

5. Об оплате труда работников бюджетных организаций: постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 февраля 2019 г., № 138 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2020. - Режим доступа: <http://www.pravo.by>. - Дата доступа: 18.05.2020.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З (в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г., № 219-З) // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Национальный центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2020. - Режим доступа: <http://www.pravo.by>. - Дата доступа: 15.05.2020.

УДК 331.1

ИЗМЕРЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Алексеева Елена Анатольевна,

старший преподаватель кафедры менеджмента, ВГТУ,
магистр экономических наук,

Витебск, Беларусь

Elena_d@tut.by

Ключевые слова: *затраты на персонал, эффективность затрат на персонал, цифровизация экономики, рентабельность персонала.*

Keywords: *labour costs, labour costs efficiency, the economy digitalization, HR profitability.*

Аннотация. *Статья посвящена проблемам измерения эффективности затрат на персонал в условиях цифровизации, анализируются существующие показатели. Дополнена классификация затрат на персонал, которые следует учитывать при оценке их эффективности. Предлагается использовать показатель валовой добавленной стоимости для оценки эффекта. Определены направления увеличения расходов на персонал в условиях цифровой трансформации экономики.*

Abstract. *The article is devoted to the problems of measuring the labour costs efficiency in the context of digitalization, the existing indicators of the labour costs efficiency are analyzed. The classification of the labour costs has been supplemented, which should be taken into account when evaluating their effectiveness. It is proposed to use the gross value added indicator to estimate the effect. The main directions of the labour costs increasing in the context of digital transformation of the economy are determined.*

Персонал как ключевой ресурс современной организации является объектом затрат и инвестиций, он требует достойного финансирования, чтобы быть эффективным. В цифровой экономике роль персонала из-

меняется, но не снижается: снижается потребность в сотрудниках, выполняющих работу средней и низкой квалификации, но вместе с тем на рынке труда появляются новые профессии и спрос на них быстро растет [1, с. 260, 262]. Труд становится гибридным (предполагает взаимодействие человека и машины для получения нового качества и результативности процессов). Таким образом, эффективное взаимодействие человека и цифровых технологий становится залогом сохранения его конкурентоспособности на рынке труда, а также условием успешного завершения цифровой трансформации [2, 3].

Многочисленные опасения о снижении потребности в кадрах в условиях цифровой трансформации экономики не оправдываются на практике. Напротив, руководители предприятий отмечают, что появление новых рабочих мест в результате цифровой трансформации превышает количество сотрудников, высвободившихся за счет снижения трудоемкости автоматизируемых операций и процессов. Однако цифровая трансформация требует от работника новых компетенций. При этом расходы на персонал не только не уменьшаются, но и могут возрасти, особенно в переходный период.

Сотрудники, вовлеченные сегодня в трудовые процессы, не всегда обладают необходимыми для построения цифровой экономики знаниями, навыками и компетенциями. Необходимы дополнительные вложения со стороны предприятий для привлечения и удержания кадров высокой квалификации, а также создания условий для их развития и поддержания высокой производительности. В процесс цифровой трансформации необходимо включать формирование новых компетенций сотрудников, создавая предпосылки и стимулы для их освоения персоналом [4, с. 116].

Цифровая трансформация рассматривается как средство повышения производительности [5, с. 146]. Рабочее время, высвобожденное в результате цифровой трансформации, может быть направлено на формирование новых цифровых навыков и компетенций у персонала, которые затем могут быть использованы в других процессах. Такой подход позволит минимизировать потери кадров при трансформации и одновременно использовать экономический эффект от трансформации для постепенного перехода к цифровой модели предприятия.

Вопросы формирования и использования затрат на персонал в период цифровизации влияют на мотивацию и производительность труда работников. Оценка эффективности затрат на персонал является руководством к принятию решений в кадровой сфере.

При измерении эффективности затрат на персонал традиционно используется показатель «рентабельность персонала». Его расчет по-разному трактуется представителями разных научных школ: как отношение чистой прибыли к численности персонала; как отношение чистой прибыли к затратам на персонал [6, 7]. Первый способ расчета отражает чистую прибыль на одного работника, при этом затраты на персонал никак не учитываются. Второй способ не учитывает изменения численности и производительности труда. Поэтому в анализе лучше использовать оба показателя. Первый способ расчета можно назвать рентабельностью использования персонала, а второй - рентабельностью затрат на персонал.

