

- теория и практика : монография / Е. В. Ванкевич [и др.]; под науч. ред. Е. В. Ванкевич. – Витебск: УО «ВГТУ», 2020. – 269 с.
2. Пугачева, Н. Б. Приоритетные задачи высшего профессионального образования в современной теории и практике / Н. Б. Пугачева // Социосфера. – 2011. – № 1. – С. 42–46.
 3. Зайцева, Ю. А. Обучение на рабочем месте и оценка его эффективности: Управление развитием персонала. / Ю. А. Зайцева. – М.: Экзамен, 2011. – 208 с.
 4. Вишнякова, М. И. Мотивация персонала как важный инструмент кадровой политики / М. И. Вишнякова, О. В. Черкасова // Системное управление. – 2014. – № 3 (24). – С. 12.

УДК 331.108.2

ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Зайцева О.В., к.э.н., доц., Варушенко Д.В., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В материалах представлены анализ затрат на персонал в ОАО «Витебские ковры» и основные направления повышения их эффективности.

Ключевые слова: затраты на персонал, условно-переменные, условно-постоянные, компенсационные, инвестиционные, структура затрат на персонал, оптимизация затрат на персонал.

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.

Хоть понятие «затраты на персонал» само по себе не является новым, однако не существует его однозначной трактовки в нормативно-правовых документах и научных трудах.

Профессор А.Я. Кибанов трактует затраты на персонал организации как «показатель, характеризующий расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала» [1].

По мнению профессора П.Э. Шлендера, затраты на персонал – это выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, добровольных социальных услуг организации [2].

В монографии «Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика» Витебского государственного технологического университета понятие затраты на персонал организации представлено как определитель стоимости рабочей силы, а также индикатор ценности персонала для организации [4, с. 55].

Таким образом, существующие определения принципиально не разнятся и сводятся, как правило, к определению затрат на персонал как совокупности расходов, связанных с его содержанием.

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, принятой в Женеве 25 июня 1985 года, были определены общие принципы национальных классификаций затрат на персонал и организации и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат [3].

В 2012 году Постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 29 августа 2012 г. № 132 (впоследствии заменено Постановлением от 28 июля 2014 г. № 120) была утверждена форма государственной статистической отчетности 6-т

«Отчет о составе фонда заработной платы и прочих выплат». Таким образом, затраты на персонал стали объектом статистических наблюдений в Республике Беларусь. Данная форма отчетности основана на подходе Международной организации труда. Это дает возможность проводить межстрановые сравнения и использовать опыт развитых стран в вопросах управления затратами на персонал.

В качестве показателей затрат при их оценке могут быть использованы традиционные показатели: общие затраты на персонал, затраты на персонал по категориям персонала, затраты на персонал по видам расходов. В методике анализа на персонал, предложенной в монографии «Управление человеческими ресурсами современной организации: теория и практика» Алексеевой Е.А., предлагается использовать при оценке затрат признаки их классификации, известные как инструменты затрат в системе контроллинга. Предлагается выделить условно-переменные и условно-постоянные затраты на персонал. В качестве критерия отнесения затрат на персонал к условно-переменным и условно-постоянным 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 и инвестиционные. Компенсационные затраты связаны с компенсацией уже затраченных работником усилий и/или призваны обеспечить восстановление его трудоспособности. Инвестиционные расходы осуществляются с целью обеспечения компании возможности получения дохода в будущем (расходы на обучение и развитие, оздоровление и т.п.) [4, 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 данной методики было проведено исследование состояния затрат на персонал в ОАО «Витебские ковры». В рамках исследования рассмотрены условно-переменные и условно-постоянные затраты на персонал организации. Их структура представлена на рисунке 1.



Рисунок 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 компенсационных и инвестиционных затрат на персонал представлена на рисунке 2.

