

УДК 331
ББК 65.245

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.43.237

Borovskikh Nina Vladimirovna,
doctor of economics, associate professor,
professor of the department of Economics and Labor Arrangement
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: ninabor_omsk@mail.ru

Боровских Нина Владимировна,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры «Экономика и организация труда»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: ninabor_omsk@mail.ru

Kipervar Elena Anatolievna,
candidate of economics,
associate professor of the department of Economics
and Labor Arrangement
of Omsk State Technical University,
Omsk,
e-mail: kipervar@list.ru

Кипервар Елена Анатольевна,
канд. экон. наук,
доцент кафедры «Экономика
и организация труда»
Омского государственного технического университета,
г. Омск,
e-mail: kipervar@list.ru

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ: СОДЕРЖАНИЕ И ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ

COSTS FOR THE COMPANY PERSONNEL: CONTENT AND APPROACHES TO OPTIMIZATION

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

(5.6. Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение ее взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы)

08.00.05 – Economics and management of national economy

(5.6. Stimulation and remuneration of employees, organization of wages and ensuring its interrelation with the qualification of personnel and the efficiency of production, reproduction and motivation function of wages)

В статье рассмотрены проблемы анализа структуры затрат на персонал и поиска способов их оптимизации. Определены внешние и внутренние факторы, обуславливающие сложившийся на российских предприятиях уровень затрат на персонал. Проанализирована структура затрат на персонал, которой дана характеристика не социально ориентированной. Содержательно раскрыты и проклассифицированы методы оптимизации затрат на персонал, при этом выделена группа традиционных методов оптимизации затрат на персонал и инновационных методов. Результаты исследования состоят в следующем: выявлены специфические для российского рынка труда особенности формирования затрат на персонал и предложены методы их оптимизации.

The article examines the problems of analyzing the structure of personnel costs and searching for the ways to optimize them. The external and internal factors that determine the level of personnel costs at Russian enterprises are determined. The structure of personnel costs is analyzed, which is characterized by a non-social-oriented characteristic. Substantially disclosed and classified are methods for optimizing personnel costs, while the group of traditional methods for optimizing personnel costs and innovative methods is identified. The results of the research are as follows: the peculiarities of formation of the personnel costs specific for the Russian labor market have been identified and the methods for their optimization have been proposed.

Ключевые слова: затраты, персонал, элементы затрат, структура затрат, уровень затрат, оптимизация расходов, методы оптимизации затрат, инновационные подходы к оптимизации затрат, традиционные подходы к оптимизации затрат, оплата труда.

Keywords: costs, personnel, cost elements, cost structure, cost level, cost optimization, cost optimization methods, innovative approaches to cost optimization, traditional approaches to cost optimization, labor remuneration.

Введение

Неустойчивость финансового состояния, ориентация на краткосрочные цели своего развития, диверсификация производства, переход на новые рынки сбыта, стремление предприятий выжить в трудное для них время приводят к необходимости поиска путей оптимизации затрат на персонал. Тем не менее в современных условиях ведения бизнеса персонал, являясь носителем интеллектуального потенциала, играет существенную роль в обеспечении конкурентоспособности организации, следовательно, необоснованное снижение затрат на персонал может привести к негативным последствиям для предприятия. Следовательно, анализ структуры и уровня затрат на персонал, а также поиск направлений оптимизации данных затрат являются исключительно важными вопросами для любого хозяйствующего субъекта. Кроме того, в работах отечественных и зарубежных ученых отражены вопросы формирования и содержания затрат на персонал с точки зрения налогового, статистического, управленческого и финансового учета, однако, на наш взгляд, практическая часть вопросов, связанная с обоснованием содержания, структуры затрат, их планированием и оптимизацией, разработана недостаточно, что также подтверждает целесообразность проведения дополнительного исследования и проработки данных вопросов в теории и на практике.

Актуальность исследования определяется необходимостью исследования содержания и структуры затрат на персонал отечественных предприятий, а также недостаточной разработанностью в практическом плане рекомендаций по оптимизации затрат на персонал.

