

СЕКЦИЯ 1. ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Алексеева Е.А., магистр экономических наук

Витебский государственный технологический университет, г. Витебск

Управление затратами на персонал и оптимизация их структуры являются одним из источников роста производительности труда и эффективности деятельности организаций.

Анализ состава и структуры затрат на персонал в Республике Беларусь показывает, что структура затрат сохраняется стабильной уже более 10 лет, однако является несбалансированной.

Доминирующими в структуре затрат на персонал являются заработная плата и расходы на социальную защиту, занимая в совокупности около 97 % от всех расходов на персонал. С 1991 года доля затрат на обеспечение работников жильем и культурно-бытовое обслуживание (расходы, влияющие на долгосрочную мотивацию и закрепление персонала) сократилась с 8 % до 0,5 % [1].

Изучение зарубежного опыта показывает, что в Европейском Союзе в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74 %, а остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и пр., влияющие на мотивацию) в совокупности составляют около 26 % [2].

Еще одной особенностью структуры расходов на персонал в Республике Беларусь является крайне низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение (0,2 %). Но если 25 лет назад это можно было объяснить тем, что государство финансировало обучение и развитие сотрудников, то сегодня на рынке образовательных услуг доминирует платное образование. А это означает, что расходы на обучение теперь финансируются, в основном, за счет доходов граждан.

Низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение сдерживает развитие рынка дополнительного образования взрослых, а также становление экономики знаний, где именно организации становятся центрами формирования новых знаний и обучения через создание стимулирующей обучающей среды для своих сотрудников. Существующая структура расходов на персонал в большей степени характерна для индустриальной экономики, но в условиях становления экономики знаний она требует пересмотра.

В 2017 году было проведено исследование потенциала кадровых служб и оценка кадровых проблем организаций Республики Беларусь методом анкетирования руководителей и сотрудников кадровых служб. В анкетировании приняли участие 38 специалистов и руководителей кадровых служб организаций Республики Беларусь различных видов экономической деятельности (среди них 13 промышленных предприятий, 4 сельскохозяйственных, 4 транспортных, 2 учреждения здравоохранения, 2 предприятия энергетики, строительная организация, торговая организация, учреждение образования, а также организации других видов деятельности).

В исследовании приняли участие 8 организаций численностью от 11 до 100 человек, 18 организаций численностью от 101 до 500 человек, 6 предприятий численностью от 501 до 1000 человек и 6 организаций численностью свыше 1000 человек. Следует отметить, что финансовое положение своей организации 66 % респондентов оценили как устойчивое, 29 % как неустойчивое, и лишь 5 % – как кризисное.

В ходе исследования респондентам было предложено выбрать кадровые проблемы, существующие в их организации, из 12 предложенных, а также указать другие, если они не были перечислены в списке. 10,5 % опрошенных указали, что в организации нет кадровых

проблем. Самой распространенной среди опрошенных организаций оказался «низкий уровень среднемесячной заработной платы персонала», его указали 45 % опрошенных. 40 % указали текучесть кадров, 31,5 % – старение коллектива, 26 % – дефицит высококвалифицированных работников.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что низкий уровень заработной платы в течение длительного периода времени приводит к тому, что в организациях ощущается нехватка молодых, активных и квалифицированных специалистов, способных укрепить позиции предприятия и создавать новые конкурентные преимущества, обеспечивая рост выручки, добавленной стоимости и производительности труда.

При анализе финансируемых организациями видов расходов на персонал было выявлено, что 89 % опрошенных оказывают сотрудникам материальную помощь, 58 % указали на выплаты выходных пособий в случае прекращения контракта, единовременных пособий при выходе на пенсию, оплачивают путевки на оздоровление. 42 % респондентов осуществляют страховые платежи по добровольному страхованию в пользу работников. Расходы на обеспечение работников жильем финансируют 26 % опрошенных организаций.

Результаты анализа применяемых способов оптимизации расходов на персонал среди опрошенных организаций представлены на рисунке 1.

