

*Алексеева Е.А.*

*м.э.н., ст. преп.*

*Витебский государственный технологический университет*

## **ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Аннотация:** в статье проведен анализ взаимосвязи часовой заработной платы, часовых затрат на персонал и выпуска продукции на одного работника в 30 странах мира. Используются статистические данные Международной организации труда. Выявлена тесная взаимосвязь между этими показателями, что позволяет рассматривать затраты на персонал как инструмент повышения производительности труда. Предлагается методика управления затратами на персонал, обеспечивающая взаимосвязь затрат на персонал с результатами труда.

**Ключевые слова:** затраты на персонал, производительность труда, управление затратами на персонал, взаимосвязь между затратами на персонал и производительностью труда

*Alekseyeva A.*

*MBA, assistant professor*

*Vitebsk State Technological University*

## **LABOUR COSTS IN THE MODERN ECONOMY**

**Abstract:** The article analyzes the relationship between nominal hourly earnings of employees, nominal hourly labour cost and output per worker in 30 countries. Statistics of ILO are used. A close relationship between the abovementioned indicators identified, that allows consider labour costs as a tool to increase labour productivity. The technique for labour cost management proposed in the article providing the relationship between labour cost and labor productivity.

**Key words:** labour cost, labour productivity, labour cost management, relationship between labour cost and labor productivity

Цифровизация экономических отношений, высвобождение человека из сферы производства, а также изменение характера труда требует пересмотра взаимоотношений между работодателем и наемным работником, а также

пересмотра роли и места человека как ресурса в системе факторов производства. Поскольку знания и интеллектуальный капитал становятся ключевыми факторами конкурентной борьбы и основой конкурентных преимуществ высокого порядка, то на их создание и укрепление должны быть направлены усилия и ресурсы предприятий, претендующих на успешное существование в условиях современной экономики. Исчезают рабочие места и профессии людей, чей труд может быть алгоритмизирован и запрограммирован. Вместе с тем на их место приходят профессии, связанные с творчеством, научными исследованиями, инновационной деятельностью и т.п. Эти процессы и явления требуют дополнительных вложений со стороны предприятий, необходимых для привлечения и удержания кадров высокой квалификации, а также создания условий для их развития и поддержания высокой производительности.

Целью исследования является определение взаимосвязи между такими трудовыми показателями, как уровень оплаты труда, затраты на персонал и производительность труда и разработка методики управления затратами на персонал, учитывающая эту взаимосвязь.

Исходными данными для исследования являются данные Международной организации труда о часовой заработной плате, часовых затратах на персонал и выпуске продукции на одного работника в 30 странах мира (преимущественно европейских). Для обеспечения сопоставимости используются данные за 2014 год в долларах США [3].

На рисунке 1 представлены данные о часовых затратах на персонал. Данные показывают высокий разброс данного параметра среди выбранных стран (минимальное и максимальное значения отличаются более чем в 14 раз). Среднее значение номинальных часовых затрат на персонал составляет 29,3 долл. США, медианное значение составляет 25,6 долл. США. В условиях единого экономического пространства и отсутствия границ страны с более высоким уровнем расходов на персонал имеют возможность привлекать наиболее квалифицированных специалистов и создавать для них привлекательные условия труда и социальное обеспечение. Одновременно в этих странах наиболее сильны экономические стимулы для автоматизации, модернизации производства и внедрения инноваций. Этим обеспечивается высокая производительность труда в этих странах. Вместе с тем, высокая стоимость труда снижает спрос на него среди работодателей и увеличивает уровень безработицы в стране [4].

На рисунке 2 представлены данные об уровне оплаты труда в вышеназванных странах.

