

## АНАЛИЗ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ (НА ПРИМЕРЕ УКТП ВТУ)

*Алексеева Е.А., ст. преп., Крупко К.Ю., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассматривается понятие и состав затрат на персонал с учетом международной практики, проведен анализ затрат на персонал транспортного предприятия, выявлен дисбаланс расходов в пользу оплаты труда, разработаны рекомендации по улучшению структуры затрат на персонал.

Ключевые слова: затраты на персонал, структура затрат на персонал, расходы на оплату труда, материальное стимулирование.

Затраты на персонал организации на микроуровне отражают расходы организации, связанных с привлечением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала. Современные организации рассматривают расходы на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяют их с позиций ценности персонала для организации, то есть его способности приносить в будущем выгоду.

Согласно рекомендациям Международной конференции статистиков по труду, затраты на персонал включают: оплату производственной работы, выплаты, касающиеся неотработанного оплачиваемого времени, премии и денежные вознаграждения, стоимость питания и другие выплаты в натуральной форме, стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем, расходы работодателей на социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытовых условий и смешанные статьи, такие, как транспорт для работающих, рабочая одежда, восстановление здоровья, налоги на заработную плату.

В Республике Беларусь под затратами на персонал понимается сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы, понесенные организацией в пользу работников. Однако, понятие расходов на персонал может включать не только расходы, осуществляющиеся в интересах работника. Ведь есть еще расходы, связанные с оценкой потребности в персонале, его подбором и расстановкой, и эти расходы производятся организацией не только в пользу работника.

С учетом задач и специфики исследования можно предложить следующее определение понятия затрат на персонал: затраты на персонал представляют собой отношения по поводу образования и распределения фонда средств, направляемых организацией на осуществление мероприятий, связанных с функционированием системы управления персоналом.

В белорусской практике издержки работодателя на персонал включают три группы затрат: расходы на оплату труда; выплаты социального характера; расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Проанализируем состав и структуру затрат на персонал УКТП «ВТУ» (таблице 1) на основании формы 6-т «Отчет о составе фонда заработной платы и прочих выплат» за 2014 год.

В 2014 году фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и внешних совместителей составил 72,7 %, а с учетом расходов на социальную защиту (обязательных платежей) 97,88 %. В тоже время другие расходы на персонал организации составили 2,12 %, в том числе в порядке убывания значимости, прочие расходы – 2 242,6 млн. руб. или 1,95 %, расходы организации по обеспечению работников жильем – 94,8 млн. руб. или 0,08 %, расходы на культурно-бытовое обслуживание – 77,4 млн. руб. или 0,07 %, расходы на профессиональное обучение – 27,6 млн. руб. или 0,02 %. Таким образом, можно сделать вывод о том, что большая часть затрат на персонал приходится на фонд заработной платы и социальную защиту работников. Следует также отметить крайне низкий уровень расходов на профессиональное обучение сотрудников, который свидетельствует о том, что персонал не рассматривается в организации как ключевой стратегический ресурс.

Таблица 1 – Состав и структура затрат на персонал УКТП «ВТТУ» за 2014 г.

Показатели	2014 г.	
	млн. руб.	уд. вес, %
1. Фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и внешних совместителей, всего	83 834,6	72,7
2. Всего расходов, в том числе	31 483,3	27,3
- расходы организации по обеспечению работников жильем	94,8	0,08
- расходы организации на социальную защиту работников	29 040,9	25,18
- расходы на профессиональное обучение	27,6	0,02
- расходы на культурно-бытовое обслуживание	77,4	0,07
- прочие расходы (командировочные расходы, стоимость и расходы по содержанию специальной одежды и другое)	2 242,6	1,95
Итого:	146801,2	100

Составлено автором по данным организации.

В условиях рыночной экономики значительно повышаются требования к рациональному использованию средств организаций. Оптимизация расходов на оплату труда является существенным резервом экономии расходов организации, повышения эффективности хозяйствования и конкурентоспособности производимой продукции. Далее целесообразно произвести анализ состава и структуры фонда заработной платы.

В таблице 2 проведем анализ состава и структуры заработной платы на основании формы 6-т «Отчет о составе фонда заработной платы и прочих выплат» за 2014 год. Согласно таблице 2 фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и внешних совместителей в 2014 году составил 83 834,6 млн. руб. В том числе оплата за отработанное время составила 86,48 % фонда заработной платы, оплата за неотработанное время – 10,40 %, единовременные поощрительные и другие выплаты – 3,12 %.

