УДК 331.108.45:338.45

Сосновский В.В.

соискатель

ООО «Арнест Юнирусь»

(г. Омск, Россия)

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ РЕГИОНА

***Аннотация**: обучение персонала рассматривается как инвестиция, влияющая на эффективность предприятий региональной и отраслевой экономики. Систематизированы финансовые, организационные и институциональные сложности внутрифирменного обучения, предложены показатели оценки отдачи затрат. Показано, что цифровые форматы снижают удельные издержки и потери рабочего времени.*

***Ключевые слова**: персонал, внутрифирменное обучение, человеческий капитал, экономическая эффективность, региональная экономика, инвестиции, цифровое обучение.*

Конкурентоспособность предприятий региона всё сильнее зависит от качества человеческого капитала. Обучение персонала перестаёт быть вспомогательной кадровой процедурой и становится элементом инвестиционной политики: затраты на компетенции влияют на производительность труда, качество продукции и финансовые результаты [1, 2]. Для региональной и отраслевой экономики проблема особенно остра: дефицит кадров, неравномерность развития территорий и разрыв между спросом работодателей и системой профессионального образования ограничивают рост отраслей.

Цель статьи — выявить экономические сложности обучения персонала на предприятиях региона и обосновать направления повышения отдачи затрат. Методологическую основу составляют теория человеческого капитала, подходы экономики труда и региональной экономики, методы сравнительного и структурно-логического анализа.

Теоретические основы обучения персонала как экономического процесса.

Теория человеческого капитала трактует знания и навыки работников как форму капитала, способную приносить доход [1]. Инвестиции в подготовку сопоставимы с вложениями в физический капитал: они требуют текущих затрат и дают отложенный эффект в виде роста производительности. На уровне фирмы часть компетенций универсальна и может быть использована у другого работодателя, а часть специфична и повышает отдачу именно на данном предприятии [2]. Трудовое законодательство позволяет закреплять такие инвестиции через ученические договоры и обязанность отработки [3].

С позиций региональной экономики обучение выполняет и территориальную функцию. Качество рабочей силы влияет на инвестиционную привлекательность региона и способность отраслей осваивать новые технологии. Если предприятия недоинвестируют в кадры, возникает ловушка низкой квалификации: слабая производительность ограничивает зарплаты, а низкие доходы снижают стимулы к обучению [4, 5]. Поэтому сложности обучения — не только кадровая, но и экономическая проблема отрасли и территории.

Основные сложности обучения персонала на предприятиях региона.

Первая группа сложностей — финансовые. У малых и средних предприятий региона расходы на обучение конкурируют с затратами на сырьё, логистику и обслуживание кредитов. В периоды сжатия спроса эта статья сокращается одной из первых, хотя именно тогда нужно переобучение. Помимо оплаты курсов возникают альтернативные издержки: сотрудник не производит продукцию. Вторая группа — организационные барьеры: сменность, сезонность, удалённость подразделений. Отрыв ключевого специалиста снижает выпуск, поэтому обучение откладывается или проводится формально.

Третья группа — разрыв между программами и отраслевой потребностью. Стандартные курсы слабо учитывают технологию предприятия, поэтому работодатель оплачивает часы, но не получает прироста производительности. Четвёртая — кадровые риски: после обучения сотрудник может уйти, унося инвестиции работодателя, риск выше в регионах с оттоком кадров. Пятая — институциональные ограничения: дефицит качественных программ на территории увеличивает командировочные расходы либо вынуждает отказаться от обучения.

Таблица 1. Классификация сложностей обучения персонала и их экономические последствия.

Группа сложностей	Содержание	Экономические последствия
Финансовые	Ограниченный бюджет, альтернативные издержки	Сокращение инвестиций в человеческий капитал
Организационные	Сменность, удалённость, отрыв от производства	Формальное обучение, потери выпуска
Содержательные	Несоответствие программ отраслевым задачам	Низкая отдача затрат, повторное обучение
Кадровые	Текучесть после обучения, слабая мотивация	Потеря инвестиций, рост затрат на подбор
Институциональные	Дефицит качественных программ в регионе	Командировки, отставание отрасли

Оценка экономической эффективности затрат на обучение персонала.