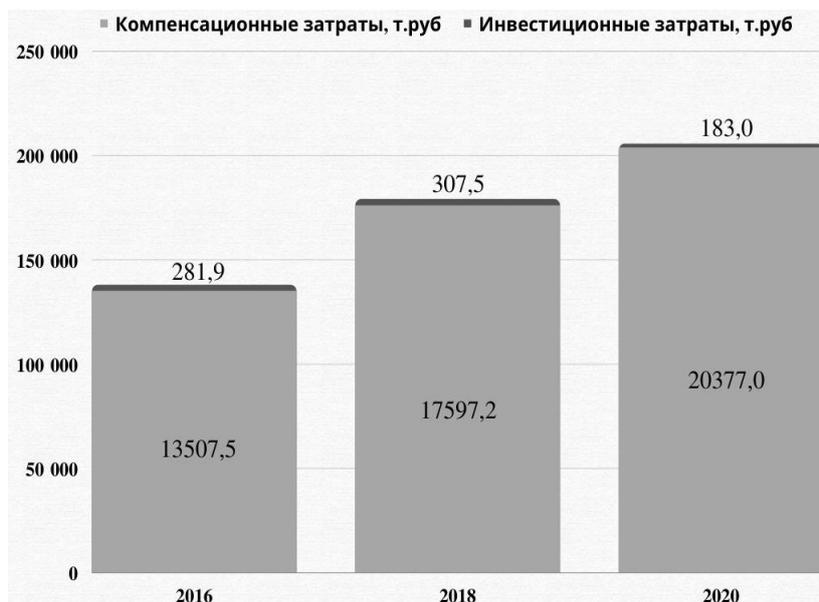


Рисунок 2 – Компенсационные и инвестиционные затраты в ОАО «Витебские ковры»

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 свидетельствует о крайне низком уровне инвестиций в персонал в организации.

Для определения приоритетов кадровой политики необходимо исследовать структуру затрат на персонал. Структура расходов на персонал организации представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Структура расходов на персонал в ОАО «Витебские ковры»

Как видно из рисунка 3, наибольший удельный вес в структуре затрат на персонал занимают фонд заработной платы и расходы на социальную защиту работников. Наименьшей статьёй затрат являются расходы на профессиональное обучение. Такая структура соответствует индустриальному периоду развития экономических отношений и свидетельствует о пассивности кадровой политики организации.

Таким образом, анализ затрат на персонал организации ОАО «Витебские ковры» позволил выявить следующие тенденции: преобладание условно-переменных затрат на персонал и рост их доли за исследуемый период; доминирование компенсационных затрат над инвестиционными; в общем пассивный характер кадровой политики. Такая ситуация характерна в целом для предприятий легкой промышленности в Республике Беларусь

[4, с. 81].

Пути оптимизации затрат на персонал организации могут быть: увязка кадровой политики со стратегией и приоритетами организации; формирование прозрачной и эффективной системы мотивации персонала; увеличение доли инвестиций в обучение персонала; увеличение затрат на развитие персонала для создания потенциала роста прибыли.

Реализация данных мероприятий позволит оказывать целенаправленное воздействие на затраты на персонал и сделать его полноценным инструментом кадровой политики организации.

Список использованных источников

1. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. / А. Я. Кибанов. – Москва: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
2. Аудит и контроллинг персонала организации: учеб. пособие / под ред. П. Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.
3. Конвенция № 160 Международной организации труда «О статистике труда» [рус., англ.] (Принята в г. Женеве 25.06.1985 на 71-й сессии Генеральной конференции МОТ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.lawmix.ru/abro/11097>. – Дата доступа: 15.03.2022.
4. 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.

УДК 330.341.1

ЭЛЕКТРОННЫЙ БИЗНЕС: ПОНЯТИЯ, МОДЕЛИ И РОЛЬ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Зайцева О.В., к.э.н., доц., Шмарина В.А, маг.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрены существующие подходы к определению электронного бизнеса, дано авторское определение понятия «электронный бизнес», проанализированы модели и роль развития электронного бизнеса в современных условиях.

Ключевые слова: электронный бизнес, цифровая экономика, модели электронного бизнеса.

В условиях перехода цифровой экономики становится актуальным исследование реалий и перспектив развития электронного бизнеса. Необходимость четкого понимания проблем, потенциала бизнеса позволит определить основные его тренды.

Существует множество определений понятия электронного бизнеса, которые отражают разные точки зрения и соответствуют профессиональной подготовке и накопленному опыту авторов этих определений. Впервые термин «электронный бизнес» (electronic business) прозвучал в выступлении бывшего генерального директора IBM Луи Герстнера. Согласно определению специалистов компании IBM, электронный бизнес – это преобразование основных бизнес-процессов при помощи интернет-технологий [1]. Gartner Group электронный бизнес определяется как непрерывная оптимизация продуктов и услуг организации, а также производственных связей через применение цифровых технологий и использование Интернета в качестве первичного средства коммуникаций [2]. Энциклопедия интернет-бизнеса придерживается следующей трактовки: электронный бизнес – это любая деловая активность, использующая возможности глобальных информационных сетей для преобразования внутренних и внешних связей с целью создания прибыли [3].

Часто происходит путаница двух базовых понятий, таких как электронная коммерция и электронный бизнес. Однако под электронной коммерцией понимается технология, обеспечивающая полный замкнутый цикл операций, включающий в себя заказ товара (услуги), проведение платежей, участие в управлении доставкой товара (выполнение