентиров, которые определяют направление развития компании, а также составляющих деятельности субъекта [3; 4]. Человеческий ресурс является главным двигателем организации, поэтому общая стратегия развития организации должна быть связана с HR-стратегией компании. HR-стратегия помогает компании достичь своих стратегических целей благодаря персоналу [1; 6].

Организации необходимо делать упор на развитие трудовых ресурсов. Если организация будет инвестировать в трудовые ресурсы, то это напрямую отразится на общих результатах компании. Богатырева М.Р. отмечает, что «под инвестициями, как правило, понимают затраты денежных средств, направленных на увеличение объема капитала с целью преумножения (или

* Ссылка на статью: Марченко Е.Е., Богатырева М.Р. Инвестиции в трудовые ресурсы как основа стратегии развития организации // Экономика и управление: научно-практический журнал. 2025. № 1. С. 48–51. DOI: 10.34773/EU.2025.1.8.

поддержания на прежнем уровне) потока благ, порождаемых этим капиталом. Следовательно, если мы следуем по пути стоимостных оценок, то учет инвестиций в вопросе оценки человеческого капитала также немаловажен» [2]. Развитие персонала равносильно развитию компании. Все инвестиции в персонал оправдают себя в будущем.

Цель исследования – изучить инвестиции в трудовые ресурсы как основу стратегии развития организации.

Задачи исследования:

1. Определить методы, которые будут использованы в исследовании;
2. Проанализировать отношение компаний к развитию персонала;
3. Определить, какой бюджет компании выделяют на развитие;
4. Доказать взаимосвязь между инвестициями в трудовые ресурсы и успешностью стратегии развития организации.

Методы

В данной статье использовались следующие методы научного исследования:

- 1) **Количественный метод.** С помощью данного метода производился сбор и анализ числовых данных (бюджет на обучение).
- 2) **Качественный метод** позволяет проанализировать и понять важность обучения персонала в современной организации.
- 3) **Метод сравнения** использовался для сравнения различных данных и составления диаграмм.
- 4) **Метод случайной выборки** был использован для отбора 20 вакансий из множества предложенных.

Результаты

В современном мире многие организации осознают важность развития своих сотрудников.

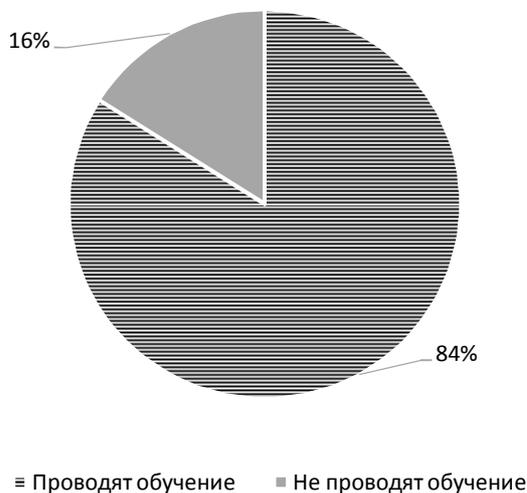


Рис. 1. Отношение компаний к обучению персонала (%)

По данным hh.ru на 2024 год подавляющее большинство работодателей (84 %) проводят обучение для своих сотрудников, остальная часть не используют его (16 %) (рис. 1) [9].

Многие компании предлагают обучение еще на стадии подбора сотрудников. Это можно заметить, если провести анализ вакансий. Рассмотрим 20 вакансий «менеджер по персоналу, г. Уфа», которые находятся в топе поиска (рис. 2).

