

только с использованием персональных мобильных устройств, но и компьютеров. То есть данные программные продукты обеспечивают удаленный доступ к информации и документам, находящимся на персональном компьютере, для этого необходимы лишь логин и пароль для входа в данную систему. Примерами таких программных продуктов является MobileSputnik [3], различные разработки на платформе 1С, а также использование Web-приложений [4]. Которые обеспечивают работу с документами и информацией, находясь удалено от рабочего места, а также обеспечивают возможность создания рабочих шаблонов, что значительно сокращает время для обработки и создания документов различного назначения. Преимуществом вышеперечисленных программных продуктов является возможность обеспечения конфиденциальности передаваемых данных и защиты информации. В качестве недостатков можно отметить высокую стоимость лицензионных продуктов, функциональная ограниченность базовых пакетов.

Для обеспечения полной автоматизации процесса обмена информацией, а также ее хранения, необходимо объединение функции мгновенного диалога с коллегами и возможности работы с документами, также соблюдение гарантий конфиденциальности и защиты от несанкционированного доступа к информации. Разработка и применение корпоративных программных продуктов в том числе с системой авторизации, повышает уровень защиты информации. Так же использование такой системы дает возможность удаленного доступа для работы с документами и информацией, хранящейся на персональном компьютере пользователя.

Возможность использования электронной цифровой подписи (ЭЦП), позволяет ответственным лицам утверждать необходимые документы удаленно, в том числе передавать подписанный документ по каналам связи без пересылки материального носителя документа и сохранять при этом возможность проверки подлинности документа. Современные алгоритмы ЭЦП обеспечивают практическую невозможность ее подделки, что обеспечивает соответствующую защиту документа.

Рынок программных продуктов огромен, однако из-за высокой стоимости ряда программных продуктов их применение может быть затруднительно, поэтому поиск и разработка более дешевых аналогов весьма актуальна. Необходимо осуществить анализ всех имеющихся решений, связанных с автоматизацией процесса обмена информацией с тем, чтобы определить оптимальную функциональность, которую можно было реализовать в корпоративном продукте, обеспечивающем все необходимые функции для автоматизации процесса обмена информацией.

Список использованных источников

1. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Требования [Текст]. – Москва : Изд-во Стандартиформ, 2015. – 32 с.
2. ГОСТ Р ИСО 9000-2015. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь [Текст]. – Москва : Изд-во Стандартиформ, 2015. – 95 с.
3. Официальный сайт. URL: <http://www.it.ru> (дата обращения 04.03.18).
4. Артамонов Е. Б., Венетикидис П. Информационное веб-приложение для хранения и учета информации // Технические науки – от теории к практике. – 2015. – № 47. – С. 12-17.

УДК 658.310.9:677(476.5)

АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИИ

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Лыскова Е.А., студ.

Витебский государственный технологический университет,

г. Витебск, Республика Беларусь

Реферат. В статье проведен анализ динамики затрат на персонал в организации по направлениям: анализ состава и структуры фонда заработной платы, состав прочих выплат и расходов. Сделан вывод об изменении состава и структуры затрат на

персонал за определенной период времени, приведены причины таких изменений.

Ключевые слова: затраты на персонал, заработная плата, социальный пакет.

Затраты на персонал организации – общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. Анализ затрат на персонал организации проводится с целью определения резервов их оптимизации для повышения эффективности его использования. Оптимизация расходов на персонал не предполагает их сокращения. В большей степени речь идет о дифференциации затрат в зависимости от индивидуальной производительности труда работника, что повысит мотивацию сотрудников и усилит их ориентацию на конечный результат.

Издержки на персонал состоят из трех групп затрат:

1) расходы на оплату труда, которые включают следующие основные виды выплат: оплата за отработанное время (заработная плата по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам, процент от выручки; стоимость натурального вознаграждения; компенсационные выплаты и доплаты) и оплата за неотработанное время (оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков; оплата льготного времени и простоев; премии по итогам года; подарки; материальная помощь);

2) выплаты социального характера, к которым относятся надбавки к пенсиям; единовременные пособия; оплата путевок; медицинские страховки; компенсации; выходные пособия; помощь в погашении ссуд; частично оплачиваемые женщинам отпуска по уходу за ребенком;

3) расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают: дивиденды по акциям; страховые взносы в социальные фонды, негосударственные пенсионные фонды и выплаты из них, расходы на командировки, спецодежду, обучение работников, содержание объектов социальной сферы.

Данные для анализа затрат на персонал в организациях Республики Беларусь содержатся в следующих формах статистической отчетности – отчет о составе фонда заработной платы и общих выплат (форма 6-т) (по которой можно изучить динамику, состав и структуру фонда заработной платы, а также рассчитать абсолютное и относительное изменение его размера за отчетный период), отчет по труду (форма 12-т) (содержит такие показатели, как «списочная численность работников в среднем за период» и «среднесписочная численность работников», «средняя численность граждан, выполнявших работу по гражданско-правовым договорам» и «средняя численность внешних совместителей»).

