

ple Compliance with the law. It is applied in a voluntary manner and the results of these public activities maintain accountability. Societal responsibility creates an extensive field of study, specifically when it is evaluated in terms of customer sensations. For this, the Director of the Organization must be responsible for engaging third parties among them consumers of the orientations carried out on social responsibility and its consequence on sustainable development, which helps the society to exceed the simple business connection with its customers. This forms an important issue between the organization, the purchasing decisions of the customers and their perceptions.

Finally, customers can practice socially responsible consumption in different ways: to buy products and services to businesses that are responsible for the activities and to refuse the products of others or those who always take the effect of their consumption on society, as the choice of local goods, or in reverse to boycott those of other countries.

References

1. Binniger A. and Robert I. (2011), The perception of CSR by customers: What are the challenges for The «stakeholder marketing theory?». Review Management and the future, issue 45, pp. 14–40.
2. François Lim A. and Valletta-Florence P. (2006), Better know the socially responsible consumer, marketing decision No. 41, January-March pp. 67–79.
3. Gloukoviesoff G. (2006), «The social responsibility of banks in the Challenge Of the bank exclusion of individuals», Management and Social Sciences, vol. 2, pp. 33–51.
4. Kotler P. and Keller K. and Manceau D. (2012), «Marketing Management», 14Th Edition.
5. Ladwein R. (2003), «Consumer and buyer behaviour», 2nd edition, Economica, Paris.
6. Maalouf N. (2012), «Financial profitability and sustainable development: the head office of the Lebanese Bank for Trade», Beirut, pp. 61.
7. Soraya H. (2013), «Responsibility of banks an issue for the whole of Lebanese society», the Orient the day.
8. http://en.henkel-mea.com/sustainability/projects-in-middle-east-africa-6740_6745_HME_HTML.htm
9. <http://thebodyshopfoundation.org/>

УДК 331.1

ПЛАТА ЗА ТРУД КАК ФАКТОР РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА В ЕВРОПЕ

Алексеева Е.А., ст. преп.

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

Ключевые слова: затраты на персонал, заработная плата, управление затратами на персонал, производительность труда.

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.

В современных концепциях управления персоналом возрастает неопределенность трудовых отношений в современном обществе и обращается внимание на изменения в содержании труда в постиндустриальной экономике [1]. Работа становится более сложной, разнообразной, требует большей вовлеченности, эмоционального интеллекта, творчества. Активно развиваются новые формы труда, такие как фриланс, дистанционная работа и т. д. Вместе с тем растут и затраты, необходимые для привлечения и удержания работника нового типа, а также для обеспечения его мотивации. В современных условиях актуальным направлением

исследований является оптимизация затрат на рабочую силу с учетом их влияния на результаты работы сотрудников и организации в целом.

Страны европейского региона, к которым относится Республика Беларусь, входят в число ведущих в мире по производительности труда. Взаимосвязь между такими трудовыми показателями, как затраты на рабочую силу, заработная плата и производительность труда, может использоваться в качестве основы для разработки рекомендаций по улучшению управления затратами на рабочую силу с целью создания условий для роста добавленной стоимости. Именно созданная трудом добавленная стоимость (ВВП на одного сотрудника) считается ключевым показателем эффективности использования персонала в соответствии с подходами Международной организации труда. Данные по ВВП на одного работника и затраты на рабочую силу (рассчитаны по данным о почасовых затратах на персонал в вышеупомянутых странах и умножены на средний для этих стран фонд времени 1700 часов в год для приведения в сопоставимый вид) в 30 странах Европейского региона за 2016 год в долларах США представлены на рисунке 1.