В условиях цифровизации экономики подходы к оценке эффективности затрат на персонал требуют пересмотра. В качестве показателей затрат при их оценке также могут быть использованы такие показатели, как затраты на персонал на одного работника или на один отработанный час, затраты на персонал по категориям персонала, затраты на персонал по видам расходов. Выделение инвестиционной составляющей в расходах на персонал позволит оценить стратегическую направленность управления затратами на персонал и задуматься о сокращении удельного веса выплат, не связанных с возможностью получения дохода в будущем [8, с. 114].

В ходе оценки эффективности затрат на персонал возникает необходимость также получить информацию о результатах. Для оценки результатов работы организации предлагается использовать добавленную стоимость как показатель эффекта и в то же время источника финансирования расходов на персонал, а также производительность труда как показатель эффективности. Такой подход позволяет рассматривать эти расходы не как элемент затрат, а как часть добавленной стоимости, созданной в организации, которая распределяется между работниками и владельцами капитала. Сотрудники и владельцы капитала в этом случае становятся партнерами, взаимно заинтересованными в успехе организации.

Важно также отслеживать удельный вес расходов на персонал в общих издержках организации, в структуре добавленной стоимости. Не следует опасаться, что увеличение затрат на персонал приведет к снижению эффективности их использования. Гораздо важнее обеспечить опережающие темпы роста результативности предприятия. В переходный период этого нельзя достичь одновременно. Поэтому в условиях цифровой трансформации важно иметь источники финансирования инвестиционных расходов на персонал, не привязанные к результативности.

Применение такого подхода к управлению затратами на персонал позволит повысить заинтересованность работников в результатах собственной деятельности, а также снизить сопротивление цифровой трансформации предприятия.

Список литературы

1. Атлас новых профессий. Вторая редакция. - Москва: СКОЛКОВО, 2015. - 287 с. - Режим доступа: http://www.skolkovo.ru/public/media/documents/research/sedec/SKOLKOVO_SEDeC_Atlas_2.0.pdf. - Дата доступа: 04.05.2020.
2. Цифровая экономика - шанс для Беларуси: моногр. / М. М. Ковалев, Г. Г. Головенчик. - Минск: Изд. центр БГУ, 2018. - 327 с.
3. Головенчик, Г. Г. Трансформация рынка труда в цифровой экономике / Г. Г. Головенчик // Цифровая трансформация. - 2018. - № 4 (5). - С. 27-43.
4. 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.
5. Кузин, Д.В. Проблемы менеджмента в эпоху цифровизации // XX Международная конференция. История управленческой мысли и бизнеса. Менеджмент и роли менеджеров: вчера, сегодня, завтра: Материалы конференции 28-30 июня 2019 г. / под науч. ред. В.И. Маршова. - М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2019. - 290 с.
6. Армстронг, М., Тэйлор, С. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг, С. Тэйлор. 14-е изд. - СПб.: Питер, 2018. - 1040 с.
7. Як Фитц-енц. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. - М.: Вершина, 2006. - 320 с.
8. Алексеева, Е.А. Анализ затрат на персонал в легкой и текстильной промышленности Республики Беларусь / Е.А. Алексеева // Вестник Витебского государственного технологического университета. - 2018. - № 2(35). - С. 112. DOI:10.24411/2079-7958-2018-13512.

УДК 330.331

ПОСОБИЕ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОДДЕРЖКИ ДОХОДОВ ВО ВРЕМЯ ПАНДЕМИИ COVID-19 В РОССИИ

Вередюк Олеся Васильевна,

кандидат экономических наук, доцент, СПбГУ,

Санкт-Петербург, Российская Федерация,

o.veredyuk@spbu.ru

Ключевые слова: пособие по безработице, безработица, рынок труда, пандемия, экономический кризис, Россия.

Keywords: unemployment benefit, unemployment, labour market, COVID-19, economic crisis, Russia.