

УДК 331.103

ЭКОНОМИКА ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Н.Ю. Щеликова

Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского

В статье обозначены основные проблемы, возникающие в сфере экономики труда, предложены альтернативные варианты их решения. Особое внимание уделяется вопросам кадровой оптимизации, социально-ориентированному менеджменту, адекватной минимизации расходов по содержанию трудовых ресурсов и предотвращению конфликтов интересов между сотрудниками предприятия. В системе социально-ориентированного менеджмента центральное место, по мнению автора, занимают расходы, связанные с совершенствованием профессиональных качеств работников предприятия. Главным финансово-учетным инструментом осуществления дополнительных социальных расходов организации может стать метод резервирования.

Ключевые слова: кадровый менеджмент, социально-ориентированное управление, трудовые ресурсы, экономика труда.

Трудовые ресурсы предприятия являются одним из основных факторов производства. Эффективное управление трудовыми ресурсами лежит в плоскости экономики труда и кадрового менеджмента организации. При этом решаются следующие важнейшие вопросы:

- какова должна быть оптимальная численность работников предприятия?
- как повысить производительность и уровень качество труда персонала?
- возможна ли минимизация расходов по содержанию трудовых ресурсов без каких-либо отрицательных последствий?
- как избежать конфликта интересов между работниками?

В таблице 1 отражены альтернативные ответы на указанные вопросы.

Таблица 1 - Альтернативные варианты решения основных вопросов в области экономики труда и кадрового менеджмента

Ключевые вопросы	Варианты решения поставленных вопросов
1. Какова должна быть оптимальная численность работников предприятия?	Численность работников предприятия определяется его оборотами. Соотношение между административно-управленческим персоналом и остальными работниками, которые находятся в подчинении, рассчитывается, исходя из определенного норматива: на одного руководящего сотрудника должно приходиться 5-15 работников в подчинении (в зависимости от сфере деятельности конкретных подразделений фирмы)
2. Как повысить производительность и уровень качество труда персонала?	Повысить производительность и уровень качество труда персонала возможно посредством разумного применения стимулирующих мероприятий и штрафных санкций
3. Возможна ли минимизация расходов по содержанию трудовых ресурсов без каких-либо отрицательных последствий?	Минимизация расходов по содержанию трудовых ресурсов должна быть адекватной: не ущемляющей интересы работников предприятия, не влияющей на качество выпускаемой продукции, работ, услуг. Она возможна в рамках грамотно организованной системы финансового и налогового учета расчетов с персоналом и внебюджетными фондами
4. Как избежать конфликта интересов между работниками?	Избежать конфликта интересов между работниками можно, используя принципы справедливости при распределении трудовых функций и осуществлении материального стимулирования

Во главе угла находится вопрос о кадровой оптимизации. Его решение автоматически связано с оптимизацией расходов по содержанию персонала предприятия, ведь сокращение штатных сотрудников приведет к уменьшению фонда оплаты труда и объема обязательных

страховых взносов перед государством. Однако такое сокращение персонала не должно сказываться на качестве выполняемой работы.

В то же время следует отметить, что оптимизация кадров не всегда связана с сокращением штата работников организации. Возможно, придется правильно перераспределить трудовые функции между действующими сотрудниками, так как на практике часто встречается ситуация, когда один работник недозагружен, а другой – наоборот, перегружен выполнением определенных операций.

Чтобы избежать подобных ситуаций, например, при повременной форме оплаты труда (когда назначаются должностные оклады), необходимо:

- проанализировать соответствие выполняемых трудовых функций и операций для каждой должностной категории персонала предприятия за определенный период времени, например, за один день или месяц (именно на данном этапе выявляются несоответствия, например, высококвалифицированный работник выполняет операции, которые должен делать менее квалифицированный сотрудник);

- произвести нормирование всех трудовых функций и операций за данный период времени (допустим, за один месяц);

- суммировать время на выполнение трудовых функций и операций по каждой категории должностей сотрудников организации за анализируемый период времени (месяц), исходя из правильного распределения обязанностей;

- разделить нормативный фонд рабочего времени за анализируемый период (месяц) на фактическую величину рабочего времени (рассчитанного, исходя из нормирования по каждой должностной категории); если отношение получится более 1, то конкретная должностная категория перегружена трудовыми обязанностями, если отношение будет менее 1, значит, на конкретную должность работника следует возложить дополнительные функции;

- в результате, данного перераспределения трудовых функций и операций необходимо пересмотреть должностные оклады (у каких-то категорий работников (перегруженных) они могут увеличиться за счет снижения окладов у других сотрудников (недогруженных)).

Указанный процесс необходимо осуществлять систематически (не реже 1 раза в год) в рамках экспресс-анализа хозяйственной деятельности предприятия на разных этапах его развития [6].