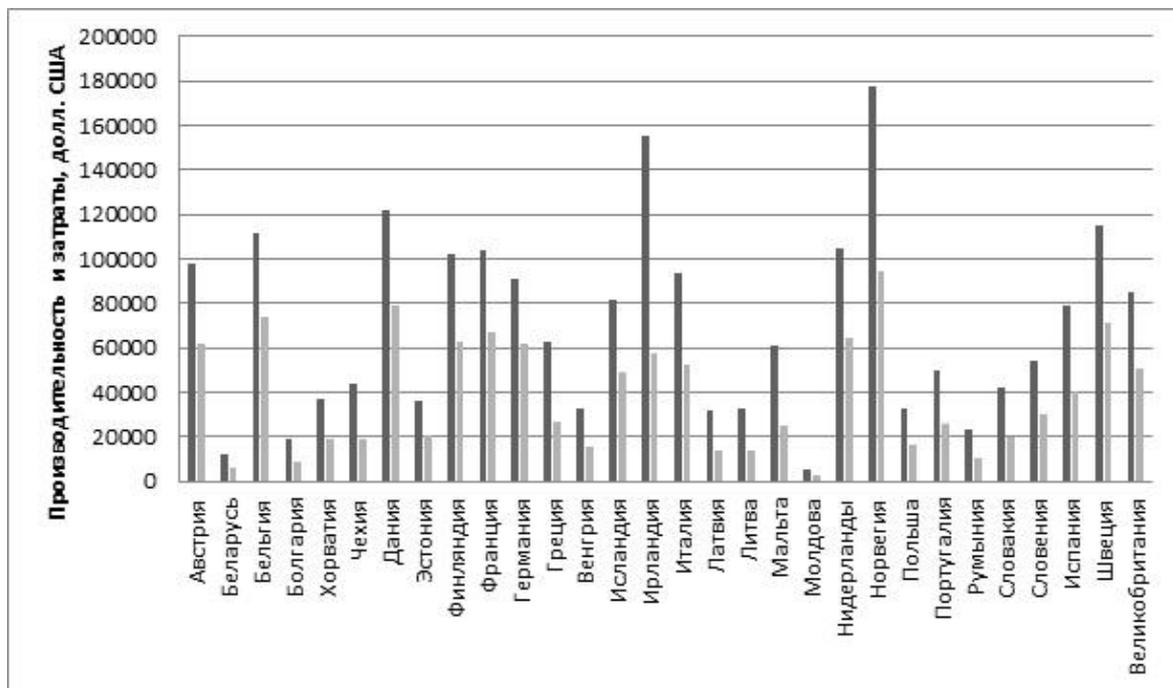


Рисунок 1 – Производительность труда и затраты на персонал в европейских странах (2016 год)

*Источник: [7].

По данным международной организации труда, производительность труда в Республике Беларусь отстает от среднего мирового уровня более, чем в 2 раза. Республика Беларусь отстает в восточноевропейском регионе в среднем в 1,5–1,7 раза. И, согласно прогнозам МОТ, до 2020 года этот разрыв сохранится.

Следует также отметить, что с увеличением затрат на персонал увеличивается и разрыв между ними и выработкой на одного работника в год. То есть эффект (отдача) от вложений в человеческий капитал растет по мере их увеличения.

На основе корреляционно-регрессионного анализа почасовых затрат на рабочую силу и ВВП на одного работника в год была подтверждена гипотеза о линейной зависимости между этими показателями (R-квадрат 0,907) и определены коэффициенты уравнения линейной регрессии.

Таким образом, для стран с относительно низким уровнем затрат на рабочую силу их рост может обеспечить повышение производительности труда. В среднем увеличение почасовых затрат на рабочую силу на 1 долл. США в 2016 году обеспечило увеличение ВВП на одного работника на 2 692 долл. США в год.

Ключевым показателем, связанным с производительностью труда, является заработная плата. ВВП на одного работника и месячная заработная плата в 18 странах Европейского региона на 2016 год в долларах США представлены на рисунке 2.

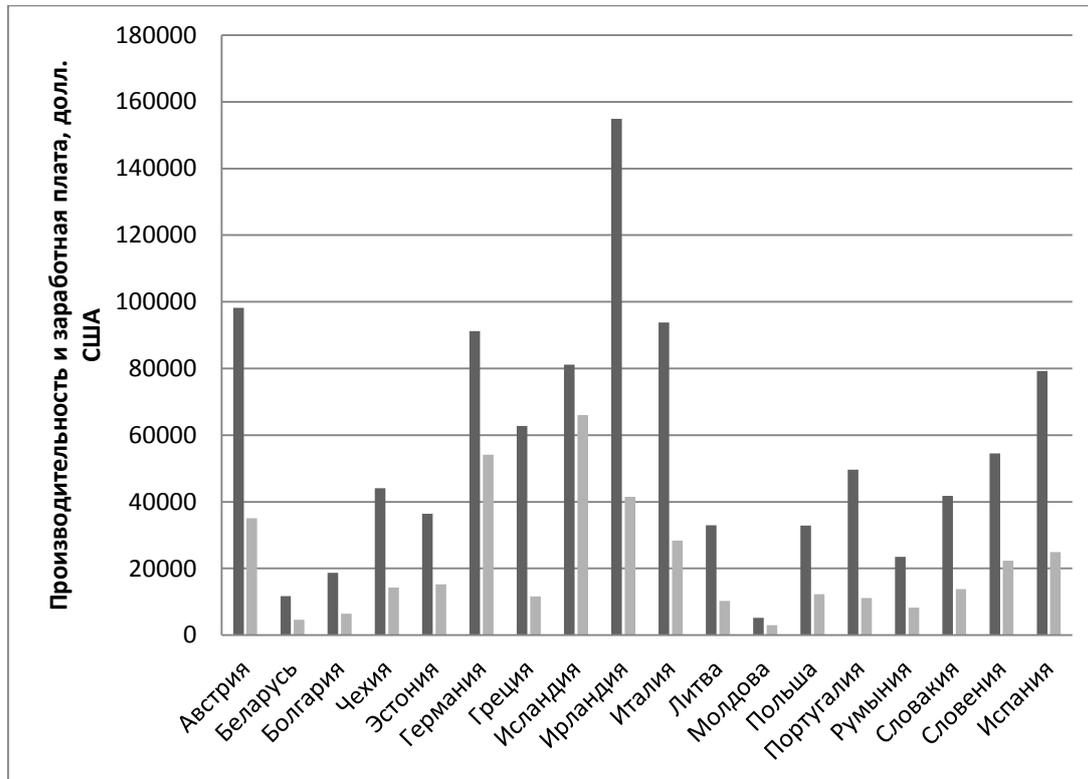


Рисунок 2 – Зарплата и производительность труда в европейских странах (2016 год)

*Источник: [7].