Цель исследования состоит в уточнении содержания, проведении анализа уровня и структуры затрат на персонал и обосновании подходов к оптимизации затрат на персонал в современных условиях хозяйствования. Для достижения поставленной цели необходимо было решить следующие **задачи**:

- 1) уточнить состав и содержание затрат на персонал предприятия;
- 2) проанализировать уровень и структуру затрат на персонал предприятий;
- 3) предложить классификацию и рассмотреть содержание подходов к оптимизации затрат на персонал.

Научная новизна исследования состоит в выявлении изменений тенденций содержания и уровня затрат на персонал отечественных предприятий, а также в обосновании подходов к оптимизации затрат на персонал отечественных предприятий в современных условиях хозяйствования.

Основная часть

Структура, содержание и подходы к оптимизации затрат на персонал на протяжении последних лет существенно менялись, по сравнению с дореформенным периодом сократились социально ориентированные расходы предприятий на персонал, в том числе расходы на оплату питания, проживания, обеспечения жильем, обучение, а также расходы, связанные с культурно-бытовым обслуживанием [1; 2; 3].

На структуру и уровень затрат на персонал оказывает влияние целый комплекс факторов, данные факторы по отношению к конкретному хозяйствующему субъекту условно можно разделить на внутренние и внешние. К внешним факторам следует отнести: уровень автоматизации и механизации производства в целом по отрасли, состояние спроса и предложения на рынке труда, направления и приоритеты государственной политики в области образования и занятости населения на федеральном и региональном уровнях, уровень инфляции, степень развития тенденций глобализации в стране, вовлеченность региона во внешнеэкономические связи, наличие и содержание нормативов оплаты труда на уровне государства. В большей степени на уровень затрат на персонал оказывают влияние внутренние факторы, действующие на уровне аутосреды предприятия, такими факторами являются: финансовое состояние предприятия, уровень производительности труда, стиль и система управления персоналом, сложившаяся

на предприятии, система мотивации и нормирования труда, особенности налогового и управленческого учета затрат на персонал, технология производства, уровень механизации и автоматизации производства и др.

В научной литературе [4], наиболее распространенными классификационными признаками затрат на персонал являются: этапы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень хозяйствования, на котором осуществляются затраты; источники покрытия затрат; характер и содержание затрат; место возникновения затрат; объекты учета затрат. Затраты на персонал могут быть рассмотрены как с точки зрения учета данных затрат (в управленческом, финансовом, налоговом, статистическом учете), так и с точки зрения управленческой и инновационной деятельности предприятия, что предполагает использование различных подходов к их оптимизации [5; 6].

Одним из эффективных инструментов государственного регулирования затрат работодателя на персонал является обеспечение минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ) и корректировка данного показателя в соответствии с уровнем прожиточного минимума. В соответствии с Федеральным законом от 24 октября 1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в Российской Федерации» величина прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации устанавливается в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в регионах — в порядке, установленном законами субъектов Российской Федерации.

Величина минимального размера оплаты труда на государственном уровне утверждается соответствующим федеральным законом. МРОТ действует на территории всей России и не может быть меньше прожиточного минимума трудоспособных граждан в целях исчисления заработной платы, таким образом, сотрудник, фактически отработавший установленную трудовым соглашением норму времени, не может получить зарплату меньше установленного МРОТ (см. табл. 1). В соответствии с Законом о поэтапном повышении МРОТ до уровня прожиточного минимума, с 1 января 2018 г. МРОТ должен составлять 85 % прожиточного минимума трудоспособного населения, с первого января 2019 года планируется уравнивать МРОТ и прожиточный минимум трудоспособного населения. МРОТ в России с 1 января 2018 года составит 9 489 руб.