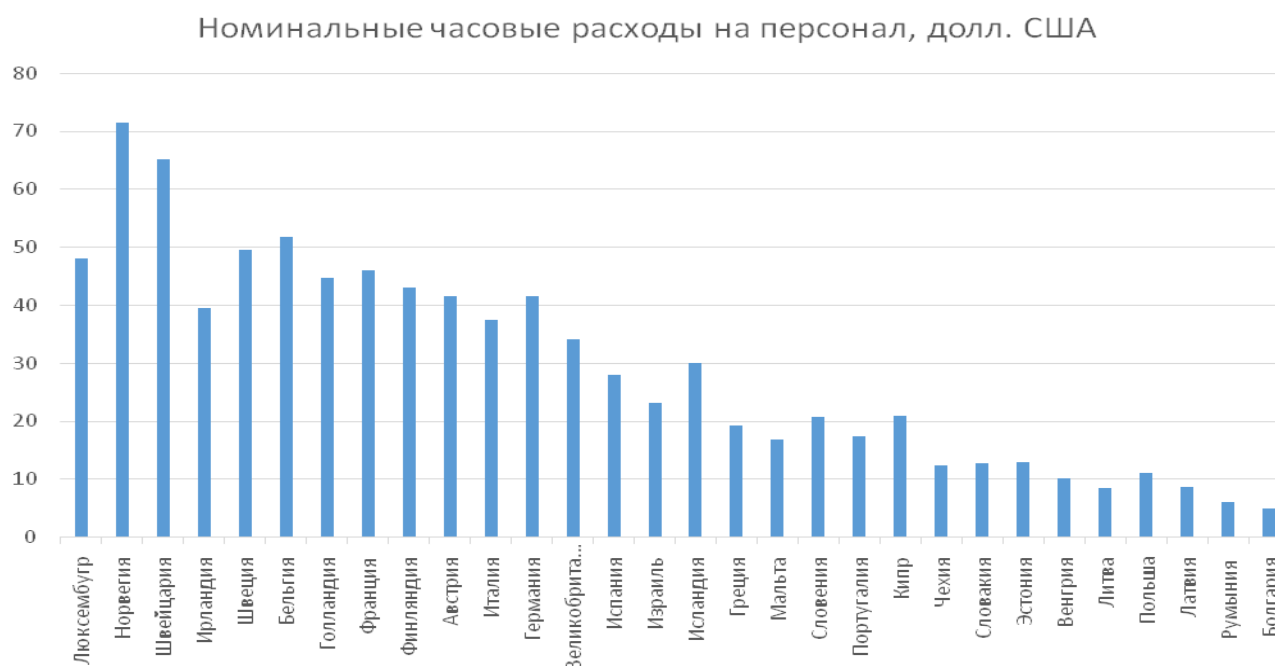


Рисунок 1 — Часовые расходы на персонал в 2014 году, долл. США  
Источник: ILOSTAT

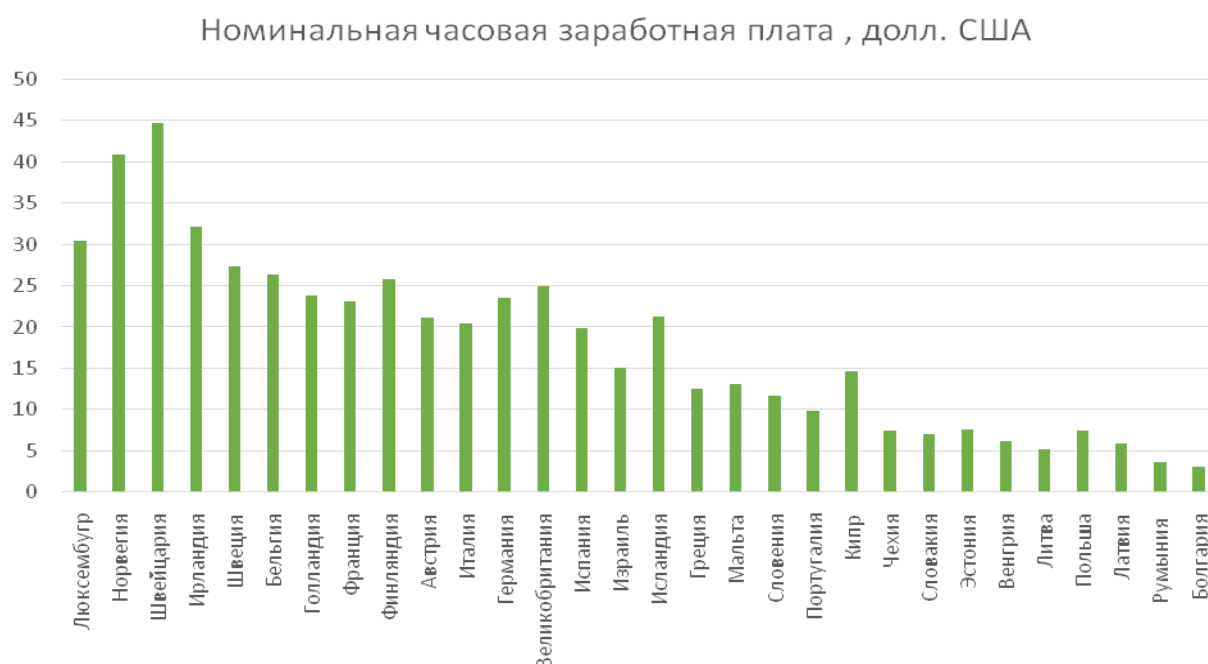


Рисунок 2 — Часовая заработная плата в 2014 году, долл. США.

