

наличие тенденции к сужению личного пространства не вызывает сомнения. И здесь не стоит забывать, что тот сегмент личного пространства, который остается приватным, но опосредуется современными коммуникационными технологиями, к примеру личная переписка, все же не является приватным в полной мере и иногда вообще становится публичным.

*Е. А. Алексеева, магистр экон. наук
ВГТУ (Витебск)*

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

В современных условиях смены технологических укладов и высвобождения человека из сферы производства необходимо кардинально менять подходы к управлению затратами на персонал с целью обеспечения роста производительности труда.

За последние десятилетия в Республике Беларусь критически сократился удельный вес всех статей затрат на персонал, кроме заработной платы и обязательных отчислений на нее (97 % всех расходов на персонал). Доля расходов на обучение сократилась до 0,2 % в структуре расходов на персонал, при том что знания и технологии сегодня устаревают как никогда быстро и такая ситуация создает разрывы в уровне квалификации работников с соседним регионом. Между тем в странах ЕС в среднем доля затрат на заработную плату и социальное страхование не превышает 74 %, а остальные виды затрат (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и другие, влияющие на мотивацию) в совокупности составляют около 26 %. Следует также иметь в виду разрыв в уровне оплаты труда между перечисленными выше странами. Таким образом, сегодня приоритеты финансирования расходов на персонал не направлены на его развитие и укрепление. В условиях увеличения скорости инновационных процессов такой подход к финансированию затрат на персонал усиливает отставание в уровне квалификации и лишает предприятия шансов на достижение успеха в будущем.

Опрос кадровых работников ряда организаций различных отраслей хозяйствования Республики Беларусь, проведенный в 2017 г. выявил, что управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом, а в основном сводится к оплате труда. При этом другие элементы расходов на персонал финансируются вынужденно (как, например, пособия при сокращении или выходе на пенсию, которые не имеют отношения к развитию человеческого капитала, а объясняются сокращением штатов) или по остаточному принципу (что приводит к хроническому недофинансированию).

В связи с этим вопросы эффективного управления затратами на персонал нуждаются в теоретическом и методическом обосновании.

Возможности роста производительности труда основываются на обеспечении заинтересованности работников в улучшении собственных результатов труда за счет увеличения расходов на персонал и оптимизации их структуры. Но увеличение расходов на персонал возможно только при наличии необходимой финансовой базы в виде увеличения объемов реализации и получения дополнительной выручки, остающейся в распоряжении организации. Таким образом, система управления затратами на персонал должна быть ориентирована как на улучшение индивидуальных результатов труда, так и наращивание созданной на предприятии добавленной стоимости, т.е. на достижение конечных результатов деятельности организации.

В качестве основного источника финансирования затрат на персонал следует рассматривать созданную организацией добавленную стоимость, которая будет распределена между работниками предприятия и собственниками. Такой подход способствует единому направлению целей создания добавленной стоимости и снимает противоречия между владельцами капитала и наемными работниками, переводя их в разряд партнеров.

Применение такого подхода в управлении затратами на персонал позволит обеспечить высокую 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.

*И. Н. Алешкевич, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

ПЕНСИОННОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ: НЕОБХОДИМОСТЬ НОВАЦИЙ

В Республике Беларусь создана многоуровневая и многомерная система пенсионного обеспечения, социального страхования и обслуживания. В связи с широкомасштабным комплексом проводимых мероприятий в современных условиях система постепенно утрачивает свою устойчивость и надежность, а ее основные принципы оборачиваются дефицитом бюджета ФСЗН, высоким уровнем социальных расходов государственного бюджета и низким уровнем пенсионных выплат, социальных пособий и невысоким качеством социальных услуг. В связи с этим целесообразно осуществить ряд мероприятий:

- обеспечить переход к новой системе взаимоотношений в пенсионном и социальном страховании, который может оказаться весьма жестким в отличие от устаревшего традиционного патерналистского подхода, так как потребует кардинальных перемен в фокусе социального сознания и позволит искоренить иждивенческие настроения и затянувшийся инфантилизм большей части застрахованных лиц. Необходимо также внедрение новых технологий с использованием инновационных бизнес-моделей на базе прогрессивных интернет-технологий, возможно создание сети call — центров взамен существующих управлений социальной защиты в районных и городских администрациях;

- необходимо обеспечить высокую заинтересованность застрахованных лиц в самообеспечении достойными пенсиями, создав легкий и разнообразный многоканальный доступ потребителей системы пенсионного и социального страхования к информации, касающейся индивидуального вклада в систему, а также сумм полученных выплат из системы;

- разместить на официальном сайте ФСЗН пенсионный калькулятор, основная задача которого разъяснить порядок формирования пенсионных прав и расчета пенсии, а также показать влияние основных факторов на размер страховой выплаты (таких как размер заработной платы, сумма дохода в качестве самозанятого застрахованного лица, продолжительность страхового стажа, военная служба по призыву, отпуск по уходу за ребенком и другие социально значимые периоды жизни, обращение за назначением пенсии позже достижения установленного пенсионного возраста и т.п.). Несмотря на условный характер расчета использование калькулятора обеспечит простоту восприятия ожидаемых в будущем выплат и, по нашему мнению, создаст условия для начала