Таблица 1

Величина минимального размера оплаты труда и соотношение ее с величиной прожиточного минимума

Годы	Прожиточный минимум (на душу трудоспособного населения), руб.	Темп роста прожиточного минимума, %	Минимальный размер оплаты труда (МРОТ), руб.	Темп роста минимального размера оплаты труда (МРОТ), руб.	Соотношение МРОТ и прожиточного минимума на душу населения, коэф.
1	2	3	4	5	6
2000	1 406	–	132	–	0,09
2001	1 711	121,69	200	151,51	0,11
2002	2 065	120,68	450	225,00	0,21
2003	2 341	113,36	600	133,33	0,26
2004	2 690	114,90	600	100,00	0,22
2005	3 302	122,75	720	120,00	0,21
2006	3 714	112,47	1 100	152,77	0,29
2007	4 330	116,58	2 300	209,09	0,53
2008	5 086	117,45	2 300	100,00	0,45
2009	5 562	109,35	4 330	188,26	0,77
2010	6 367	114,47	4 330	100,00	0,68

Окончание таблицы 1

1	2	3	4	5	6
2011	6 710	105,38	4 611	106,48	0,68
2012	7 263	108,24	4 611	100,00	0,63
2013	7 896	108,71	5 205	112,88	0,65
2014	8 885	112,52	5 554	106,72	0,62
2015	10 187	114,65	5 965	107,40	0,58
2016	10 466	102,73	7 500	125,73	0,71
2017	11 160	106,63	7 800	104,00	0,70

МРОТ, являясь важнейшей социальной гарантией государства, призван оказывать непосредственное влияние на формирование затрат на рабочую силу со стороны работодателя. В 2000–2008 годах размер МРОТ не достигал и половины прожиточного минимума, что означало серьезное отставание от стандартов развитых стран. Исходя из анализа соотношений МРОТ и прожиточного минимума (см. табл. 1), следует отметить положительную тенденцию приближения его размера к прожиточному минимуму. Можно ожидать, что дальнейшее повышение МРОТ приведет к увеличению общего уровня оплаты труда в экономике страны и сокращению малопроизводительного труда.

Оценка динамики уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу позволяет сделать вывод об абсолютном доминировании «зарплатной» составляющей

в структуре. Затраты на заработную плату в структуре затрат на персонал возросли за период 2000–2016 годов с 65,8 до 80,8 %, что обусловлено влиянием нескольких факторов, основными из которых можно считать: наличие изменений в налоговом законодательстве и возможность перехода на упрощенную систему налогообложения и, соответственно, уплату единого налога на вмененный доход; отказ предприятий от обеспечения сотрудников жильем и социально-культурного обслуживания (см. табл. 2). Очень низким остается удельный вес затрат, связанных с повышением квалификации и профессиональным обучением, в общей их структуре, что не способствует росту профессионализма, производительности, и в конечном счете конкурентоспособности предприятия.

Таблица 2

Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу*

Годы	Среднемесячные затраты на рабочую силу в среднем по предприятию, тыс. руб.	Затраты на рабочую силу, %	Удельный вес расходов, %					
			на заработную плату	по обеспечению работников жильем	на социальную защиту	на профессиональное обучение	на культурно-бытовое обслуживание	прочие
2000	4 358,6	100,0	65,8	0,7	29,4	0,3	1,1	2,7
2002	7 644,0	100,0	71,8	0,5	24,4	0,3	1,0	2,0
2005	13 336,7	100,0	76,6	0,4	19,6	0,3	0,7	2,4
2007	20 683,1	100,0	77,9	0,3	18,5	0,3	0,5	2,5
2009	28 590,4	100,0	78,1	0,3	18,4	0,3	0,4	2,5
2010	32 495,4	100,0	77,4	0,4	19,1	0,3	0,4	2,4
2011	36 567,8	100,0	75,3	0,2	21,5	0,3	0,3	2,4
2012	42 836,9	100,0	74,9	1,0	19,8	0,4	1,1	2,8
2013	45 870,2	100,0	75,4	0,7	18,5	0,3	1,0	2,7
2014	46 278,1	100,0	79,9	0,3	16,9	0,2	0,7	2,0
2015	46 879,5	100,0	80,1	0,2	16,6	0,2	0,5	2,4
2016	48 976,3	100,0	80,8	0,1	15,9	0,2	0,5	2,5

