

#### Список литературы:

1. Ковалева Н. Н., Мельгуй А. Э., Дворецкая Ю. А. Расчеты с персоналом по оплате труда: современные подходы и тенденции. Вестник Брянского государственного университета. 2015 - №2 – С.331-335.
2. Киреева В. П., Ковалева Н. Н. Влияние заработной платы на формирование финансового результата организации: отечественный и зарубежный опыт. Вестник Брянского государственного университета. 2011. №3. С.275
3. Мельгуй А.Э., Дворецкая Ю.А. Вознаграждения работникам: новая категория в российском бухгалтерском учете// Вестник Брянского государственного университета 2012. - № 3 - С.289-293
4. Федеральная служба государственной статистики// <http://www.gks.ru>

**КОВАЛЕНКО Т.В.**

*к.э.н., доцент кафедры «Управление бизнесом и персоналом»  
ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»  
Украина, Донецк*

#### АКТУАЛЬНОСТЬ БЮДЖЕТНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПРИ УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

**Аннотация.** В статье обоснована необходимость бюджетирования при управлении человеческим капиталом. Доказано, что бюджетное планирование затрат на развитие персонала необходимо проводить с обязательным обоснованием различных составляющих эффективности капиталовложений. Перечислены основные направления государственной политики, содействующие увеличению эффективности инвестирования в человеческий капитал.

**Ключевые слова:** бюджетное планирование, инвестирование, человеческий капитал, эффективность, затраты.

#### RELEVANCE OF BUDGET PLANNING IN THE MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL

**Abstract.** There is demonstrated the necessity of budgeting in the human capital management in the article. It is proved that the expenses' budgeting for staff development should be carried out with the obligatory justification of the different components of capital efficiency. It is listed the main directions of state policy, promoting an increase in the efficiency of human capital investment.

**Keywords:** budgeting, investment, human capital, efficiency, costs.

Достижение стратегических целей предприятия, связанных с конкурентными преимуществами на рынке сбыта продукции и услуг или достижением планового уровня доходности производственно-хозяйственной деятельности, возможно лишь при условии эффективного и своевременного использования всех видов ресурсов, и в первую очередь финансовых. Особую актуальность такое требование приобретает в современных экономических условиях, когда большинство промышленных предприятий испытывают значительный дефицит финансовых средств. На предприятии должна быть четко отлаженная система планирования всех расходов в целях оптимизации финансовых потоков и достижения устойчивого финансового положения.

Одним из самых эффективных направлений инвестирования финансовых ресурсов является инвестирование в человеческий капитал для перспективного увеличения его объема и качества. Однако большинство руководителей предприятий предпочитают инвестировать средства не в профессиональный рост и социальное развитие персонала, а в основной капитал. В тоже время необходимо отметить, что в структуре национального богатства всех стран мира, согласно оценкам экспертов Всемирного банка, доля физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) составляет в среднем 16% общего богатства, природного капитала – 20%, человеческого – 64% (в таких странах, как Германия, Япония, Швеция, удельный вес человеческого капитала достигает 80%) [11, С. 3]. На сегодня в распоряжении предприятий не только отсутствует действенная методика бюджетного планирования инвестиций в человеческий капитал, но и нет собственного опыта и понимания необходимости планирования этого специфического вида инвестиций. Исследованию вопросов бюджетного планирования посвящены работы многих известных ученых-экономистов и специалистов управления персоналом и финансового менеджмента [1-10]. Однако в большинстве случаев эти исследования направлены на совершенствование и использование бюджетного механизма в финансовом менеджменте. Применение бюджетирования при управлении человеческим капиталом, а именно при определении эффективности инвестирования в человеческий капитал, до сих пор остается малоизученным. Вместе с тем большинство существующих исследований в этой сфере носит чисто теоретическую направленность и не имеет практического использования. Именно поэтому в современных условиях целесообразно определение сущности, составляющих, основных показателей и разработки эффективной системы процесса бюджетного планирования инвестиций в человеческий капитал.

По результатам исследований, проведенных зарубежными компаниями, было установлено, что предприятия, которые активно инвестируют в человеческий капитал, со временем значительно увеличивают стоимостную оценку собственных активов по сравнению с предприятиями, которые не предоставляют должного внимания развитию человеческого капитала. Однако, даже на предприятиях, которые активно инвестируют в человеческий капитал и где удельный вес таких инвестиций достигает до 36% совокупного дохода, лишь 16% руководителей считают инвестиции целесообразными с экономической точки зрения [13; 14, С. 59]. Современная специфика организации процесса бюджетного планирования расходов на персонал в условиях промышленных предприятий имеет ограниченную сферу применения и в основном состоит в определении планового фонда оплаты труда и укрупненного состава статей расходов на персонал, а также утверждении годового плана подготовки и повышения квалификации работников предприятия.

Основными инвесторами человеческого капитала могут выступать государство, работодатель, работники и члены их семей, негосударственные учреждения и фонды, а также международные организации. Действенным инструментом убеждения руководства предприятия в экономической целесообразности инвестирования в человеческий капитал должно выступить бюд-

жетное планирование затрат на развитие персонала с обязательным обоснованием различных составляющих эффективности капиталовложений.

Исследование накопленного многолетнего опыта экономически развитыми странами мира в сфере наиболее прогрессивного и результативного вида инвестирования профессионального развития и обучения работающих и безработных позволило сформулировать основные направления эффективной государственной политики, к которым относятся следующие.