Как видно, для этого параметра также характерен высокий уровень разброса (минимальное и максимальное значения отличаются более чем в 14,3 раза). Среднее значение номинальной часовой заработной платы составляет 17,88 долл. США, медианное значение составляет 17,5 долл. США.

Следует отметить тесную взаимосвязь между часовой заработной платой и часовыми расходами на персонал (коэффициент корреляции составил 0,965). Это означает, что в упомянутых выше странах обеспечивается соответствие между этими показателями. Соотношение часовых расходов на персонал и часовой заработной платы варьируется в диапазоне от 1,23 до 1,99. Это объясняется различиями в уровне расходов на социальную защиту, обусловленных законодательством этих стран, а также различиями в структуре затрат на персонал. Так, в странах ЕС доля затрат на заработную плату и социальное страхование в среднем составляет 74%, на другие же виды расходов на персонал, такие как оплата питания, жилья, транспорта, культурно-бытовое обслуживание, обучение и пр., приходится около 26% затрат на персонал. В отдельных странах, таких как Швеция и Франция, доля расходов на персонал, не относящаяся к заработной плате и социальному страхованию, составляет 32–35%.

Следует отметить, что в Республике Беларусь и Российской Федерации расходы на персонал сконцентрированы на заработной плате и обязательных отчислениях, при этом доля других видов расходов на персонал составляет лишь 3% [1, 2]. При этом уровень часовой оплаты труда и часовые расходы на персонал ниже, чем в среднем в странах Европы. Это свидетельствует о сравнительно низком финансировании персонала как ресурса, что также создает предпосылки для оттока наиболее квалифицированных кадров в соседние страны, а также усугубляет разрыв в квалификации и результативности персонала. В долгосрочной перспективе такие тенденции опасны тем, что интеллектуальный капитал концентрируется в странах с более высоким уровнем финансирования персонала, что обуславливает усиление дифференциации в уровне производительности в современной экономике, где интеллектуальный капитал является залогом успешного инновационного развития в период четвертой промышленной революции [5].

На рисунке 3 приведены данные о ВВП на одного работающего в тех же странах в долларах США в 2014 году. Среднее значение составляет 78045 долл. США, медианное значение 77493 долл. США. В Республике Беларусь ВВП на одного работающего в 2014 году составил 12397 долл. США (данные по Российской Федерации за этот период отсутствуют в базе). Это в 6,3 раза меньше, чем в среднем по исследуемым странам.

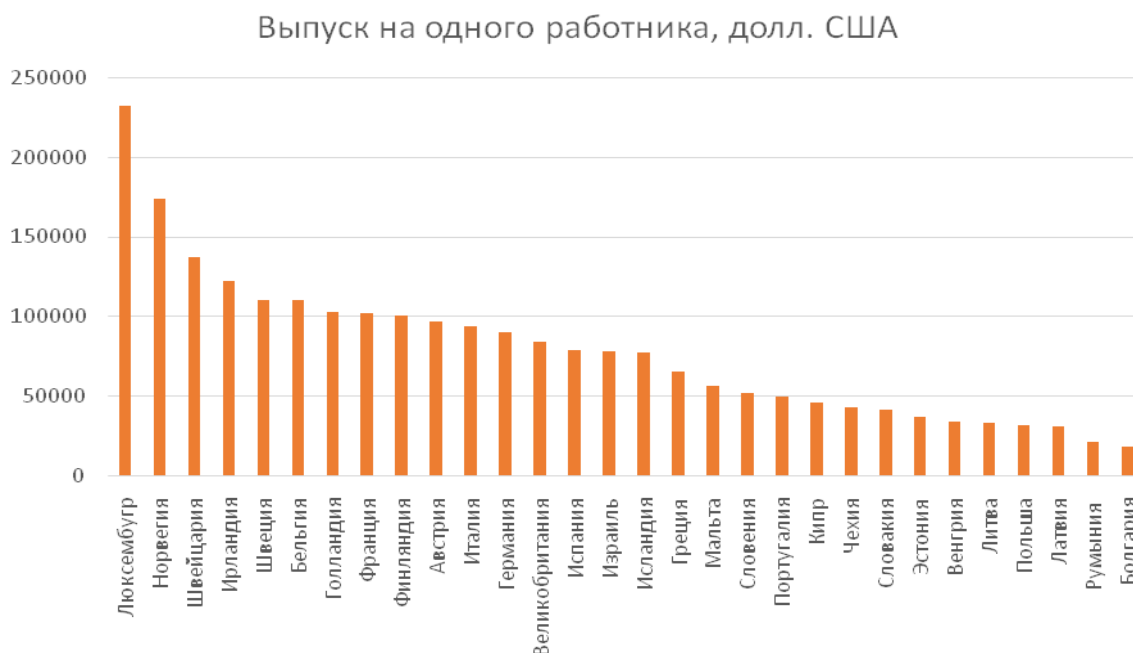


Рисунок 3 — ВВП на одного работающего в 2014 году, долл. США  
 Источник: смоделированные оценки МОТ, ноябрь 2017 г.

