

## ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В БЕЛАРУСИ

*Алексеева Е.А., ст. преп.*

*Витебский государственный технологический университет,*

*г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассмотрен опыт управления затратами на персонал европейских стран. Изучена корреляция между уровнем оплаты труда, затратами на персонал и производительностью труда и сделаны выводы о необходимости использования затрат на персонал в качестве инструмента влияния на производительность при принятии управленческих решений.

Ключевые слова: затраты на персонал, структура затрат на персонал, управление затратами на персонал, производительность труда.

Современные условия формирования новых технологических укладов, высвобождения человека из сферы производства требуют кардинального изменения подходов к управлению затратами на персонал для обеспечения роста производительности труда. Для решения новых проблем, стоящих перед современной организацией, недостаточно усиливать материальное вознаграждение руководителей, необходимо создание комплексной системы управления затратами на персонал организации, обеспечивающей мотивированную к достижению конечного результата рабочую среду.

Одним из ключевых вопросов управления персоналом организации сегодня является финансирование человеческого капитала. Провозгласив людей наиболее ценным ресурсом, необходимо обеспечить его финансирование для того, чтобы создать потенциал экономического роста, увеличения добавленной стоимости и роста производительности труда.

Целью исследования является определение корреляции между такими трудовыми показателями, как часовая оплата труда, часовые затраты на персонал и производительность труда на одного работника и разработка рекомендаций по управлению затратами на персонал с учетом результатов проведенного анализа.

Исходными данными для исследования являются данные Международной организации труда о часовой заработной плате, часовых затратах на персонал и выпуске продукции на одного работника в 30 странах мира (в основном европейских). Для обеспечения сопоставимости используются данные за 2014 год в долларах США. Исследование проведено в рамках выполнения задания «Разработка теоретико-методологических подходов и прикладных инструментов управления человеческими ресурсами в современной организации» ГПНИ на 2016–2020 гг. «Экономика и гуманитарное развитие белорусского общества».

Как видно на рисунке 1, часовые расходы на персонал и часовая заработная плата для исследуемой совокупности стран характеризуются линейной зависимостью. Следует отметить тесную взаимосвязь между часовой заработной платой и часовыми расходами на персонал (коэффициент корреляции составил 0,965). Модель линейной зависимости для данных показателей является достоверной (коэффициент R-квадрат составил 0,93).

Соотношение часовых расходов на персонал и часовой заработной платы варьируется в диапазоне от 1,23 до 1,99. Это объясняется различиями в уровне расходов на социальную защиту, обусловленных законодательством этих стран, а также различиями в структуре затрат на персонал. Так, в странах ЕС доля затрат на заработную плату и социальное страхование в среднем составляет 74 %, на другие же виды расходов на персонал, такие как оплата питания, жилья, транспорта, культурно-бытовое обслуживание, обучение и пр., приходится около 26 % затрат на персонал. В отдельных странах, таких как Швеция и Франция, доля расходов на персонал, не относящаяся к заработной плате и социальному страхованию, составляет 32–35 %.

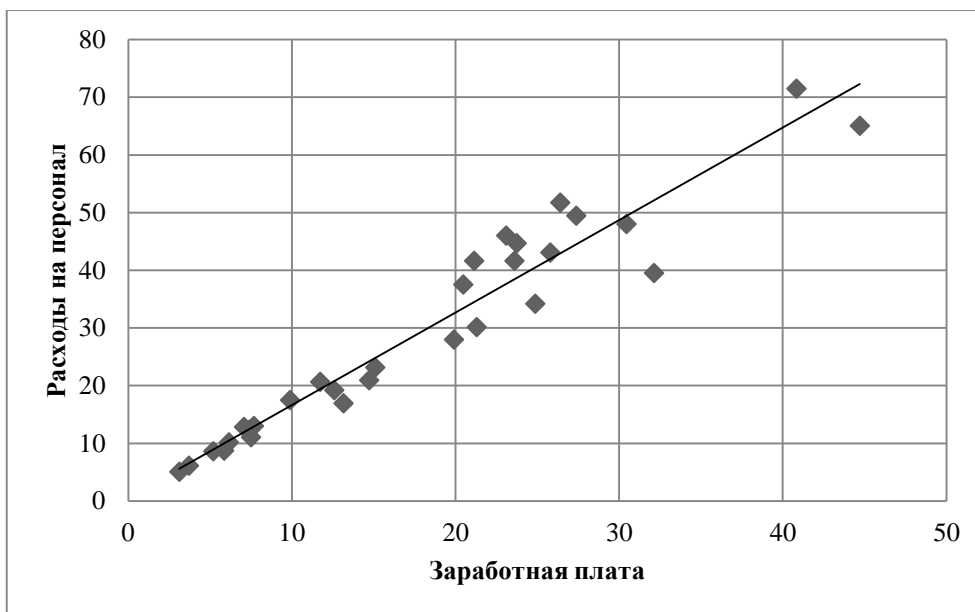


Рисунок 1 – Зависимость расходов на персонал от заработной платы

Для изучения влияния заработной платы и расходов на персонал на производительности труда была проверена гипотеза о линейной зависимости этих показателей (рис. 2, 3).