1. Финансовая поддержка или полное финансирование за счет средств государственных или местных бюджетов обучение по наиболее актуальным в современных условиях профессиям на рынке труда. 2. Четкий контроль со стороны государства состояния инвестирования в человеческий капитал предприятиями всех видов экономической деятельности. 3. Паритетное финансирование расходов на профессиональное развитие персонала государством, работодателем и организациями профсоюзов. 4. Налоговое стимулирование предприятий, осуществляющих инвестирование в человеческий капитал, и, в первую очередь, инвестирование профессиональной подготовки и трудоустройства молодежи. 5. Субсидирование предприятий, которые за собственные средства и на собственной учебно-производственной базе осуществляют подготовку персонала. 6. Обязательная уплата предприятием средств в виде налога в специальные фонды, средства которых в дальнейшем используются на профессиональное обучение и развитие работающих и безработных. 7. Законодательное установление минимального размера средств, которые предприятие должен направлять в фонды профессионального развития, и дифференцирование их значений в зависимости от численности персонала предприятия [4, С. 147].

Внедрение вышеуказанных направлений на предприятиях создаст предпосылки для унификации отдельных составляющих процедур планирования процесса инвестирования в человеческий капитал и создаст условия для предотвращения неэффективного использования инвестированных средств путем повышения обоснованности и реальности управленческих решений относительно возможности и направлений инвестирования в развитие собственного персонала. В то же время реализация на практике перечисленных условий будет содействовать созданию предприятия имиджа социально ответственного работодателя, будет гарантировать удержание наиболее ценных штатных работников на предприятии и способствовать повышению уровня его привлекательности для высокопрофессиональных, опытных и компетентных специалистов на рынке труда.

Результатом увеличения размеров расходов на развитие персонала в рамках предприятия является увеличение объема производства, что, в свою очередь, является фактором повышения производительности труда и экономической результативности персонала [12, С. 141]. Таким образом, инвестирование в человеческий капитал по своей экономической природе является составляющей общего процесса инвестирования. Вместе с тем, лишь инвестирование в человеческий капитал, в отличие от его других финансовых форм, содействует формированию благоприятного морально-психологического микроклимата в коллективе, функционированию эффективной системы управления персоналом, а также позволит обеспечить в долгосрочной перспективе социально-экономическую окупаемость средств, инвестированных предприятием в развитие работников благодаря росту уровня их профессиональной компетентности.

#### **Список литературы:**

1. Ананькина Е.А. Контроллинг как инструмент управления предприятием / Е.А. Ананькина, С.В. Данилочкин / Под ред. Н.Г. Данилочкиной. – М.: Аудит; ЮНИТИ, 2001. – 279 с.
2. Афанасьев М. Бюджетирование, ориентированное на результат (новые тенденции) / М. Афанасьев // Вопросы экономики. – 2004. – № 9. – С. 130-139.
3. Гладаревский Р.А. Бюджетирование – эффективный инструмент финансового менеджмента / Р.А. Гладаревский // Горный журнал. – 2009. – № 7. – С. 75-77.
4. Захарова О.В. Управление инвестированием в человеческий капитал: методология, оценка, планирование: монография / О.В. Захарова. – Донецк: «ГВУЗ ДонНТУ», 2010. – 378 с.
5. Кондаурова И.А. Применение метода построения многоугольника конкурентоспособности в анализе промышленного предприятия / И.А. Кондаурова, В.А. Геммерлинг // Экономика-правовые проблемы устойчивого развития отраслей и предприятий: Сборник трудов по материалам 1 Международной научно-практической конференции 25 декабря 2015г. – Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука». – 2015. – С. 131-138.
6. Лавров А.М. Среднесрочное бюджетирование, ориентированное на результаты: международный опыт и российские перспективы / А.М. Лавров // Финансы. – 2004. – № 3. – С. 9-14.
7. Одегов Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности: учеб. пособ. для вузов / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова – М.: Экзамен, 2002. – 256 с.
8. Папонова Н.Е. Производство знаний или обучение – инструмент управления персоналом / Н.Е. Папонова // Кадры предприятия. – 2010. – № 5. – С. 22-45.
9. Петрова Т. Профессиональное развитие работников: проблемы стимулирования персонала и заинтересованности работодателей / Т. Петрова // Украина: аспекты труда. – 2010. – № 2. – С. 26-34.
10. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: моногр. / Под науч. ред. Ю.Г. Одегова / В.С. Половинко. – М.: Информ-Знание, 2002. – 484 с.
11. Устинова К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г.В. Леонидова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.
12. Швец И.Б. Комплексная оценка качества управления персоналом / И.Б. Швец, Т.В. Коваленко // Монография. – Донецк: «ГВУЗ ДонНТУ», 2013. – 159 с.
13. Шульгина Т.С. Особенности функционирования украинских металлургических предприятий на процессы формирования персонала / Т.С. Шульгина, Т.В. Коваленко // Вестник Российского Экономического Университета имени Г.В. Плеханова. – Москва: ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2015. – №3(81). – С.63-70.
14. Hughes C. «People as Technology Conceptual Model: Toward a New Value Creation Paradigm for Strategic Human Resource Development» / Clareth Hughes // Human Resource Development Review. – 2010. – Vol. 9. – P. 48-71.