

13. Доклад Всемирного Банка „Миграция и денежные поступления от работающих за границей граждан в странах Восточной Европы бывшего Советского Союза” (2007). <http://go.worldbank.org/ВН7КРХVНТ0> (02.09.2011).
14. Центральное статистическое управление Латвии (2011) <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzsoc/%C4%AAstermi%C5%86a%20statistikas%20dati/Darba%20samaksa/Darba%20samaksa.asp> (25.08.2011).

УДК 331.5 + 331.2

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ КАК ИНДИКАТОР ГИБКОСТИ РЫНКА ТРУДА НА МИКРО-УРОВНЕ

Е.В. Ванкевич, профессор,

*УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Развитие глобальной экономики, усиление значимости человеческого капитала и нематериальных факторов в формировании конкурентных преимуществ организаций и стран, а также значительные сдвиги в социально-демографической структуре общества требуют повышения гибкости рынка труда. Гибкость рынка труда означает возможность адаптации его основных элементов (спроса, предложения и цены труда) к меняющимся условиям, скорость и затраты на адаптацию. Как на макро-, так и на микро-уровне с позиций занятости, «гибкий рынок труда не создает препятствий предприятиям в подстройке размера, состава и затрат на рабочую силу» [4, стр. 1]. Традиционно гибкость рынка труда оценивается по эластичности численности занятых и заработной платы. В этой связи рынок труда Республики Беларусь большинством экспертов оценивается как жесткий [1]. Как показывают данные (рисунок 1), для рынка труда Республики Беларусь в долгосрочном периоде (1990-2010 г.г.) характерна значительная вариация номинальной заработной платы. «Если номинальная заработная плата быстро реагирует на уровень цен, то это свидетельствует о ее жесткости» [5, р. 15].



Рисунок 1 – Динамика номинальной заработной платы и численности занятых в Беларуси

Это позволяет сделать вывод о достаточной ценовой жесткости рынка труда в Беларуси. Незначительное изменение численности занятых свидетельствует о количественной жесткости рынка труда.

Однако вопрос индикация гибкости рынка труда в настоящее время находится в стадии активной разработки. Это сопровождается введением новых показателей, позволяющих более точно определить степень гибкости (жесткости) рынка труда, что повышает научную обоснованность рекомендаций по его флексибилизации. В начале XXI века ряд специалистов (К. Ван Эйк, Ф. Клау, А. Миттелштадт, др.) предложили в качестве дополнительного индикатора ценовой гибкости рынка труда интегральный показатель затрат работодателя на персонал, поскольку «стоимость рабочей силы дифференцируется между предприятиями», что может рассматриваться как реакция заработной платы на профессиональные различия и доходность предприятия [5, p.14].

Стоимость рабочей силы на микро-уровне как индикатор гибкости рынка труда намного информативнее, чем показатель заработной платы. Она может быть оценена по такому показателю, как затраты на персонал. Затраты на персонал организации — это 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. И если номинальная заработная плата в силу установленных правил может быть гибкой только вверх, то затраты работодателя на персонал могут быть достаточно гибкими как вверх, так и вниз.

Таблица 1 – Динамика затрат работодателя на персонал в Республике Беларусь*

	2007	2008	2010
Затраты на 1 работника в месяц, тыс. руб.	1096,1	1400,9	1957,5
Темп роста затрат на 1 работника в месяц, в % к 2007 г.	100	111,3	178,6
Затраты работодателя на персонал в расчете на 1 отработанный чел-час, тыс.руб.	7,1	9,0	12,4
Темп роста затрат на 1 отработанный чел-час, в % к 2007 г.	100	110,7	174,6
Списочная численность работников в среднем в год, тыс.чел.	4046,6	4187,5	4214,6
Темп роста средней численности работников, в % к 2007 г.	100	103,45	104,1
Изменение реальной заработной платы, в % к 2007 г.	100	109	125,5

*Источник: составлено по данным [2, 3]

Таким образом, по сравнению с такими общепринятыми индикаторами рынка труда, как реальная заработная плата и численность занятых, затраты работодателя на персонал оказываются более эластичными. Это позволяет иначе взглянуть на механизмы гибкости рынка труда в Беларуси.

Существует два основных способа регулирования затрат:

– регулирование численности персонала (предполагает ограничение числа работающих; прекращение приема на работу; активное сокращение персонала). Это метод количественной подстройки рынка труда. Его использование на белорусском рынке труда ограничено институциональными рамками (в частности, жестким регламентированием процедуры высвобождения персонала);

– регулирование денежных выплат. Это метод ценовой подстройки рынка труда, который предполагает, что при неизменном уровне заработной платы возможны изменения

структуры затрат работодателя на персонал, что является способом обеспечения гибкости рынка труда.

