

## **ВЫСТУПЛЕНИЯ**

УДК 331.1

### **ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*Алексеева Е.А., ст.преп.*

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

**Ключевые слова:** затраты на персонал, производительность труда, контроллинг затрат на персонал.

**Реферат.** В данной статье автором проведен анализ структуры затрат на персонал в Республике Беларусь и дана ее оценка, выявлено несоответствие структуры затрат на персонал приоритетам развития экономики знаний, а также отставание в производительности труда и уровне его оплаты по сравнению с мировым уровнем. Автором предлагается использовать инструментарий контроллинга для управления затратами на персонал, определено понятие контроллинга затрат на персонал, сформулированы задачи контроллинга для управления затратами на персонал. Ожидаемым результатом использования контроллинга в управлении затратами на персонал является улучшение целевых показателей деятельности организации и рост производительности труда.

В условиях становления экономики знаний человеческий капитал становится ключевым ресурсом, влияющим на эффективность деятельности организации, и требует новых подходов к управлению затратами на персонал. Интеллект становится наиболее рентабельным объектом инвестиций. Носители интеллектуального капитала требуют дополнительных инвестиций в их развитие. Индивидуальная эффективность таких сотрудников выше, чем в среднем по предприятию, и, соответственно, эффективность инвестиций в них тоже будет выше. Работа с персоналом в условиях экономики знаний требует дифференцированного подхода с точки зрения влияния отдельных сотрудников на результативность работы предприятия. В современных условиях актуальным направлением исследований является не только оптимизация затрат на персонал, но и дифференциация персонала в зависимости от индивидуальных результатов труда, индивидуальной эффективности, а также влияния сотрудника на результаты работы организации в целом.

Структура затрат на персонал в Республике Беларусь характеризуется наличием дисбаланса, хотя и остается относительно стабильной уже около 10 лет, как в периоды кризиса, так и в условиях экономического роста (рис. 1).



Рисунок 1 – Структура затрат организаций на рабочую силу в Республике Беларусь (%)

Источник: по данным Национального статистического комитета РБ.

Заработная плата и расходы на социальную защиту доминируют в структуре затрат, занимая в совокупности от 97 % от всех расходов на персонал. Характерно, что с 1991 года эти две группы затрат вытеснили такие важные с точки зрения долгосрочной мотивации элементы затрат, как обеспечение работников жильем и культурно-бытовое обслуживание. Их совокупная доля сократилась с 8 % до 0,5 % за исследуемый период.

Еще одной особенностью структуры расходов на персонал в Республике Беларусь является крайне низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение (0,2 %). Но если 25 лет назад это можно было объяснить тем, что государство финансировало обучение и развитие сотрудников, то сегодня на рынке образовательных услуг доминирует платное образование. А это означает, что расходы на обучение теперь финансируются в основном за счет доходов граждан.

Низкий удельный вес расходов на профессиональное обучение сдерживает развитие рынка дополнительного образования взрослых, а также становление экономики знаний, где именно организации становятся центрами формирования новых знаний и обучения через создание стимулирующей обучающей среды для своих сотрудников. Существующая структура расходов на персонал в большей степени характерна для индустриальной экономики, но в условиях становления экономики знаний она требует пересмотра.

Затраты на персонал включают не только средства на оплату труда и обязательные отчисления, но и ряд других расходов (оплата питания, проезда, жилья, культурно-бытовое обслуживание, обучение и развитие персонала и пр.), которые не являются обязательными, но влияют на мотивацию персонала и требуют источников финансирования. Такие затраты свидетельствуют о социальной ответственности предприятия перед своими сотрудниками, но не всегда воспринимаются работниками как элемент стимулирования труда. Кроме того, если эти социальные блага являются для работников организации равнодоступными, то их ценность в восприятии персонала снижается.

В Республике Беларусь практическое применение инструментов управления затратами на персонал осложнено рядом обстоятельств: отсутствием затрат на персонал в качестве объекта бухгалтерского, налогового, статистического учета (чаще всего эти затраты рассматриваются как часть затрат на производство и реализацию продукции, при этом затраты на развитие трудового потенциала и некоторые другие виды затрат на персонал не учитываются, оставаясь в составе прочих или иных расходов); управление затратами на персонал не является самостоятельной функцией управления персоналом; затраты на персонал планируются не в полном объеме, а лишь в части расходов на оплату труда и обязательных отчислений, а другие виды расходов на персонал нередко финансируются по остаточному принципу.

Вместе с тем, управление затратами на персонал и оптимизация их структуры являются одним из источников роста производительности труда и эффективности деятельности организаций.