* здесь и далее в таблицах приведены данные в целом по России

Нами был проведен поэлементный анализ структуры затрат на производство продукции и предоставление услуг по различным отраслям и видам дельности, при этом более подробно исследованы такие элементы затрат, как затраты на оплату труда и отчисления на социальные нужды (см. табл. 3 на стр. 28). Соотношение элементов затрат в структуре себестоимости, следовательно доля затрат на оплату труда работников в себестоимости, зависит от множества факторов, основными из них являются: особенности осуществления технологических процессов

в различных отраслях, энергоемкость, трудоемкость и материалоемкость производства, уровень оснащенности основными фондами и степень их прогрессивности. В долгосрочном периоде структура себестоимости изменяется под влиянием развития НТП и совершенствования организации производства и труда. Следует отметить наличие тенденции уменьшения доли живого труда и роста прошлого (овеществленного) труда в структуре себестоимости продукции, что выражается в последовательном снижении удельного веса затрат на оплату труда.

**Удельный вес затрат на оплату труда, отчислений на социальные нужды
в структуре себестоимости продукции и рентабельность активов организаций, %**

Отрасль (виды экономической деятельности)	Затраты на оплату труда				Отчисления на социальные нужды				Рентабельность активов			
	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016	2010	2014	2015	2016
Сельское и лесное хозяйство	17,8	15,8	14,6	13,3	2,9	4,3	4,3	4	2,9	4,9	6,9	6
Добыча полезных ископаемых	9,7	8,8	8,8	9,2	1,7	3,3	2,4	2,4	11,6	12,1	11,7	9,9
Обрабатывающие производства	10,3	9,2	9,2	9,2	2,3	2,5	2,6	2,6	8,2	2,9	4	6,3
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	13	13,5	13,8	13,3	2,7	3,6	3,8	3,7	4,6	0,2	1,4	5,3
Строительство	20,2	20	18,2	18,1	4,2	5,2	4,9	4,7	2	-0,9	-0,6	0,4
Оптовая и розничная торговля	13,5	15	13,8	13,8	2,6	3,7	3,5	3,5	7,1	3,2	5,8	6,5
Гостиницы и рестораны	26,2	26	21,6	22,1	5,7	6,8	6,1	6,2	4	-4,1	-12,6	4,1
Транспорт и связь	19,3	18,4	18,3	17,4	4	4,9	5	4,7	5,3	0,9	1,5	5,2
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление консультационных услуг	29,7	22,3	25,1	26,3	5,5	5,1	5,9	6,2	3,7	0,1	0,7	4,9
Государственное управление, обеспечение военной безопасности	49,7	45,9	57	36,8	11,2	12,5	15,5	9,4	1,4	0,3	1,5	0,5
Образование	47,9	44,9	44,6	44	9,3	11	11,1	11,9	2,3	1,1	1,9	1,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	37,7	38,9	37,1	36,7	8,1	10,3	10,2	10,1	2,1	2,1	3	4,2
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	20,2	28,6	32,3	27,9	5,9	6,7	7,7	6,4	5	1,8	0,9	0,4
В среднем по отраслям (видам экономической деятельности)	24,2	23,6	24,1	22,1	5,1	6,1	6,4	5,1	4,6	1,9	2,0	4,3

Значительный (выше среднего значения по отрасли) удельный вес затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции является косвенным показателем уровня трудоемкости отрасли. Трудоемкими отраслями по видам экономической деятельности являются отрасли строительства, где на затраты, связанные с оплатой труда, приходилось 19,1 % в структуре себестоимости в среднем в 2010–2016 годах, также образование (45,8 %), сфера государственного управления и обеспечения военной безопасности (47,3 %), здравоохранение и предоставление социальных услуг (37,6 %) и такой вид экономической деятельности, как предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг (27,5 %).