Проведение анализа затрат на персонал на примере организации легкой промышленности Республики Беларусь показало, что организация планомерно сокращает число занятых, несмотря на положительную динамику технико-экономических показателей. Но удельный вес затрат на персонал в общей себестоимости составляет 16 % и растет, так же как и производительность труда одного работника.

Как показал анализ, в организациях в структуре затрат на персонал основную часть составляет заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (62 %), а также компенсационные (12,7 %) и стимулирующие выплаты (25,3 %).

Фонд заработной платы включает оплату за отработанное время и неотработанное время, стимулирующие доплаты и надбавки, компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, премии и единовременные поощрительные выплаты, а также выплаты на питание, жилье, топливо, носящие регулярный характер.

Анализ динамики затрат на персонал в расчете на одного работника (на примере одного из предприятий текстильной промышленности Республики Беларусь) показал, что за период 2012 – 2014 гг. при сокращении численности занятых в организации фонд заработной платы увеличился на 45,3 %, в том числе:

- оплата за отработанное время увеличилась на 48,1 %;
- оплата за неотработанное время возросла на 48,7 %;
- единовременные поощрительные и другие выплаты стали больше на 16 %.

В белорусских организациях также существуют дополнительные компенсации, предусматривающие социальные льготы и гарантии работникам с целью стабилизации трудового коллектива и закрепления кадров. Общая сумма прочих выплат и расходов из фонда заработной платы на одного работника за 2012 – 2014 гг. увеличилась на 20,5 %, в

том числе:

- расходы организации по обеспечению работников жильем увеличились на 10,8 %;
- расходы на профессиональное обучение в расчете на одного работника увеличились на 85 %;
- расходы на культурно-бытовое обслуживание в расчете на одного работника на 39,5 % больше предыдущего периода (они включают оплату абонементов в группы здоровья, занятий в секциях, клубах, услуг связи, оплату подписки на газеты и журналы для личного пользования и другое);
- прочие расходы сократились на 8 %, в том числе: расходы на платное обучение работников, не связанное с производственной необходимостью, расходы на платное обучение членов семей работников в 2014 г. вообще отсутствовали;
- доходы по акциям и другие доходы от участия в управлении собственностью организации работников и лиц, не работающих в организации, уменьшились на 60,06 %.

Таким образом анализ показал, что численность работников уменьшилась на 10 %, Выросла доля затрат на персонал в общей себестоимости на 3 %. По приведенным выше данным видно, что увеличился фонд заработной платы, в том числе оплата за отработанное время, оплата за неотработанное время, единовременные поощрительные и другие выплаты на 45,3 %. Общая сумма прочих выплат и расходов из фонда заработной платы на одного работника за период 2012 – 2014 гг. увеличилась на 20,5 %. В структуре затрат 1 группа составила 80,62 %, 2 группа – 10,33 %, 3 группа – 9,05 %. Из них третья группа является дифференцируемой и может быть использована в качестве дополнительного фактора мотивации.

В качестве предложений совершенствования планирования средств, направляемых на персонал, можно выделить:

- разработку системы нематериального стимулирования персонала;
- введение программы подготовки кадрового резерва для удержания и развития перспективных работников на предприятии;
- повышение удовлетворенности сотрудников трудом;
- увеличение затрат на обучение и повышение квалификации управленческого аппарата.

УДК 657.479.3

ИССЛЕДОВАНИЕ И ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ ПРОДУКЦИИ (РАБОТ, УСЛУГ) В ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИТЕБСКИЕ КОВРЫ»)

Савицкая Т.Б., к.т.н., доц., Улитина М.А., студ.

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

Реферат. В статье рассмотрена одна из методик анализа себестоимости продукции, установлены приоритетные направления и мероприятия по ее снижению, определены проблемы их реализации на примере организации текстильной промышленности.

Ключевые слова: себестоимость, резервы, факторы, направления снижения себестоимости.

Себестоимость продукции – это один из главных факторов повышения эффективности производства и конкурентоспособности продукции, что становится особенно заметно во время экономического кризиса во всех рыночных сферах, где имеется большая конкуренция из-за скопления производителей одинаковой продукции.

Актуальность исследования себестоимости и поиска направлений ее снижения обусловлена и тем, что в современных условиях хозяйствования для организаций Республики Беларусь реализация конкурентной стратегии «Лидерство по издержкам» принесет наибольшую эффективность:

- экономика Республики Беларусь переходного типа, большинство населения преимущественно высокочувствительны к цене товара в силу низкой покупательской