По данным международной организации труда, производительность труда в Республике Беларусь отстает от среднемирового уровня более чем в 2 раза. Отстает Республика Беларусь и в регионе Восточной Европы в среднем в 1,5-1,7 раза (рис. 2). Причем, по прогнозам МОТ, до 2020 года это отставание сохранится.

Для преодоления отставания в уровне производительности труда необходимо не только постепенно перестраивать структуру народного хозяйства в пользу наукоемких и высокотехнологичных отраслей с высокой добавленной стоимостью, но и пересматривать существующие подходы к управлению персоналом на макро- и микроуровне.

Следует также отметить более низкий по сравнению со странами-соседями уровень заработной платы в Республике Беларусь, что провоцирует отток высококвалифицированных специалистов за рубеж и снижает мотивацию работников, которые продолжают трудиться в своей стране (рис. 3).

Проблемы оптимизации затрат на персонал достаточно хорошо освещены в трудах ученых-экономистов, однако актуальной остается необходимость разработки системы оценки результатов труда и их влияния на результаты работы предприятия, а также создание системы управления затратами на персонал, обеспечивающей дифференцированный подход к распределению затрат на персонал на основе взаимосвязи вознаграждения с результатами труда и результатами работы предприятия. В современной экономической литературе от-

сутствуют исследования, позволяющие количественно оценить влияние уровня расходов на персонал и их структуры на результаты работы предприятия и производительность труда, а также механизмы, позволяющие управлять расходами на персонал с целью их оптимизации и обеспечения роста производительности труда.

Выпуск на одного работника, долл. США

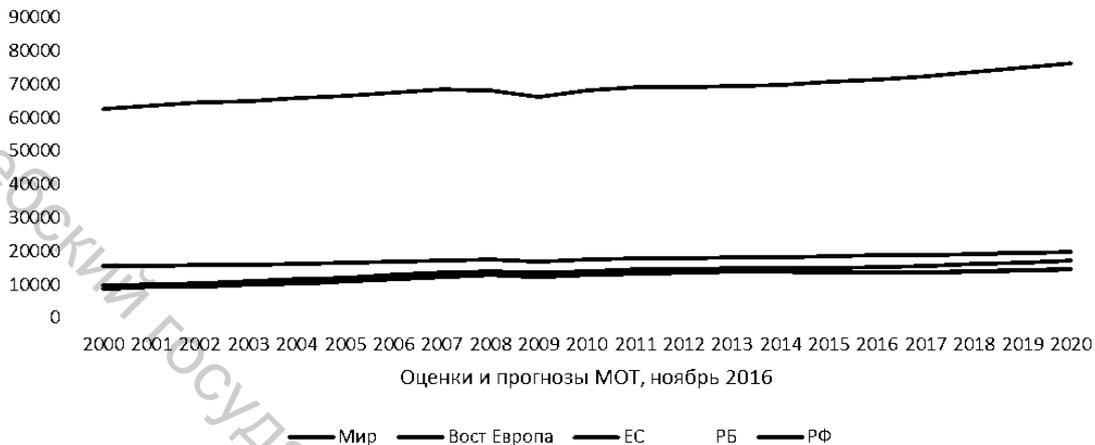


Рисунок 2 – Производительность труда (оценки и прогнозы МОТ)  
Источник: смоделированные оценки МОТ, ноябрь 2016 г.