Нами также был проведен корреляционно-регрессионный анализ показателей расходов на оплату труда с уровнем рентабельности активов по основным отраслям и видам деятельности (исходные данные представлены в табл. 3). На основании результатов проведенного анализа можно утверждать о наличии противоположной связи между удельным весом затрат на оплату труда в структуре себестоимости продукции и уровнем рентабельности активов (расчитанный коэффициент корреляции по данным 2010 года составил 0,72, в 2014 году — 0,6 со знаком минус, в 2015-м — 0,65 со знаком минус, в 2016 году — 0,67 со знаком минус).

Таким образом, чем выше величина затрат на оплату труда, тем ниже рентабельность активов, что обусловлено преимущественно особенностью технологических процессов в различных отраслях и спецификой предоставляемых услуг. Традиционно трудоемкие отрасли имеют низкий уровень рентабельности активов.

Такой элемент затрат в себестоимости продукции, как отчисления на социальные нужды, напрямую связан с уровнем оплаты труда в отрасли, размером фонда оплаты труда, системой учета и налогообложения, используемой на предприятии. Соответственно, чем выше доля затрат на оплату труда в себестоимости продукции, тем больше составит значение удельного веса отчислений на социальные нужды в структуре себестоимости, что подтверждают данные таблицы.

Необходимость оптимизации затрат на персонал возникают у хозяйствующего субъекта в следующих случаях: при реорганизации и/или слиянии предприятий, освоении новых сегментов рынка, диверсификации деятельности, поиске направлений увеличения прибыльности и/или предотвращения убыточности ведения бизнеса, увеличения уровня инфляции и поиске резервов снижения себестоимости продукции.

Грамотная оптимизация затрат на персонал позволяет предприятию более рационально использовать трудовые

ресурсы, снизить издержки на использование персонала при одновременном обеспечении требуемого качества производимых товаров и оказываемых услуг. Проблема оптимизации затрат на персонал имеет не только экономический, но и социальный характер, так как затрагивает интересы трех сторон: работодателя, работника и государства. Задача работодателя при решении вопросов, связанных с оптимизацией затрат на персонал, состоит в снижении издержек на рабочую силу при условии сохранения и/или увеличения уровня рентабельности производства и качества выпускаемой продукции. Задача государства при этом заключается в обеспечении социальной стабильности и налоговых поступлений в бюджет и поступлении взносов во внебюджетные фонды. Работник напрямую заинтересован в обеспечении работой и достижении при этом соответствующего ожиданиям и запросам материального уровня благосостояния.

В период перехода к рынку российские предприятия активно использовали такие направления снижения затрат

на персонал, как отказ от социальной сферы, следовательно, имели место отказ от социальных объектов и резкое снижение затрат на предоставление и обслуживание жилья и осуществление культурно-бытового обслуживания работников. Очевидно, что данные направления оптимизации расходов на персонал уже себя исчерпали. В настоящее время предприятия осуществляют поиск инструментов оптимизации затрат на персонал преимущественно в области уменьшения расходов на выплату заработной платы и осуществления социальной защиты работников, тем не менее неверно сводить проблему оптимизации затрат на персонал к сокращению кадров [7; 8].

Мы предлагаем классифицировать методы оптимизации на персонал по следующим признакам: степени законности, объекту воздействия, жизненному циклу организации, уровню вовлеченности внешней среды в процессы оптимизации, социально-экономическое содержание и последствия для работников (см. табл. 4).