Таблица 2 – Анализ состава и структура фонда заработной платы УП «ВТТУ» за 2014 год

Показатели	2014 г.	
	млн. руб.	уд. вес, %
Фонд заработной платы работников списочного и несписочного состава и внешних совместителей, всего в том числе	83 834,6	100
1. Оплата за отработанное время	72 496,9	86,48
- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам с учетом повышений, предусмотренных законодательством Республики Беларусь	46 950,2	56,00
- надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам	10 295,1	12,28
- премии и вознаграждения независимо от источников их выплаты, начисляемые ежемесячно, ежеквартально	14 997	17,89
- другие виды оплаты труда	250,6	0,30
- заработная плата (вознаграждение) лиц несписочного состава	4	0,005
2. Оплата за неотработанное время	8 721,1	10,40
- из нее оплата отпусков в связи с обучением, предоставляемых работникам, обучающимся в учреждениях образования	131,2	0,16
3. Единовременные поощрительные и другие выплаты	2 616,6	3,12
4. Другие выплаты, включаемые в состав заработной платы	-	-

Составлено автором по данным организации.

В структуре фонда заработной платы наибольший удельный вес занимает заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам – 56 %, затем следуют премии и вознаграждения – 17,89 %, надбавки (доплаты) к тарифным ставкам и должностным окладам – 12,28 %, другие виды оплаты труда – 0,3 %, заработная плата лиц несписочного состава – 0,005 %.

Далее оценим эффективность использования заработной платы работников предприятия для чего рассчитаем следующие показатели: зарплатоотдача, зарплатоемкость, относительный перерасход заработной платы, чистая прибыль на рубль заработной платы.

Зарплатоотдача в 2015 г. по сравнению с 2014 г. снизилась на 0,29 руб. до 1,83 руб., это говорит о том, что каждый рубль заработной платы стал давать на 0,29 руб. меньше товарной продукции. В результате зарплатоемкость увеличилась на 0,08 руб., или на 17,0 %, до 0,55 руб. Относительный перерасход заработной платы составил 12 477,96 млн. руб. Чистая прибыль, приходящаяся на рубль заработной платы в 2014 году составила 0,01, а в 2015 г. – убыток в размере 0,23.

Таким образом, снижение данных показателей свидетельствует об уменьшении экономической отдачи затрат на оплату труда.

Результаты факторного анализа заработной платы показали, что в 2015 году по сравнению с 2014 годом произошло увеличение фонда заработной платы на 10 082,5 млн. руб., или на 12,10 %, до 93 405,5 млн. руб. Это произошло под влиянием следующих факторов:

- снижение численности работников на 3 человека, или на 0,2 %, до 1 317 чел. привело к снижению фонда заработной платы на 189,4 млн. руб.;
- снижение количества рабочих дней на 1 день, или на 0,4 %, до 228 дней привело к снижению фонда заработной платы на 363,0 млн. руб.;
- увеличение часовой заработной платы на 4422,1 руб., или на 12,8 %, привело к увеличению фонда заработной платы на 10 634,9 млн. руб.

Таким образом, проанализировав состав и структуру фонда оплаты труда в УП «ВТТУ», можно сделать вывод, что наибольший удельный вес в составе фонда заработной платы составляет оплата труда за отработанное время, в том числе заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (окладам), сдельным расценкам с учетом повышений. Наибольшие влияние на изменение фонда заработной платы в сторону увеличения, согласно проведенному факторному анализу, оказывает увеличение часовой заработной платы.

Анализ состава и структуры расходов на оплату труда выявил дисбаланс этих расходов в пользу оплаты труда и обязательных отчислений от заработной платы. Для совершенствования структуры затрат предлагается в дальнейшем при увеличении расходов на персонал обеспечивать увеличение удельного веса расходов на обучение и культурно-бытовое обслуживание. Это позволит усилить мотивацию и лояльность персонала к своему работодателю, а также укрепить моральный климат в коллективе. Планомерное увеличение таких расходов в будущем позволит предприятию повысить производительность труда и другие показатели эффективности использования персонала.

#### Список использованных источников

1. Байрамукова, С. Р. Анализ производительности труда и оценка влияния на нее квалифицированности кадров / С. Р. Байрамукова // Актуальные вопросы экономических наук – 2016. – № 50-2. – 79 с.
2. Оксина, К. Э. Управление персоналом: теория и практика. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации: учебно-практическое пособие / К. Э. Оксина, Е. В. Розина. – Москва : Проспект, 2014. - 64 с.

УДК 338.439

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ**

***Демидова С.Е., к.э.н., доц., Петрова П.В., студ.***

*Псковский государственный университет,*

*г. Псков, Российская Федерация*

Продовольственная безопасность во все времена и во всех странах является неотъемлемой частью национальной безопасности. Для России обеспечение продовольственной безопасности остается одной из центральных проблем в экономической, политической и социальной сферах [3].

Актуальностью работы является значимость продовольственной безопасности для обеспечения национальной безопасности страны. Это сложная и многоаспектная проблема, которая носит международный, национальный характер, затрагивая каждого человека,