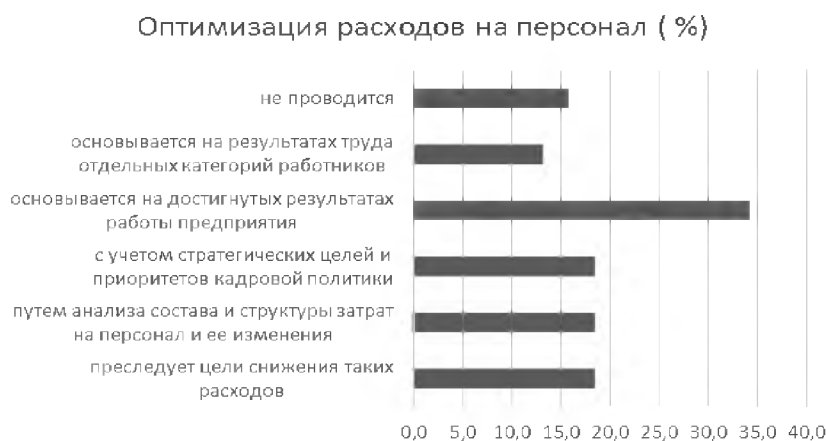


Рис. 1. Способы оптимизации расходов на персонал

Треть организаций при оптимизации расходов на персонал опирается на достигнутые результаты работы предприятия. 18 % организаций учитывают стратегические цели и приоритеты кадровой политики и результаты анализа состава и структуры затрат. У 18 % организаций оптимизация затрат преследует цели их снижения, у 16 % оптимизация затрат на персонал не проводится. И лишь у 13 % она основывается на результатах труда.

В современных условиях актуальным направлением исследований является не только оптимизация затрат на персонал, но и дифференциация персонала в зависимости от индивидуальных результатов труда, индивидуальной эффективности, а также влияния сотрудника на результаты работы организации в целом.

На вопрос о том, как определяется результативность труда работников в организации, 39,5 % указали, что для каждой категории работников разработаны свои показатели результативности; 37 % указали, что результативность зависит от выполнения плана, 34 % респондентов отметили, что для административно-управленческого персонала результативность труда определяется по результатам работы предприятия. 18 % определяют результативность по производительности труда для основных производственных рабочих. Только 10,5 % опрошенных указали, что критерии результативности определены для каждого работника.

На вопрос о дифференциации персонала по уровню производительности труда 37 % отметили, что дифференциация осуществляется в целом по предприятию, 21 % дифференцирует персонал по производительности труда по каждой категории сотрудников, 16 %

дифференцирую по уровню производительности труда только производственных рабочих. 24 % опрошенных не дифференцируют персонал по уровню производительности.

Для преодоления отставания в уровне производительности труда необходимо постепенно перестраивать структуру народного хозяйства в пользу отраслей с высокой добавленной стоимостью, а также пересматривать существующие подходы к управлению персоналом на макро- и микроуровне.

Список использованных источников

1. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016 : стат. сб. [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь. – Режим доступа : http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/. – Дата доступа : 03.09.2017.

2. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.ilo.org/ilostat/>. – Date of access : 07.09.2017.

АСПЕКТЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ И ТРУДОВОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ИНВАЛИДОВ

Борушко А.Г., магистр экономических наук

Научно-исследовательский институт труда

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, г. Минск

Создание условий, обеспечивающих возможности для каждого, кто хочет и может трудиться, найти подходящую работу, является важнейшей задачей государственной политики занятости населения Республики Беларусь [1]. Вместе с тем, наличие инвалидности зачастую ограничивает возможности граждан трудоустроиться, о чем свидетельствует как низкий уровень занятости данной категории граждан, так и самый высокий по сравнению с другими категориями безработного населения показатель продолжительности безработицы.

С целью реализации права граждан с инвалидностью на труд в стране осуществляются специальные меры их профессиональной и трудовой реабилитации. Помимо этих мер, которые направлены, в первую очередь, на развитие и реализацию трудового потенциала граждан с инвалидностью, в стране реализуются меры по обеспечению организации условий труда с учетом потребностей и особенностей данной категории. К таким мерам относятся установление брони для приема на работу инвалидов, а также создание специализированных рабочих мест для инвалидов. Так, в стране ежегодно устанавливается броня для приема на работу для более 20 тыс. человек, нуждающихся в социальной защите, а за последние 5 лет создано почти 600 специализированных рабочих мест для инвалидов.

В то же время, несмотря на ряд усилий, предпринимаемых государством, общественными объединениями инвалидов, а также нанимателями, среди граждан, которым представлены рекомендации по профессиональной и трудовой реабилитации, менее 20 % выполняют назначенные рекомендации и лишь 9 % трудоустраиваются. Во многом низкий уровень трудоустройства граждан с инвалидностью обусловлен отсутствием необходимых условий у нанимателей для обеспечения занятости инвалидов.

С целью стимулирования нанимателей к обеспечению условий для занятости граждан с инвалидностью законодательством предусмотрены меры по компенсации затрат нанимателей на создание специализированных рабочих мест для трудоустройства инвалидов. Эти меры реализуются в соответствии с Положением о порядке финансирования и компенсации затрат на создание и сохранение рабочих мест для инвалидов, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2009 г. № 128 и финансируются за счет средств внебюджетного фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – ФСЗН).