Таблица 4

Классификация методов и подходов к оптимизации затрат на персонал

Классификационный признак	Методы и подходы к оптимизации затрат на персонал
Степень законности	Легальные подходы
	Нелегальные подходы
Объект воздействия	Оптимизация затрат на содержание и использование управленческих кадров
	Оптимизация затрат на содержание и использование рабочих
	Оптимизация затрат на содержание и использование служащих и специалистов
	Оптимизация затрат на содержание и использование вспомогательного персонала
Жизненный цикл организации	Оптимизация затрат на персонал, осуществляемая на стадии роста
	Оптимизация затрат на персонал, осуществляемая на стадии развития
	Оптимизация затрат на персонал, осуществляемая на стадии сокращения
Уровень вовлеченности внешней среды в процессы оптимизации	Оптимизация затрат на персонал, осуществляемая с использованием традиционных методов
	Оптимизация затрат на персонал, осуществляемая с использованием инновационных методов
Социально-экономическое содержание и последствия для работников	Мягкие методы оптимизации затрат на персонал
	Жесткие методы оптимизации затрат на персонал

По степени законности можно выделить легальные методы оптимизации затрат на персонал, то есть такие методы, которые не противоречат трудовому, налоговому и уголовному законодательству, и нелегальные методы, состоящие преимущественно в уходе от налогообложения значительного объема начисленной заработной платы, использовании неоплаченного труда работников, а иногда и попросту — обмане работников.

По объекту воздействия оптимизация затрат на персонал может быть проведена в отношении управленческих кадров, что чаще всего предполагает трансформацию структуры управления, а также организационной структуры предприятия. Оптимизация затрат может также проводиться при осуществлении инновационной технологической перестройки производства, сокращении объемов выпуска продукции, диверсификации деятельности оптимизации затрат, в данных случаях оптимизация будет затрагивать преимущественно рабочих предприятия, вспомогательный персонал, служащих и специалистов. Такой вид оптимизации затрат на персонал может осуществляться посредством ротации работников внутри предприятия, их обучения и переквалификации. При трансформации системы управления и технологической перестройке необходимо следить за соблюдением

норм труда, в том числе норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм численности.

Каждая организация переживает и проходит определенный цикл в своем развитии, что также предполагает использование определенных подходов в оптимизации затрат на персонал предприятия, на стадии становления и роста происходит подбор и расстановка новых сотрудников, как правило, при этом требуются новые специалисты, служащие и рабочие с определенным набором знаний и опыта; на стадии развития и диверсификации производства предприятия могут сталкиваться с проблемой повышения квалификации сотрудников и проведения ротации персонала внутри предприятия. Самый болезненный вид оптимизации затрат на персонал осуществляется на стадии спада и сокращения деятельности, он неизбежно связан с ликвидацией определенной части трудовых ресурсов предприятия, а иногда и всех работников организации.

Уровень вовлеченности внешней среды в процесс оптимизации предполагает использование традиционных или инновационных методов оптимизации затрат на персонал. Традиционные методы оптимизации затрат на персонал предполагают использование внутренних источников деятельности предприятия, в качестве традиционных методов могут выступать: применение инструментов

нормирования труда работников; ориентацию на собственный научно-информационный потенциал при организации обучения работников; совершенствование системы мотивации труда персонала и качественную оценку результатов труда; изменение технологии производства, повышение автоматизации и механизации производства; использование нестандартной занятости на предприятии и другие методы. Целью использования традиционных методов оптимизации затрат на персонал является в конечном счете высвобождение работников и уменьшение фонда заработной платы и, соответственно, снижение суммы выплат во внебюджетные фонды. Инновационные методы связаны с привлечением ресурсов макро- и микросреды деятельности предприятия. *Лизинг персонала* предполагает взаимодействие предприятия с кадровыми и рекрутинговыми агентствами и заключается в «аренде» специалистов, необходимых предприятию, на продолжительный период времени (от трех месяцев до нескольких лет). *Подбор персонала* практикуется при реализации краткосрочных проектов либо выполнения достаточного большого объема работ разового характера, использование данного метода оправданно при проведении рекламных кампаний, маркетинговых исследованиях, либо необходимости замещения работника предприятия на непродолжительный период времени (сроком до двух месяцев). *Выведение персонала за штат* осуществляется путем оформления в штат рекрутингового агентства действующего персонала предприятия. Использование данного подхода практикуется в случаях необходимости ограничения допустимой штатной численности работников, реализации высокорисковых проектов с выходом на новые рынки сбыта, необходимости повышения мобильности бизнеса. *Использование внешних услуг* состоит в передаче определенных функций предприятия внешней организации, при этом заказчик (предприятие) покупает у рекрутингового агентства услугу, а не труд конкретных работников.