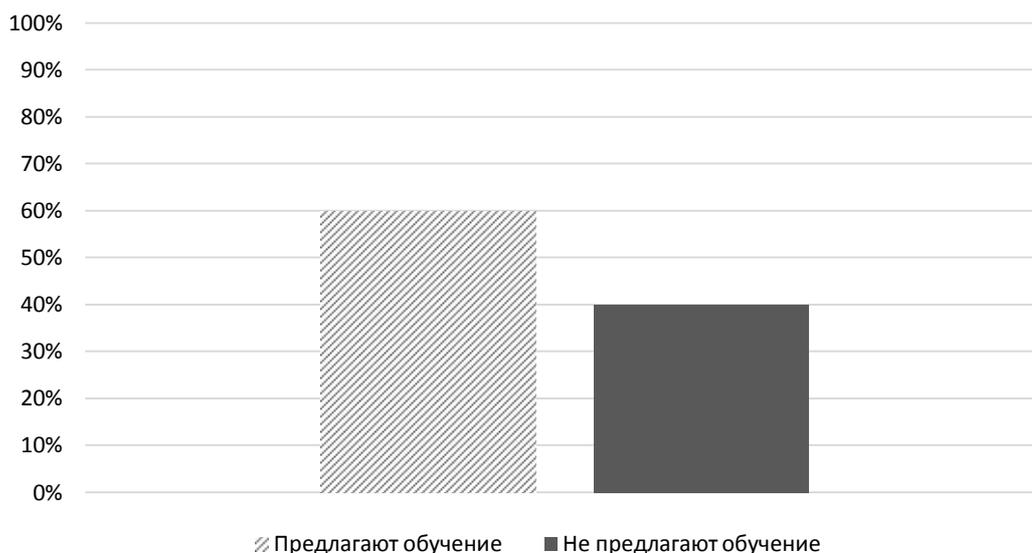


Рис. 2. Количество вакансий, содержащих / не содержащих в описании проведение обучения

Результаты выборки показывают, что 60 % компаний в описании вакансии предлагают корпоративное обучение. Большинство организаций на рынке труда заинтересованы в развитии своих сотрудников. Их руководство понимает, что инвестиции в развитие сотрудников повысят эффективность компании в целом и поэтому предлагает обучение еще на этапе поиска кандидатов [7].

Инвестиции в развитие трудовых ресурсов способствуют сохранению лидирующих позиций на рынке труда. Именно поэтому большинство компаний планируют и выделяют бюджет на развитие сотрудников. Сумма бюджета зависит от места сотрудника в иерархии (рис. 3).