Уровень заработной платы в Республике Беларусь ниже, чем в соседних странах, что способствует оттоку квалифицированных специалистов за рубеж и снижает мотивацию тех, кто продолжает работать в своей стране.

В сложившихся условиях страны ЕЭП с более высоким уровнем затрат на рабочую силу получают возможность привлекать наиболее квалифицированных специалистов и создавать для них более привлекательные условия труда и социальное обеспечение. В то же время экономические стимулы для автоматизации, модернизации производства и внедрения инноваций являются наиболее мощными в этих странах. Это обеспечивает высокую производительность труда. Однако высокая стоимость рабочей силы снижает спрос на нее среди работодателей и увеличивает уровень безработицы в стране [5].

При проведении корреляционно-регрессионного анализа ВВП на одного рабочего и ежемесячной заработной платы была проверена гипотеза о линейной зависимости между этими показателями. Линейная зависимость была признана гипотезой средней надежности (R -квадрат равен 0,58). Более надежной оказалась гипотеза о полиномиальной зависимости второй степени (R -квадрат равен 0,83) для указанных выше показателей (рис. 3). Выяснилось, что увеличение заработной платы обеспечивает рост производительности труда с уменьшением отдачи в диапазоне заработной платы до 3789 долларов США. При дальнейшем повышении заработной платы выше этого значения может наблюдаться снижение производительности труда в исследуемых странах.

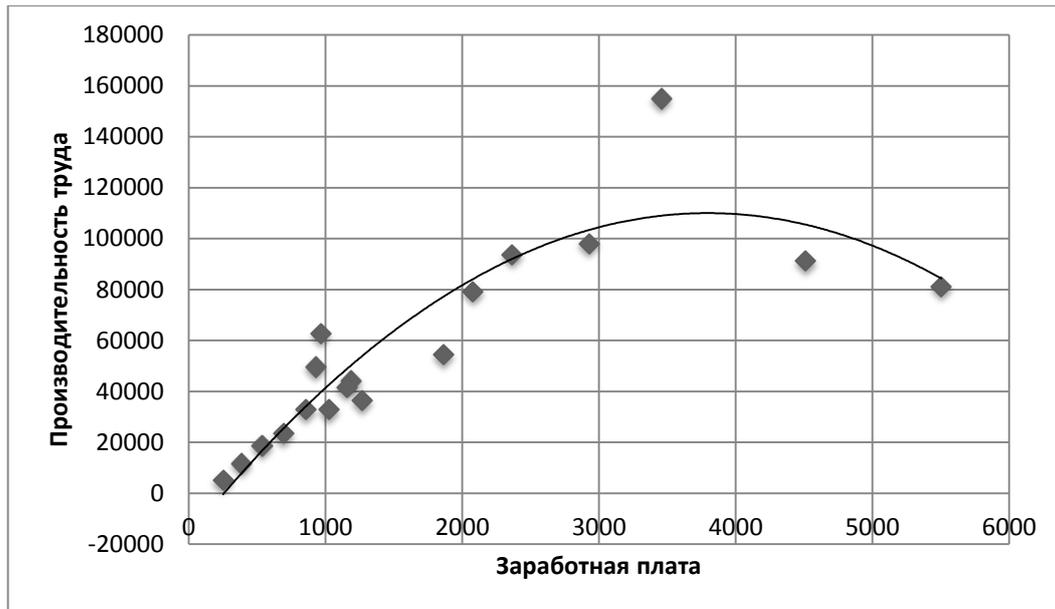


Рисунок 3 – График зависимости производительности труда от заработной платы в странах Европы (2016 год)

*Источник: построено автором по данным Международной организации труда [7].

Результаты корреляционно-регрессионного анализа и полученные коэффициенты могут быть использованы для прогнозирования производительности труда при изменении финансирования затрат на рабочую силу.

Таким образом, затраты на рабочую силу в целом и заработную плату, в частности, необходимо использовать в качестве инструмента для воздействия на производительность труда в процессе принятия решений. Использование европейского опыта может быть полезно при планировании затрат на рабочую силу для обеспечения роста производительности труда.

Список использованных источников

1. Анисимов, Р. И. Труд в эпоху неопределенности / Р. И. Анисимов // Социологические исследования. – 2017. – № 11. – С. 44–52.
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.
4. Aliakseyeva, A. Labour costs controlling for the knowledge economy. // Education and science in the 21st century. Articles of the International Scientific and Practical Conference, VSTU, 2017. – С. 93–96.
5. Hamermesh, D.S. Do labor costs affect companies' demand for labor? – IZA World of Labor. May 2014.
6. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/>. – Дата доступа: 03.09.2018.
7. Ostwald, P. F., McLaren, T. S. Cost Analysis and Estimating for Engineering and Management, Prentice Hall, 2004.