

УДК 331.1

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ

*Ст. преп. Алексеева Е.А., студ. Бекашева Е.В.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Затраты на персонал включают совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала.

Управление затратами на персонал является задачей управления персоналом, управленческого учета и финансового менеджмента. Это определяет его сложность и потенциальные риски, а также может стать источником конфликта интересов различных структурных подразделений. Анализ эффективности затрат на персонал позволяет выявить причины снижения или повышения эффективности, определить пути оптимизации затрат, способствует совершенствованию системы управления персоналом.

Опыт Европейского Союза показывает, что в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74 %, в то время как остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и др.) в совокупности в среднем составляют около 26 %. Размеры затрат на один человеко-час превышают соответствующие размеры в Беларуси в несколько раз.

Структура затрат на персонал в Российской Федерации и Республике Беларусь практически совпадают (отклонения по структуре не превышают 1 %). В них доминируют расходы на оплату труда и социальное обеспечение (около 97 %), крайне низким является удельный вес расходов на обучение персонала (0,2–0,3 %). Такая структура характерна для индустриальной экономики.

Ключевой задачей управления затратами на персонал в Российской Федерации выступает их оптимизация. Для оптимизации затрат на персонал высокоэффективные компании используют следующие подходы: использование аналитических расчетов при принятии решений, диагностика и учет условий реализации отдельных проектов, оптимизация затрат на основе окупаемости инвестиций. Оптимизация затрат проводится на основе их структурирования, оценки эффективности, оценки соответствия стратегии компании, четкого учета и бюджетирования. Такие подходы обеспечивают лояльность персонала, способствуют удержанию лучших сотрудников, росту рыночной доли и улучшению структуры рисков.

В Республике Беларусь управление затратами на персонал осложнено их отсутствием в качестве объекта бухгалтерского учета, планированием не в полном объеме и по некоторым видам затрат на персонал – по остаточному принципу, отсутствием четких приоритетов кадровой политики и др.

Для совершенствования управления затратами на персонал необходимо дифференцировать затраты с учетом их влияния на конечные результаты, а также на мотивацию персонала, изменить структуру затрат в соответствии с кадровыми приоритетами, инвестировать средства в развитие персонала.

Список используемой литературы

1. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/>
2. Алексеева, Е. А. Исследование управления затратами на персонал в организациях Республики Беларусь / Е. А. Алексеева // Вестник Витебского государственного технологического университета. – 2017. – №2 (33). – С. 115–122.

3. Труд и занятость в Республике Беларусь. Статистический сборник, Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – 310 с.

УДК 331.1

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ НА ПРИМЕРЕ ОАО «КРАСНЫЙ ОКТЯБРЬ»

*Ст. преп. Алексеева Е.А., студ. Ольшевская Е.А.
Витебский государственный технологический университет
г. Витебск, Республика Беларусь*

Затраты на персонал играют важнейшую роль в структуре издержек современных предприятий и все чаще рассматриваются в качестве инвестиций, приносящих отдачу в течение длительного периода времени. Управление эффективностью затрат на персонал может оказывать заметное влияние на результат хозяйственной деятельности организации в целом. В принятии решений о направлениях и величине затрат на персонал участвует множество субъектов управления, действия которых требуют координации.

Рассматривая затраты на персонал ОАО «Красный Октябрь» в динамике, можно сделать вывод, что они изменились в 2016 году по сравнению с 2014 в следующих размерах: фонд заработной платы на оплату труда увеличился на 3 %; расходы по обеспечению работников жильем снизились на 18,64 %; расходы на соцзащиту увеличились на 3,89 %; расходы на обучение уменьшились на 1 сотрудника на 48,53 %; расходы на культурно-бытовое обслуживание существенно снизились по сравнению с 2014 годом на 92,35 %; при этом прочие расходы увеличились на 2,57 %. Общая сумма затрат в целом по организации в 2016 году увеличилась по сравнению с 2014 годом на 2,57 %.

Наибольший удельный вес в структуре затрат на персонал занимают расходы на оплату труда, что составляет в 2014 году – 71,38 %, а в 2016 – 71,7 %. Также значительное место в структуре затрат занимают расходы на социальную защиту работников, в 2014 году – 24,95 %, в 2016 году – 25,27 %. Расходы на культурно-бытовое обслуживание в 2014 году составили 0,61 % в общей структуре затрат, а в 2016 году существенно снизились до 0,046 %.

Наименьший удельный вес в структуре затрат занимают расходы по обеспечению работников жильем и расходы на обучение. В 2014 году расходы по обеспечению работников жильем составили 0,18 %, в 2016 уменьшились до 0,032 %, а расходы на обучение занимают всего 0,02–0,04 % в структуре затрат.

Среднесписочная численность сотрудников в 2016 году по сравнению с 2015 годом снизилась на 3,5 %. Расходы на персонал в 2016 году увеличились на 3,6 %. Расходы на персонал на 1 сотрудника также выросли на 6,22 %. Себестоимость реализованной продукции за указанный период выросла на 33,3 %. Однако доля расходов на персонал в себестоимости сократилась на 23,06 % и составила 22,06 %. Доля расходов на персонал в объеме реализации снизилась на 24,18 % и составила 15,11 %. Рентабельность персонала в 2015 году составила 57,32 %, а в 2016 году увеличилась почти в 3 раза по сравнению с предыдущим годом и составила 154,61 %. Это свидетельствует о повышении эффективности затрат на персонал. Однако, следует отметить, что расходы на персонал растут гораздо медленнее, чем другие виды затрат, что может свидетельствовать об экономии на персонале. Вызывает также опасения крайне низкий удельный вес расходов на обучение сотрудников предприятия. В условиях цифровизации экономики такая структура затрат требует пересмотра.