Что касается установления оптимального соотношения между административно-управленческим аппаратом и остальными сотрудниками, которые находятся у него в подчинении, то, конечно, следует учитывать специфику деятельности отдельных подразделений предприятия. Например, в отделах, где работники занимаются интеллектуальной деятельностью (ИТ-программирование, разработка рекламных кампаний и слоганов, дизайн, маркетинг, литературное творчество), на одного руководителя может приходиться не более 5 подчиненных. А вот в подразделениях с устоявшимся набором трудовых функций (кадровая служба, бухгалтерия, юридический отдел и пр.) соотношение может быть другим – один руководитель на 10 подчиненных. В производственных организациях указанный норматив будет больше – до 15 работников на одного управленца [8].

Рост производительности и уровня качества труда персонала организации во многом определяется системой стимулирующих и штрафных мер. Стимулирующие мероприятия актуально проводить в направлении социально-ориентированного и когнитивного менеджмента [1]. Еще зарубежные ученые-экономисты С. Долан и С. Гарсия доказали, что ни инновации, ни НИОКР не вызывают такого глобального роста эффективности деятельности предприятия, как вложения в человеческий капитал [7]. А между производительностью труда и эффективностью деятельности организации существует прямая связь.

Социальные расходы фактически являются альтернативой материальному стимулированию работников (премиям), но при этом они будут носить заданный, целевой характер. Например, перспективным видом социальных расходов на предприятии могут быть затраты на профессиональную переподготовку, повышение квалификации кадров, участие в тематических семинарах, мастер-классах и пр. Это особенно актуально для формирования научно-

инновационного потенциала региона, ведь в каждой сфере деятельности существуют неосвоенные компетенции [2]. Например, в сфере бухгалтерского учета нужны специалисты со знанием МСФО, в системе менеджмента – требуются сотрудники по программам МВА и т.д.

Вообще, можно предположить, что использование трудовых ресурсов сопряжено с их некоторым «износом» - со временем знания и навыки работников предприятия устаревают (на подобии тому, как подвергаются износу основные фонды организации). По основным средствам, как известно, начисляют амортизацию (это средства, предназначенные для финансирования воспроизводства данных объектов). Причем для более быстрого накопления такого денежного фонда предусмотрен механизм начисления ускоренной амортизации [3]. По аналогии можно формировать резервы для долгосрочных поощряющих выплат в пользу сотрудников предприятия (резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет, на выплату надбавок к будущим пенсиям и пр. [4]). Такие дополнительные социальные расходы имеют важнейшее стимулирующее значение для сотрудников фирмы.

Параллельно с системой стимулирования сотрудников организации должна быть сформирована и система штрафных санкций (за опоздания, прогулы, брак, некачественное выполнение работы и т.д.). Повторные оплошности со стороны работников могут штрафовать в увеличенном размере (в 1,5-2 раза больше от первоначальной величины соответствующей штрафной санкции).

Одновременно с увеличением социальных расходов вполне возможно осуществлять и некоторую минимизацию расходов по содержанию трудовых ресурсов. Она, в первую очередь, может быть связана с уменьшением величины обязательных страховых взносов во внебюджетные фонды. Например, если предприятие осуществляет производственную или социальную деятельность (по определенному перечню) и одновременно функционирует на УСН, оно может претендовать на применение пониженного базового тарифа во внебюджетные фонды (20 % вместо 30 %).

Однако следует избегать сомнительных схем в попытке сэкономить на обязательных страховых взносах. В настоящее время это порождает самые распространенные бухгалтерские риски, что в конечном итоге, чревато штрафными санкциями со стороны налоговых органов [5].

Ну и, наконец, избежать конфликта интересов между работниками можно, если исключить ряд ситуаций. К их числу можно отнести следующие:

1. Премии не связаны или слабо связаны с результатами работы работника (соответственно, нужно определять коэффициент трудового участия каждого сотрудника в конечных результатах деятельности организации, использовать сдельно-прогрессивную форму оплаты труда и т.д.).

2. Размер премии незначителен и не стимулирует персонал выкладываться сверх нормы (чтобы премия имела реально стимулирующий характер, она должна составлять не менее 20 % от оклада).

3. Не учитывается специфика рабочих мест и структура трудовой мотивации сотрудников (необходимо разрабатывать систему оценки конечных результатов по каждой категории сотрудников, и в соответствии с ней разрабатывать шкалу премий).

4. Неверно, неравномерно распределяются трудовые функции и операции между различными категориями сотрудников (об устранении данной проблемы упоминалось выше – в процессе решения вопроса кадровой оптимизации).

Следовательно, эффективная организация экономики труда и кадровый менеджмент являются залогом успешного функционирования для любого хозяйствующего субъекта. Главными векторами могут стать социально-ориентированное управление, грамотная организация учета расходов по содержанию трудовых ресурсов предприятия.