Корреляционно-регрессионный анализ

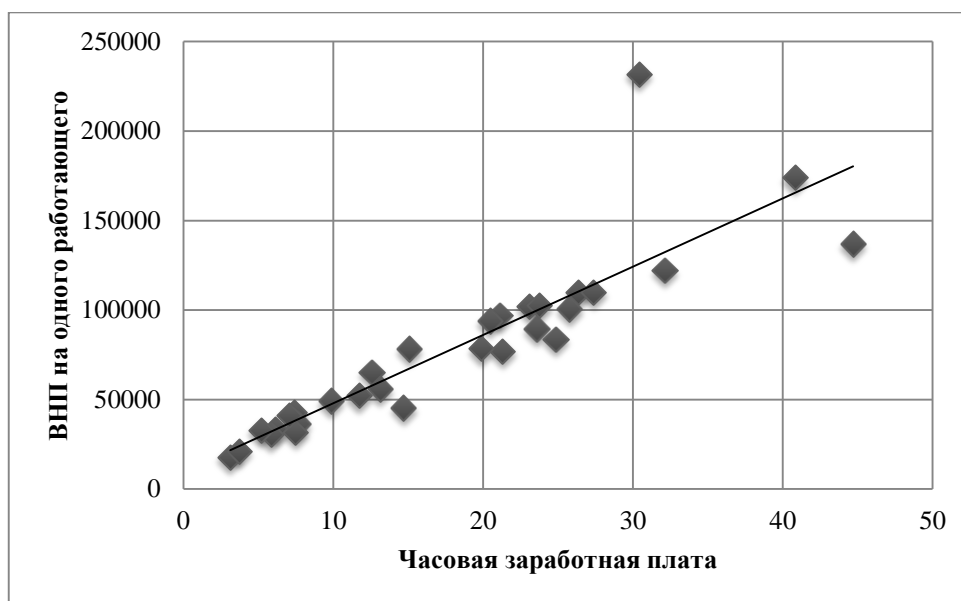


Рисунок 2 – Зависимость производительности труда от часовой заработной платы

Следует также отметить сильную зависимость между уровнем оплаты труда и уровнем производительности труда (коэффициент корреляции 0,878), а также уровнем расходов на персонал и уровнем производительности труда (коэффициент корреляции 0,878) в исследуемых странах. Модель линейной зависимости для данных показателей является статистически значимой (коэффициент R-квадрат составил 0,772 для зависимости между уровнем оплаты труда и его производительности, а также 0,766 для зависимости между уровнем расходов на персонал и уровнем производительности труда).

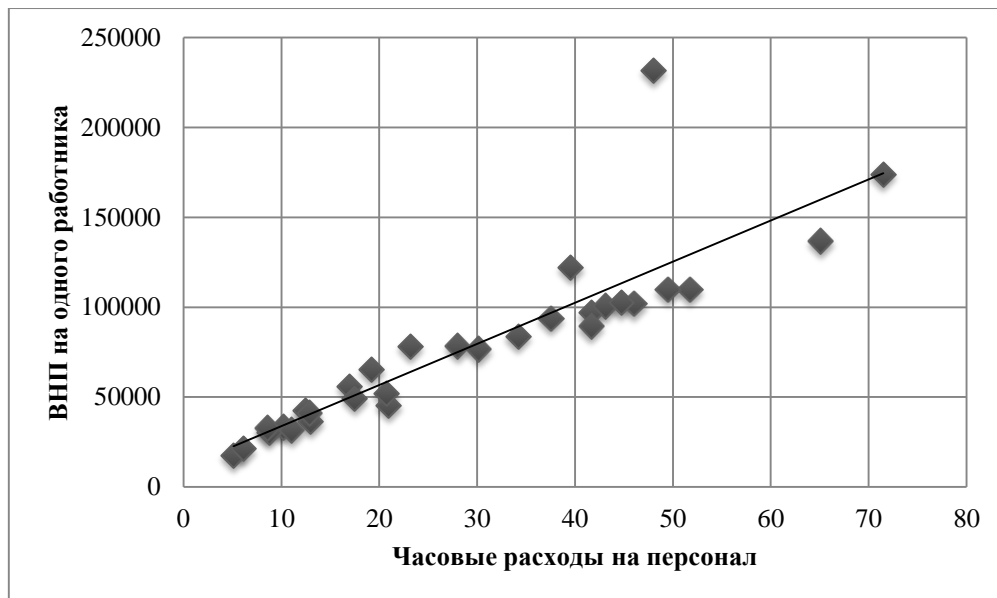


Рисунок 3 – Зависимость производительности труда от часовых расходов на персонал

Международные сравнения показывают, что в Республике Беларусь в последние два десятилетия персонал получает значительно меньшее финансирование, чем в странах с развитой экономикой. В структуре расходов на персонал доминирует заработная плата, которая вместе с обязательными отчислениями по заработной плате составляет около 97 % всех расходов на персонал. Сегодня приоритеты финансирования расходов на персонал сфокусированы на оплате труда для сохранения кадрового потенциала, но не направлены на его развитие и укрепление. В условиях технологических прорывов, быстрого устаревания знаний и 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.

В ходе корреляционно-регрессионного анализа были получены коэффициенты уравнения прямой, описывающей вышеупомянутые зависимости. Уравнение  $Y = 9827,45 + 3814,04 \cdot X$  описывает зависимость производительности труда от уровня его оплаты. Уравнение  $Y = 11005,77 + 2287,44 \cdot X$  описывает зависимость производительности труда от уровня затрат на персонал. Данные уравнения могут быть использованы для прогнозирования производительности труда при изменении приоритетов финансирования расходов на персонал.

Таким образом, затрат на персонал в целом и заработную плату в частности необходимо использовать в качестве инструмента влияния на производительность при принятии управленческих решений. Использование европейского опыта может быть полезным при планировании расходов на персонал для обеспечения роста производительности труда.

#### Список использованных источников

1. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT. – [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/>.
2. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016. Статистический сборник. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2016.
3. Численность, заработная плата работников, затраты организаций Республики Беларусь на рабочую силу в 2016 году: [статистический бюллетень]. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2017.