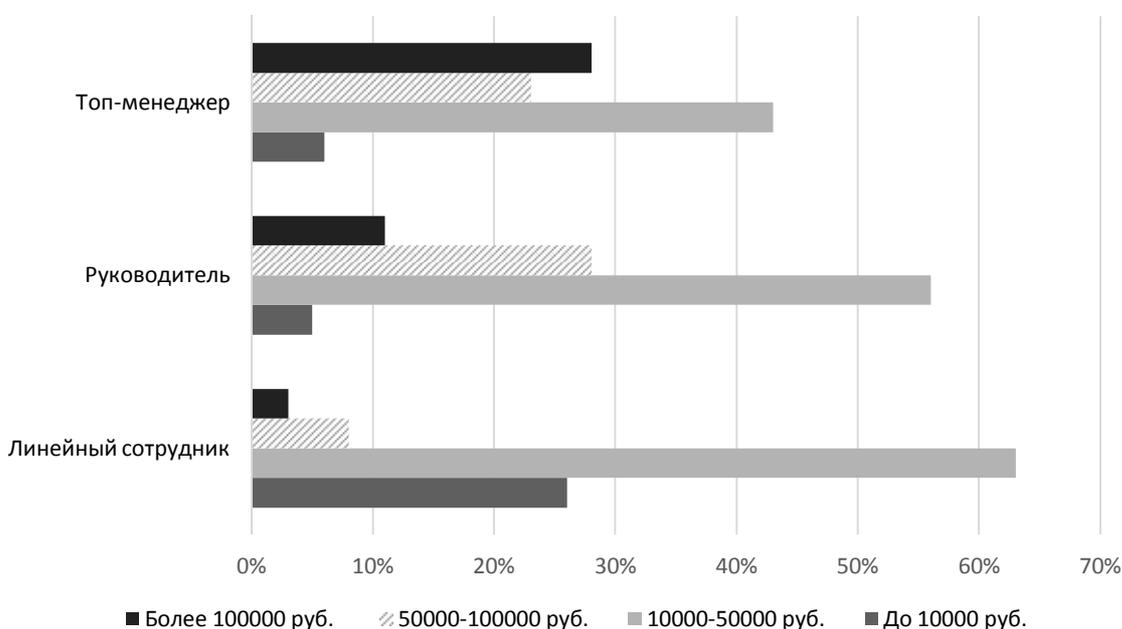


Рис. 3. Бюджет на обучение сотрудников в 2024 году (тыс. руб.)

Линейный сотрудник – это сотрудник, выполняющий основные и рутинные должностные обязанности. Руководитель – это лицо, осуществляющее управление организацией. Топ-менеджер – это представитель группы высших руководителей в иерархии бизнеса. По результатам диаграммы видно, что бюджет до 10 тыс. руб. и бюджет в 10 тыс. – 50 тыс. руб. в основном

закладываются на линейных сотрудников. На наш взгляд, это обусловлено тем, что количество линейного персонала превышает количество прочих сотрудников. Бюджет от 50 тыс. до 100 тыс. руб. в основном приходится на руководителей. Бюджет более 100 тыс. руб. выделяется для топ-менеджеров [8]. Такие результаты связаны более высокой стоимостью обучения для руководителей и топ-менеджеров. Видно, что ресурсы выделяются на обучение всех сотрудников: линейного персонала, руководителей и топ-менеджеров.

Обсуждение

Из исследований видно, что многие компании на российском рынке труда готовы инвестировать в развитие своих сотрудников. Большинство организаций обучают своих сотрудников, предлагают обучение при поиске кандидатов и выделяют на развитие персонала отдельную статью в бюджете. Благодаря этому компании могут разработать эффективную стратегию развития организации, выделив инвестиции в развитие персонала отдельным пунктом. Такая стратегия позволит быстрее достичь поставленных целей, улучшить показатели [5].

Кроме того, организация получит квалифицированных сотрудников, которые будут развивать свои профессиональные знания и навыки. Это приведет к увеличению производительности труда и к снижению текучести кадров, так как при таком отношении сотрудники чувствуют себя комфортно, а их уровень лояльности к компании повышается.

Заключение

В современном мире все меняется чрезвычайно быстро. Компаниям необходимо быть готовым к изменениям и уметь быстро под них адаптироваться – в этом помогут сотрудники, которые постоянно совершенствуют свои компетенции. В такой ситуации все инвестиции окупятся.

Инвестиции в трудовые ресурсы позволяют получить мотивированных, квалифицированных, нацеленных на результат сотрудников. Они будут проявляться, предлагать новые решения. Все эти составляющие позитивно отразятся на общей деятельности компании.

Литература

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Санкт-Петербург: Питер, 2018. 1038 с.
2. Богатырева М.Р. Методические подходы к оценке человеческого капитала // Наука и творчество: вклад молодежи: сборник материалов IV всероссийской молодежной научно-практич. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых. Махачкала, 2023. С. 300–305.
3. Богатырева М.Р., Марченко Е.Е. Человеческий капитал сквозь призму мотивации и развития трудовых ресурсов // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». 2024. № 3(15). С. 78–83.
4. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для вузов. Москва: Юрайт, 2024. 543 с.
5. Кязимов К.Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие. М.: Юрайт, 2024. 203 с.
6. Масалова Ю.А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. М.: Юрайт, 2023. 192 с.
7. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт, 2024. 425 с.
8. Сколько работодатели потратят на обучение персонала в 2024 году / Русская школа управления [Электронный ресурс]. URL: <https://uprav.ru/blog/skolko-rabotodateli-potratyat-na-obuchenie/>
9. Учить или не учить? Как компании относятся к обучению сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <https://chelyabinsk.hh.ru/article/uchit-ili-ne-uchit-kak-kompanii-otnosyatsya-k-obucheniyu-sotrudnikov>