Недостаточно учитывать только сумму расходов по статье «обучение». Нужна оценка соотношения затрат и результата. Базовый показатель:

$$ROI\ об = (Э - З) / З \times 100\%,$$

где ROI об — рентабельность инвестиций в обучение,

Э — эффект за период (прирост выручки, снижение брака, экономия рабочего времени, сокращение затрат на внешний найм),

З — полные затраты, включая оплату курса, командировки и оплату труда за время отрыва от производства [6].

Поскольку прямой эффект измерить сложно, целесообразно использовать набор индикаторов: доля персонала, обученного по критическим компетенциям, срок выхода новичка на норму, внутреннее закрытие вакансий, удельные затраты на обучение на 1 занятого и на 1 рубль выручки.

Цифровые форматы обучения как способ снижения издержек предприятий региона.

Практический ответ на указанные барьеры — смешанные и цифровые форматы. Платформы и дистанционные курсы сокращают командировки, уменьшают отрыв от производства и позволяют масштабировать программу без пропорционального роста затрат. Это особенно важно для предприятий, удалённых от крупных образовательных центров. Удельные издержки падают за счёт повторного использования контента, а фиксация результатов снижает риск формального обучения. Вместе с тем нужны начальные вложения в платформу и контент, для сложных операций онлайн должен дополняться практикой. Экономически обоснована смешанная модель: цифровые модули для массовых компетенций, очное наставничество — для критических отраслевых навыков.

Направления повышения отдачи инвестиций в обучение персонала.

Обучение следует переводить из текущих расходов в контур инвестиций: у программы должны быть цель, индикатор и срок окупаемости. Универсальные навыки закрываются недорогими цифровыми курсами, отраслевые — точечными форматами. Риск утраты вложений снижается ученическими договорами и кадровым резервом. Считать нужно полную стоимость, включая потерянное рабочее время: короткий прикладной модуль часто дешевле длинного очного курса. Дополнительный ресурс — софинансирование в рамках программ занятости и проектов повышения производительности труда.

Заключение.

Обучение персонала — фактор эффективности предприятий региональной и отраслевой экономики. Основные барьеры носят экономический характер: ограниченность бюджетов, альтернативные издержки отрыва сотрудников, разрыв программ и отраслевых задач, текучесть кадров и дефицит образовательной инфраструктуры. Повышение отдачи требует рассматривать обучение как инвестицию с измеримым результатом. Смешанные и цифровые форматы снижают удельные издержки и частично компенсируют удалённость предприятий от крупных образовательных центров. Предложенные классификация сложностей и логика оценки ROI могут использоваться при формировании бюджетов развития персонала.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Капелюшников Р.И. Экономическая теория прав собственности. М.: ИМЭМО РАН, 1990. 90 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. дейст.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3
4. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Российская модель рынка труда: испытание кризисом // Журнал Новой экономической ассоциации. 2015. № 2 (26). С. 249–254
5. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда: учебник. М.: Волтерс Клувер, 2011. 800 с.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. 4-е изд. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

Sosnovsky V.V.
applicant
Arnest Unirus
(Omsk, Russia)

STAFF TRAINING AS FACTOR OF ECONOMIC EFFICIENCY OF REGIONAL ENTERPRISES

Abstract: *staff training is considered an investment affecting enterprise efficiency in regional sectoral economy. Financial, organizational, institutional barriers of in-house training are systematized, indicators for evaluating return on training costs are proposed. It is shown that digital formats reduce unit costs and working time losses.*

Keywords: *personnel, in-house training, human capital, economic efficiency, regional economy, investments, digital learning.*