Список литературы

1. Ермашкевич Н.И., Фещенко В.В., Щеликова Н.Ю. Когнитивный менеджмент как основа инновационной стратегии // Вестник Брянского государственного университета. – 2015. – № 3. – С. 290-291.
2. Ермашкевич Н.И., Щеликова Н.Ю. Развитие научно-инновационного потенциала региона // Вестник Брянского государственного университета. – 2012. – № 3-1. – С. 117-122.
3. Жукова О.Н. Система учета капитальных вложений и источников их финансирования в аграрных формированиях в период адаптации к международным стандартам финансовой отчетности: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.12. Брянск, 2004. – 193 с.
4. Кузнецова О.Н. Новая модель учета вознаграждений работникам предприятия // В мире научных открытий. – 2013. – № 4.1. – С. 260-270.
5. Кузнецова О.Н., Мишина М.Ю., Леонова Е.В. Минимизация бухгалтерских рисков – фактор повышения финансовой безопасности организации // Дискуссия. – 2016. – № 2 (65). – С. 23-27.
6. Ложкина С.Л., Кузнецова О.Н., Мишина М.Ю. Влияние процессного подхода на экспресс-анализ финансового положения предприятия на разных этапах его развития // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 5-1. – С. 166-170.
7. Щеликова Н.Ю. Теоретико-методологические основы когнитивного менеджмента как инновационной стратегии управления // Международный технико-экономический журнал. – 2015. – № 2. – С. 12-16.
8. Как рассчитать оптимальное соотношение управленцев и исполнителей в компании? // Профессиональные сообщества Superjob: официальный сайт информационно-аналитического сетевого издания. URL: <https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/kak-rasschitat-optimalnoe-sootnoshenie-upravlencev-i-ispolnitelej-v-kompanii-2711/> (дата обращения: 25.05.2018).

Сведения об авторах

Щеликова Н.Ю. – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления ФГБОУ ВО «Брянский государственный университет имени академика И.Г. Петровского», shelnat1812@gmail.com.

UDK 331.103

LABOR ECONOMICS: PROBLEMS AND PROSPECTS

N. Shchelikova

Bryansk State University named after Academician I.G. Petrovsky

The article identifies the main problems arising in the sphere of labor economics, and their alternative solutions are proposed. Special attention is paid to questions of personnel optimization, socially oriented management, and adequate minimization of expenses on maintaining the manpower resources and preventing conflicts of interests within the staff of an entity. The author believes that within the system of socially oriented management the central place is taken by the expenses connected with enhancement of professional qualities of employees of the entity. The reservation method can become the main financial and accounting instrument of implementation of additional social expenses of the organization.

Keywords: personnel management, socially oriented management, manpower, labor economics.

References

1. Ermashkevich N.I., Feshchenko V.V., SHCHelikova N.YU. Kognitivnyj menedzhment kak osnova innovacionnoj strategii // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2015. – № 3. – S. 290-291.
2. Ermashkevich N.I., SHCHelikova N.YU. Razvitie nauchno-innovacionnogo potenciala regiona // Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta. – 2012. – № 3-1. – S. 117-122.
3. ZHukova O.N. Sistema ucheta kapital'nyh vlozhenij i istochnikov ih finansirovaniya v agrarnyh formirovaniyah v period adaptacii k mezhdunarodnym standartam finansovoj otchetnosti: dis. ... kand. ehkon. nauk: 08.00.12. Bryansk, 2004. – 193 s.
4. Kuznecova O.N. Novaya model' ucheta voznagrazhdenij rabotnikam predpriya tiya // V mire nauchnyh otkrytij. – 2013. – № 4.1. – S. 260-270.
5. Kuznecova O.N., Mishina M.YU., Leonova E.V. Minimizaciya buhgalterskih riskov – faktor povysheniya finansovoj bezopasnosti organizacii // Diskussiya. – 2016. – № 2 (65). – S. 23-27.
6. Lozhkina S.L., Kuznecova O.N., Mishina M.YU. Vliyanie processnogo podhoda na ehkspress-analiz finansovogo polozheniya predpriyatiya na raznyh ehtapah ego razvitiya // Fundamental'nye issledovaniya. – 2016. – № 5-1. – S. 166-170.
7. SHCHelikova N.YU. Teoretiko-metodologicheskie osnovy kognitivnogo menedzhmenta kak innovacionnoj strategii upravleniya // Mezhdunarodnyj tekhniko-ehkonomicheskij zhurnal. – 2015. – № 2. – S. 12-16.
8. Kak rasschitat' optimal'noe sootnoshenie upravlenцев i ispolnitelej v kompanii? // Professional'nye soobshchestva Superjob: oficial'nyj sajt informacionno-analiticheskogo setevogo izdaniya. ULR: <https://hr.superjob.ru/ocenka-i-podbor-personala/kak-rasschitat-optimalnoe-sootnoshenie-upravlenцев-i-ispolnitelej-v-kompanii-2711/> (data obrashcheniya: 25.05.2018).

Author's information

Shchelikova Natalia - candidate of economic Sciences, associate Professor of department of economics and management of Bryansk state university of a name of the academician I.G. Petrovsky, shelnat1812@gmail.com.