Следует также отметить сильную взаимосвязь между уровнем оплаты труда и уровнем производительности труда (коэффициент корреляции 0,878), а также уровнем расходов на персонал и уровнем производительности труда (коэффициент корреляции 0,878) в исследуемых странах.

Возможности роста производительности труда основываются на обеспечении заинтересованности работников в улучшении собственных результатов труда для повышения результативности и эффективности организации в целом через соответствующее увеличение финансирования расходов на персонал, а также путем оптимизации структуры расходов на персонал. Но это возможно только при наличии необходимой финансовой базы в виде дополнительной выручки и прироста добавленной стоимости, остающейся в распоряжении организации. Поэтому система управления затратами на персонал должна быть ориентирована как на улучшение индивидуальных результатов труда, так и на достижение конечных результатов деятельности организации (увеличение созданной на предприятии добавленной стоимости).

Для этого предлагается использовать методику управления затратами на персонал, включающую следующие этапы:

- установление целевых показателей деятельности организации (выручка, добавленная стоимость, прибыль, производительность труда и пр.

или может быть использована система сбалансированных показателей деятельности организации);

- установление показателей оценки деятельности работников, обеспечивающих выполнение целевых показателей деятельности организации (могут использоваться методики КРІ или система сбалансированных показателей для подразделений и рабочих мест);

- установление доли расходов на персонал в созданной за период добавленной стоимости (первоначально эту долю можно установить эмпирическим путем от значений предыдущих лет, а затем постепенно наращивать ее по мере улучшения результативности работы организации);

- оптимизация структуры расходов на персонал с учетом приоритетов кадровой политики;

- учет результатов деятельности организации и вклада отдельных работников в эти результаты (согласно установленным выше показателям);

- дифференциация персонала по результативности труда;

- создание системы распределения расходов на персонал на основе дифференциации персонала по результативности труда с учетом приоритетов кадровой политики;

- контроль распределения расходов на персонал;

- оценка эффективности управления затратами на персонал и разработка рекомендаций для ее повышения.

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. Использование показателя валовой добавленной стоимости для целей управления затратами на персонал позволяет рассматривать эти расходы не как элемент затрат, а как часть добавленной стоимости, созданной в организации, которая распределяется между работниками и владельцами капитала. Интересы персонала и владельцев капитала в этом случае приобретают единое направление.

Применение такого подхода к управлению затратами на персонал позволит повысить заинтересованность работников в результатах собственной деятельности, увязанных с общими результатами работы организации исходя из созданной за период добавленной стоимости (источника финансирования расходов на персонал). Это, в свою очередь, обеспечит возможности роста производительности труда и увеличения объемов финансирования затрат на персонал.

Таким образом, управление затратами на персонал и оптимизация их структуры являются одним из источников роста производительности труда и эффективности деятельности организаций в современной экономике.

*Литература:*

1. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016. Статистический сборник. — Национальный статистический комитет Республики Беларусь. — [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii\\_7/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/)
2. Затраты на рабочую силу и заработная плата. Регламентная таблица «Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу». — Федеральной службы государственной статистики РФ. — [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour\\_costs/#](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_costs/#)
3. Daniel S. Hamermesh. Do labor costs affect companies' demand for labor? — IZA World of Labor. May 2014.
4. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT. — [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/>
5. Norman V. Loayza. Informality in the Process of Development and Growth. — World Bank Group. Development Research Group. Macroeconomics and Growth Team. October 2016.

**УДК: 331.103.4**

*Беседина Л.А.*

*1 курс, направление подготовки 38.04.03,*

*Руководитель: д.э.н., доцент Резникова О.С.*

*Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского*

**РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ НОВОГО СОТРУДНИКА  
НА ПРИМЕРЕ ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. ВЕРНАДСКОГО»**

**Аннотация:** В данной статье рассматривается проблема реализации адаптации сотрудников в организации на примере ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского». Особое внимание уделено ошибкам в системе адаптации нового сотрудника, а также основным составляющим адаптации сотрудников в организации.