

Литература

1. Основные экономические показатели деятельности микроорганизаций и малых предприятий [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. — Дата доступа: 12.11.2016.

*Е. А. Алексеева, магистр экон. наук
ВГТУ (Витебск)*

УПРАВЛЕНИЕ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В ЭКОНОМИКЕ ЗНАНИЙ

В условиях становления экономики знаний ключевым ресурсом организации, влияющим на результаты экономической деятельности, становится персонал. Как нематериальный актив, выступающий носителем интеллектуального капитала, персонал является конкурентным преимуществом, имеющим высокий потенциал. Для реализации и развития трудового потенциала работников необходимо внедрять в практику управление затратами на персонал. В свою очередь затраты на персонал следует рассматривать не только как часть издержек организации, но и как инвестиции в нематериальные активы.

Вместе с тем в Республике Беларусь практическое применение инструментов управления затратами на персонал осложнено рядом обстоятельств: отсутствуют затраты на персонал в качестве объекта бухгалтерского, налогового, статистического учета (чаще всего эти затраты рассматриваются как часть затрат на производство и реализацию продукции, при этом затраты на развитие трудового потенциала и некоторые другие виды затрат на персонал не учитываются, оставаясь в составе прочих или иных расходов); управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом; затраты на персонал планируются не в полном объеме, а лишь в части расходов на оплату труда и обязательных отчислений, при этом другие виды расходов нередко финансируются по остаточному принципу или случайным образом.

С точки зрения концепции социальной ответственности бизнеса, затраты на персонал организации включают не только средства на оплату труда и обязательные отчисления, но и ряд других расходов (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, развитие персонала, улучшение условий труда и пр.), которые не являются обязательными, но влияют на мотивацию персонала и требуют источников финансирования. Такие затраты свидетельствуют о социальной ответственности предприятия, но не всегда воспринимаются работниками как элемент стимулирования труда. Кроме того, если эти социальные блага являются для работников организации равнодоступными, то их ценность в восприятии персонала снижает-

ся. Поэтому при планировании затрат на персонал имеет смысл их дифференциация в зависимости от результатов труда сотрудников и организации в целом.

В современной экономической литературе отсутствуют исследования, позволяющие количественно оценить влияние уровня расходов на персонал и их структуры на результаты работы предприятия и производительность труда, а также механизмы, позволяющие управлять расходами на персонал с целью их оптимизации и обеспечения роста эффективности труда. Поэтому вопросы управления затратами на персонал требуют комплексного подхода и теоретико-методологического обоснования.

Кроме того, усиление социальной ответственности предприятий требует расширения финансовой базы для таких расходов. Источником их финансирования может стать снижение социальной нагрузки на предприятия промышленности при условии финансирования ими социальных программ для коллектива и общества. Например, если предприятие оплачивает медицинские расходы своих сотрудников, то его вклад в финансирование государственного здравоохранения может быть уменьшен. Такие меры позволят стимулировать повышение социальной ответственности предприятий и одновременно снижать социальную нагрузку на государство.

Таким образом, управление затратами на персонал в условиях становления экономики знаний предполагает необходимость совершенствования методологии и перевода этой категории в разряд самостоятельных функций управления персоналом.

*М. Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРЕСТУПНОСТИ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Определенная сложность анализа состоит в использовании множественности тождественных терминов: фиктивная, маргинальная, вторая, скрытая, теневая, неформальная, нелегальная, неофициальная — и их последующей конкретизации. Многообразие предполагаемых подходов к определению теневой экономики можно выделить в пять групп: теневая экономика рассматривается как запрещенные виды деятельности; трактуется как производительные и непроизводительные виды нелегальной деятельности, приносящие доход; как скрытое производство, т.е. легальное, но скрываемое с целью уклонения от уплаты налогов и социальных выплат; как незаявленные и скрытые виды экономической деятельности; представляет собой всякую экономическую деятельность, которая по тем или иным при-