

Оценку окупаемости средств на рабочую силу следует проводить с разных позиций:

- с позиций работодателя капиталовложения в рабочую силу должны не только окупиться за время работы работника в организации, но и принести ей определенную прибыль. Сроки окупаемости, таким образом, не должны выходить за пределы периода работы работника на предприятии стажа работы);

- с позиций государства сроки окупаемости существенно растягиваются - на весь период трудовой жизни (с учетом возможности старения определенной части знаний, утраты знаний и навыков в случае невостребованности, в связи с чем возникает необходимость в новых затратах средств на их восполнение).

Быстрота окупаемости затраченных средств зависит от:

1) рациональности использования трудового потенциала, означающей эффективное использование фонда рабочего времени, использование работника в соответствии с его профессией и квалификацией, обеспечение надлежащего уровня интенсивности труда. Связь здесь достаточно проста: чем рациональнее использование, тем выше результаты труда, тем короче срок окупаемости;

2) срока (стажа) работы человека на предприятии: чем больше стаж работы, тем больше возможность быстрее окупить вложенные средства.

При принятии решения о целесообразности вложения средств в рабочую силу используются следующие показатели:

- величина затрат на рабочую силу;
- потенциальный экономический результат (экономический эффект) от вложений в рабочую силу;
- ожидаемый стаж работы.

Анализ окупаемости расходов на рабочую силу может проводиться с различными целями и применительно к различным объектам. Основными направлениями анализа можно назвать следующие:

- по отношению к прошлому периоду ("окупились ли затраты"?) или к будущему ("окупятся ли затраты?");
- по отношению к группе работников (конкретному работнику) либо ко всей их совокупности;
- по отношению к задействованному в организации персоналу либо к уволившимся работникам;
- по отношению к средствам, затраченным в текущем году, или к затратам за длительный период времени и др.

При оценке потенциального экономического эффекта от затрат на рабочую силу в зарубежной практике также выделяются нескольких подходов.

Один из подходов основан на теории человеческого капитала, согласно которой все затраты делятся на:

- цену приобретения;
- восстановительную стоимость;
- балансовую стоимость.

Цена приобретения – это сумма расходов на набор рабочей силы, ознакомление ее с производством и первоначальное обучение.

Восстановительная стоимость устанавливается для каждой группы сотрудников и выражает стоимость набора, обучения и пр. работника каждой профессиональной группы.

Балансовая стоимость BV рассчитывается по формуле:

$$BV = \frac{r}{r + p} \times C$$

где r – предполагаемый срок работы;

p – число отработанных лет;

C – восстановительная стоимость.

Другой подход основан на моделях измерения индивидуальной стоимости работника. Согласно этой модели индивидуальная ценность работника определяется ожидаемым объемом услуг, который работник предоставит или реализует, работая в данной организации. Это определяет ожидаемую условную стоимость работника (УС). В то же время индивидуальная ценность зависит от ожидаемой вероятности того, что работник останется в данной организации и именно здесь реализует свой трудовой потенциал. Таким образом, УС включает весь потенциальный доход, который работник может принести организации, если он всю оставшуюся жизнь будет работать в ней. Ценность работника с учетом вероятности того, что он останется работать в организации в течение какого-то времени, определяет ожидаемую реализуемую стоимость (РС). Ожидаемая реализуемая стоимость состоит из двух элементов: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения работы в организации, которая выражает ожидание руководства по поводу того, какая часть этих доходов будет реализована в организации до предполагаемого времени ухода работника.

Математически это можно выразить следующими формулами:

$$PC = UC \times P(O),$$

$$P(T) = 1 - P(O),$$

$$AIT = UC - PC = PC \times P(T),$$

где УС и РС - ожидаемые условная и реализуемая стоимости;

Р (О) – вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

Р (Т) – вероятность ухода работника из организации или показатель текучести;

АИТ – альтернативные издержки текучести.

Рентабельность использования персонала

$$R_{ппп} = ЧП/Ч_{ср}$$

где, $R_{ппп}$ – рентабельность промышленно-производственного персонала;

$ЧП$ – чистая прибыль;

$Ч_{ср}$ – среднеучетная численность штатных работников.