

## **Состояние затрат на персонал в организациях легкой промышленности Республики Беларусь на примере ОАО «Витебские ковры»**

Д.В. ВАРУШЕНКО, О.В. ЗАЙЦЕВА

(Витебский государственный технологический университет, Республика Беларусь)

Затраты на персонал играют важную роль для организации, поскольку они составляют значительную часть ее расходов. Исследование расходов на персонал и эффективное управление ими жизненно важны для организации любой формы деятельности и масштаба.

Понятие «затраты на персонал организации» можно определить как стоимость рабочей силы, а также индикатор ценности персонала для организации [2, с. 55].

Международной организацией труда в Резолюции XI Международной конференции статистиков по труду был утвержден перечень статей затрат на персонал: заработная плата; расходы на социальную защиту работников; расходы на обеспечение работников жильем; расходы на профессиональное обучение; расходы на культурно-бытовое обслуживание, прочие расходы. Конвенцией Международной организации труда № 160 были определены общие принципы национальных классификаций затрат на персонал и организации проведения периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат [1].

В данной статье представлен анализ затрат на персонал предприятий легкой промышленности Республики Беларусь на примере одного из ведущих и развивающихся предприятий концерна «Беллепром» – ОАО «Витебские ковры».

ОАО «Витебские Ковры» – предприятие, относящееся к текстильной промышленности, выпускающее ковровые изделия и ватин. ОАО «Витебские ковры» является организацией смешанной формы собственности без иностранного участия с преобладающей долей государства (51,1%) в уставном фонде. Входит в состав Белорусского государственного концерна легкой промышленности («Беллепром»). Организация постоянно производит модернизацию оборудования и расширение ассортимента выпускаемой продукции, с 2019 года производит освоение технологии производства полипропиленовых нитей BCF, BCF Heat-Set, BCF Frise.

Анализ затрат произведен по методике, согласно которой при оценке затрат необходимо использовать признаки их классификации, известные как инструменты затрат в системе контроллинга [2, с. 56 – 57]. Предлагается выделить условно-переменные и условно-постоянные затраты на персонал. В качестве критерия отнесения затрат предлагается использовать зависимость данного вида затрат от количества времени, отработанного работником. Еще одним важным признаком классификации затрат может являться разделение затрат на персонал на компенсационные (связаны с уже затраченными работником усилиями и/или призваны обеспечить восстановление его трудоспособности) и инвестиционные (осуществляются с целью обеспечения компании возможности получения дохода в будущем (расходы на обучение и развитие, оздоровление и т.п.)) [2, с. 56 – 57].

Выделение данных категорий в затратах на персонал позволяет оценить стратегическую направленность управления затратами на персонал и рассмотреть возможность сокращения удельного веса выплат, не связанных с возможностью получения дохода в будущем.

В рамках исследования рассмотрены условно-переменные и условно-постоянные затраты на персонал организации. Их структура представлена на рисунке 1.



Рис. 1. Условно-переменные и условно-постоянные затраты в ОАО «Витебские ковры»

На рисунке 1 видно, что в расходах организации на персонал преобладают условно-переменные затраты, причем наблюдается тенденция к увеличению их доли.

Это свидетельствует о том, что в приоритетах кадровой политики организации преобладают краткосрочные цели и задачи, увеличивается финансирование стоимости использованного труда за счет снижения финансирования долгосрочных кадровых целей.

Далее приведен анализ компенсационных и инвестиционных расходов на персонал организации. Структура данных категорий затрат на персонал представлена на рисунке 2.



Рис. 2. Компенсационные и инвестиционные затраты в ОАО «Витебские ковры»

Из рисунка 2 видно, что доля инвестиционных расходов в затратах на персонал в организации сократилась за исследуемый период. В 2020 г. их доля не превышает 1 процента от общих затрат на персонал, что говорит о низком уровне инвестиций в персонал в организации.

Для определения приоритетов кадровой политики необходимо исследовать структуру затрат на персонал организации. Также для сравнения приведены данные в

целом по организациям концерна «Беллепром», полученные в ходе анализа затрат на персонал в рамках монографии «Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика» [2, с. 78]. Структура расходов на персонал представлена на рисунке 3.

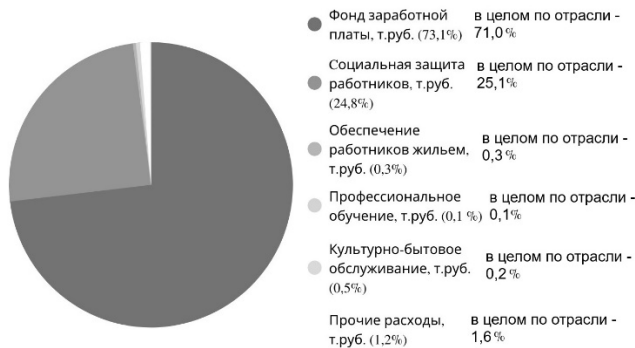


Рис. 3. Структура расходов на персонал в ОАО «Витебские ковры» и в целом по предприятиям концерна

Как видно из рисунка 3, наибольший удельный вес в затратах на персонал организаций концерна «Беллепром», в том числе ОАО «Витебские ковры», занимают фонд заработной платы и расходы на социальную защиту работников. Наименьшая статья – расходы на профессиональное обучение. Такая структура соответствует индустриальному периоду развития экономики и говорит о пассивности кадровой политики организаций.

Таким образом, анализ затрат на персонал организации ОАО «Витебские ковры» позволил выявить следующие тенденции в легкой промышленности Республики Беларусь: преобладание условно-переменных затрат на персонал и рост их доли за исследуемый период; доминирование компенсационных затрат над инвестиционными; в общем пассивный характер кадровой политики [2, с. 81].

Пути оптимизации затрат на персонал организаций могут стать: увязка кадровой политики со стратегиями организаций; формирование прозрачной и эффективной системы мотивации персонала; увеличение инвестиций в обучение персонала; увеличение затрат на развитие персонала. Реализация данных мероприятий позволит оказывать целенаправленное воздействие на затраты на персонал и сделать их полноценным инструментом кадровой политики организаций.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Конвенция № 160 Международной организации труда «О статистике труда» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 25.06.1985 на 71-ой сессии Генеральной конференции МОТ). [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.lawmix.ru/abro/11097> – Дата доступа: 15.03.2022.
2. Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика : монография / Ванкевич Е. В. [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск : УО «ВГТУ», 2020. – 269 с.