Согласно международной стандартной классификации стоимости труда, рекомендованной Международной конференцией статистиков по труду, структура затрат на персонал включает:

- прямую зарплату;
- оплату неотработанного времени;
- премиальные и денежные вознаграждения;
- выплаты в натуральной форме;
- стоимость жилья для рабочих;
- затраты работодателей на социальное обеспечение;
- стоимость профессионального обучения;
- стоимость культурно-бытового обслуживания;
- стоимость труда, нигде не классифицированная (например, стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем или возмещение платы за проезд, стоимость рабочей одежды, др.);
- налоги, рассматриваемые как стоимость труда.

Структура затрат работодателей на персонал в Республике Беларусь представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Структура затрат работодателя на персонал в Республике Беларусь*

	2007	2008	2010
Всего затрат, %	100	100	100
в том числе:			
за выполненную работу и отработанное время	59,7	59,8	61,0
за неотработанное время	5,5	5,6	5,4
единовременные поощрительные выплаты	5,3	5,2	4,9
выплаты в натуральной форме (питание, топливо и другие)	0,1	0,1	0,1
на содержание жилья и оплату коммунальных услуг	0,3	0,3	0,3
на социальную защиту работников	26,3	26,4	25,8
на профессиональное обучение	0,1	0,1	0,2
на культурно-бытовое обслуживание	0,4	0,4	0,3
другие расходы на рабочую силу	2,0	1,9	1,8
налоги и сборы, связанные с использованием рабочей силы	0,3	0,2	0,2

*Источник: составлено по данным [2,3]

Анализ динамики структуры затрат на персонал позволяет сделать два вывода:

во-первых, в структуре затрат происходит увеличение доли тарифной части оплаты труда при сокращении надтарифной части. Это означает замораживание выплат сверх тарифов, в соответствии с чем в структуре затрат работодателя на персонал растет доля тарифной части оплаты труда при соответствующем сокращении других выплат (сокращении поощрительных выплат, расходов на социально-культурные мероприятия, очень маленькой доле затрат на профессиональное обучение, др.);

во-вторых, она значительно отличается от структуры затрат работодателя на персонал в странах с развитой рыночной экономикой, так как в ней доля оплаты за выполненную работу и отработанное время и доля затрат на социальную защиту работников выше, а доля затрат на единовременные поощрительные выплаты и профессиональное обучение – ниже.

Таким образом, при внешней жесткости белорусского рынка труда, показатель затрат работодателя на персонал позволяет сделать вывод о его достаточной гибкости. Это существенно трансформирует представления о необходимых механизмах и направлениях дальнейшей либерализации рынка труда Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Рынки труда и возможности трудоустройства. Тенденции и проблемы в Армении, Азербайджане, Беларуси, Грузии, Молдове и Украине. – Европейский Фонд образования, 2010.
2. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2008 году (по данным разработки годовой отчетности по труду). – Минск: Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2009.
3. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2010 году (по данным разработки годовой отчетности по труду). – Минск: Национальный статистический Комитет Республики Беларусь, 2011.
4. Cazes, S., Nesp̄orova, A. (ed.) Flexicurity: A relevant approach for Central and Eastern Europe. Geneva, ILO, 2007.
5. Klau F., Mittelstadt A. Labour market flexibility. 2010.

УДК 339.1/5

СЕРВИС НАЧИНАЕТСЯ ЗАДОЛГО ДО ПОКУПКИ ТЕХНИКИ

*Г.А. Веденин, к.т.н., профессор кафедры экономической теории и маркетинга
УО «Витебский государственный университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Сервисное обслуживание основывается прежде всего на человечности. На фоне насыщенности рынков и изобилия взаимозаменяемых продуктов хороший сервис считается «движущей силой роста» предприятия. Сервисное обслуживание представляет собой «приманку», побуждающую купить продукт. Оно предлагает потребителю дополнительную выгоду.

Предприятие, располагающее сервисом, который активно коммуницируется на рынке и внушает доверие, воспринимается потребителями как компетентная, надежная и инновационная услуга.

Как разработать стратегию сервисного обслуживания, показывает исследование, проведенное в одной из дипломной работы в сфере машиностроения. Особого внимания заслуживают следующие результаты этого исследования:

- клиенты хотели бы получать сервис и определенные услуги задолго до осуществления покупки;
- клиенты хотели бы располагать более подробной информацией о предлагаемых производителем услугах;
- предпочтение отдается оплате после результативного оказания услуги, а не просто по факту исполнения;
- договоры о предоставлении сервиса действуют на клиентов отталкивающе, т.к. они не хотят чувствовать себя связанными;
- растет готовность клиентов платить за сервисную автоматическую диагностику.

Обслуживание клиентов укрепляет отношение с ними на этапе «знакомства» и после покупки. На рисунке 1 перечислены типичные услуги и сервис, связанные с техническим обслуживанием клиентов.