Наиболее распространенными аутсорсинговыми услугами являются: ведение бухгалтерского учета, обслуживание компьютерных сетей, осуществление логистики, проведение маркетинговых исследований и т. д.

По социально-экономическому содержанию и последствиям для работников все методы оптимизации затрат на персонал условно можно подразделить на мягкие, происходящие без высвобождения персонала, и жесткие, связанные с сокращением и полным высвобождением работников.

Выводы и заключение

В заключение необходимо подчеркнуть, что турбулентность внешней среды, в том числе непостоянство ее экономических, социальных, технологических и правовых компонентов, требует постоянного регулирования состава затрат на персонал и определяет необходимость использования как традиционных, так и инновационных подходов к оптимизации затрат данного вида. Результаты анализа уровня и структуры затрат на персонал позволяют оценивать нынешнее состояние дел в организации и определять векторы развития организации в будущих периодах. В России в настоящее время сложился специфический, нехарактерный для развитых стран, не социально ориентированный экономический механизм формирования затрат на персонал. Данный механизм требует проведения серьезной корректировки как на макроуровне, так и на микроуровне, в том числе посредством повышения уровня государственных социальных гарантий работающим; доведения МРОТ до прожиточного минимума; формирования системы налоговых и страховых платежей, стимулирующих хозяйствующих субъектов к развитию человеческого потенциала; технологической перестройки производства; стимулирования увеличения затрат работодателей на осуществление переподготовки работающих и повышения их квалификации и т. д.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бронская С. С., Иода Е. В. Практика применения аутсорсинга как условие управления затратами на предприятии // Социально-экономические явления и процессы. 2017. Т. 12. № 4. С. 7–11.
2. Будзинская О. В. Социально-экономические факторы, влияющие на формирование затрат на рабочую силу // Труд и социальные отношения. 2010. № 10 (76). С. 81–86.
3. Гладкова О. А. К вопросу об окупаемости затрат на персонал // Научный альманах. 2015. № 10–1 (12). С. 92–94.
4. Плутова М. И. Необходимость и эффективность затрат на персонал // Human Progress. 2016. Т. 2. № 6. С. 4.
5. Горелова Л. В. Гордеев С. Е. Инновационные подходы к управлению затратами на персонал в организации // Вестник Екатеринбургского института. 2010. № 1. С. 4–8.
6. Драгунов М. В. О методических рекомендациях по анализу затрат на персонал предприятия газовой отрасли // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2013. № 3 (47). С. 43–47.
7. Королева Н. С. Бюджетирование как основной метод планирования затрат на персонал // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. № 11–2. С. 12–14.
8. Лаврова З. И., Карасенко В. П., Кузнецова Е. И. Инструменты управления затратами на персонал на предприятии // Экономический форум «Экономика в меняющемся мире»: сб. научных статей. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 2017. С. 165–167.

REFERENCES

1. Bronskaya S. S., Yoda E. V. The practice of using outsourcing as a condition for managing costs at an enterprise // Socio-economic phenomena and processes. 2017. Vol. 12. No. 4. P. 7–11.
2. Budzinskaya O. V. Socio-economic factors affecting the formation of labor costs // Labor and social relations. 2010. No. 10 (76). P. 81–86.
3. Gladkova O. A. To the issue of recoupment of personnel costs // Scientific almanac. 2015. No. 10–1 (12). P. 92–94.
4. Plutova M. I. Necessity and efficiency of personnel costs // Human Progress. 2016. Vol. 2. No. 6. P. 4.
5. Gorelova L. V. Gordeev S.E. Innovative approaches to managing the costs of personnel in the organization // Bulletin of the Catherine Institute. 2010. No. 1. P. 4–8.