Зарплата в странах мира

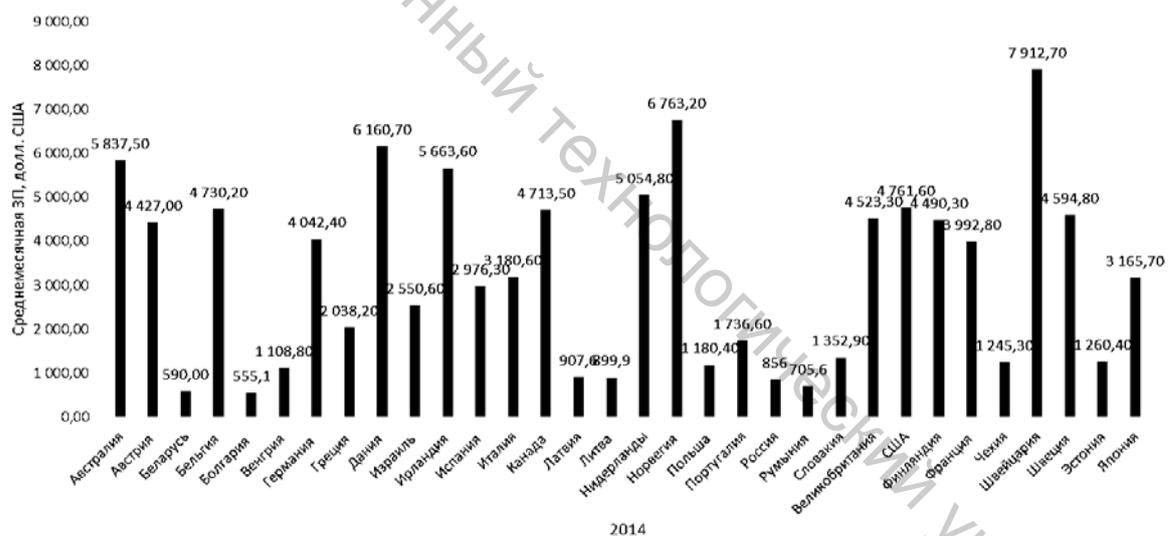


Рисунок 3 – Размеры среднемесячной заработной платы в странах мира в 2014 г.

Для этого предлагается использовать инструменты контроллинга. Под контроллингом для целей управления затратами на персонал понимается планирование, информационно-аналитическая поддержка и контроль процесса управления затратами на персонал организации в соответствии с достигнутыми результатами хозяйственной деятельности. При этом учитываются как эффективность индивидуального труда, так и конечные результаты деятельности организации.

Основными задачами контроллинга в этом случае являются: установление показателей оценки результативности деятельности работников; планирование затрат на персонал; постановка управленческого учета, обеспечивающего систему управления затратами на персонал информацией об индивидуальных результатах труда; постановка мониторинга внешних факторов и ограничений, влияющих на параметры системы управления затратами на персонал; определение критериев оптимизации затрат на персонал; анализ учетных данных и расчет показателей, отражающих вклад работников и подразделений в достижение целей

организации; контроль бюджета затрат на персонал с учетом результатов работы предприятия в целом; оценка эффективности системы управления затратами на персонал и разработка рекомендаций по ее улучшению.

Использование технологий контроллинга в управлении затратами на персонал позволит улучшить целевые показатели деятельности организаций и повысить производительность труда.

Список использованных источников

1. Труд и занятость в Республике Беларусь, 2016. Статистический сборник. – Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii\\_7/](http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/ofitsialnye-publikatsii_7/) (дата обращения 03.09.2017)
2. Key Indicators of the Labour Market. ILOSTAT [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.org/ilostat/> (дата обращения 07.09.2017).

УДК 330

## ГЕНЕЗИС ТЕОРИЙ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

*Андрянова О.М., ст.преп.<sup>1</sup>, асп.<sup>2</sup>*

<sup>1</sup> *Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

<sup>2</sup> *Научно-исследовательский экономический институт  
Министерства экономики Республики Беларусь,  
г. Минск, Республика Беларусь*

**Ключевые слова:** теории инновационного развития, национальная инновационная система, инновационный процесс, инновации, технологический уклад.

**Реферат.** *В современной экономике инновационное развитие является приоритетом для всех стран мира. Перед государством на первый план выдвигается задача формирования такой среды, которая стимулировала бы инновационную деятельность и способствовала бы привлечению иностранного капитала в инновационную сферу, что невозможно сделать без четкого представления содержания категории «инновационное развитие». Анализ различных подходов к изучению категории «инновационное развитие» позволяет сделать вывод, что в экономической теории отсутствует единый подход к определению данного феномена. В статье рассмотрен процесс становления и развития теории инноваций как самостоятельного учения, систематизированы основные положения современной теории инноваций в рамках различных направлений экономической мысли, изучены закономерности эволюции теорий инновационного развития, раскрыта специфика различных теорий инноваций. На основе анализа положений различных концепций инноваций уточнено содержание категории инновационного развития в контексте современной экономики.*

Одним из приоритетов белорусского государства определена активизация инновационной деятельности. Инновационная практика существует уже на протяжении нескольких тысячелетий, однако теоретические основы инновационного развития начали зарождаться только в начале XX в.

На сегодняшний день в экономической науке насчитывается большое количество теорий инновационного развития. Как правило, многие теории и концепции являются интегративным продолжением предшествующих (таблица 1).

С точки зрения Ю. В. Яковца [9] первым исследованием, косвенно касающимся инновационного развития, однако, содержащим ее фундаментальные основы, является работа М. И. Туган-Барановского «Периодические промышленные кризисы» (1984 г.). В данном труде отражена главенствующая роль колебаний инвестиций в смене фаз промышленного