6. Dragunov M. V. On methodological recommendations for analysis of the personnel costs of the gas industry enterprise // Bulletin of the Saratov State Social and Economic University. 2013. No. 3 (47). P. 43–47.

7. Koroleva N. S. Budgeting as the main method of planning the cost of personnel // Modern trends in economics and management: a new view. 2011. No. 11–2. P. 12–14.

8. Lavrova Z. I, Karasenko V. P, Kuznetsova E. I. Tools for managing the costs of personnel at the enterprise // Economic Forum «Economics in a Changing World» : Collection of scientific articles. Kazan : Publishing house of Kazan University, 2017. P. 165–167.

Как цитировать статью: Боровских Н. В., Кипервар Е. А. Затраты на персонал предприятия: содержание и подходы к оптимизации // Бизнес. Образование. Право. 2018. № 2 (43). С. 25–31. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.43.237.

For citation: Borovskikh N. V., Kipervar E. A. Costs for thr company personnel: content and approaches to optimization // Business. Education. Law. 2018. No. 2 (43). P. 25–31. DOI: 10.25683/VOLBI.2018.43.237.

УДК 338.487:640.41
ББК 65.291.86

DOI: 10.25683/VOLBI.2018.43.238

Danilenko Nina Nikolaevna,
doctor of economics, professor
of the department of management, marketing and service,
Baikal State University,
Irkutsk,
e-mail: nina.danilenko@gmail.com

Даниленко Нина Николаевна,
д-р экон. наук, профессор
кафедры менеджмента, маркетинга и сервиса
Байкальского государственного университета,
г. Иркутск,
e-mail: nina.danilenko@gmail.com

Suranova Oksana Aleksandrovna,
post-graduate student of the department
of management, marketing and service,
Baikal State University,
Irkutsk,
e-mail: SuranovaISU@mail.ru

Суранова Оксана Александровна,
аспирант кафедры
менеджмента, маркетинга и сервиса
Байкальского государственного университета,
г. Иркутск,
e-mail: SuranovaISU@mail.ru

УСЛУГИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ СРЕДСТВ РАЗМЕЩЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ

SERVICES OF INDIVIDUAL ACCOMMODATION FACILITIES AS A RESEARCH OBJECT

08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
08.00.05 – Economics and management of national economy

В статье авторами рассматривается понятие «услуга индивидуальных средств размещения» с позиции материальной и нематериальной составляющих (компонентов). Выявление особенностей данных составляющих (компонентов) позволило сформировать подходы к типологии услуг индивидуальных средств размещения в аспекте сравнения с услугами коллективных средств размещения. Авторы приходят к выводу, что на основании некоторых комбинаций материальной и нематериальной составляющих (компонентов) могут быть выделены отдельные типы услуг индивидуальных средств размещения, изучение которых необходимо для разработки адекватных мер регулирования сектора индивидуальных средств размещения.

The authors examine the concept of «service of individual means of accommodation» from the position of material and non-material components. The identification of the specifics of these components enabled to form approaches to the typology of services of individual accommodation in the aspect of comparison with the services of collective accommodation facilities. The authors conclude that on the basis of some

combination of material and non-material components, separate types of services of individual accommodation facilities can be identified, the study of which is necessary for development of adequate measures for regulating the sector of individual accommodation facilities.

Ключевые слова: коллективные средства размещения, индивидуальные средства размещения, услуги, особенности составляющих (компонентов) услуги индивидуальных средств размещения, материальная и нематериальная составляющая (компонентов) услуги, нормативы, объекты индивидуальных средств размещения, домашний тип оснащения (обслуживания), гостиничный тип оснащения (обслуживания), матрица типов услуг.

Keywords: collective accommodation facilities, individual means of accommodation, services, features of components of individual accommodation facilities, material and non-material components of services, standards, objects of individual means of accommodation, home type of equipment (services), hotel type of equipment (services), matrix of services types.