



Негосударственное образовательное учреждение
высшего образования
«Московская академия экономики и права»
Рязанский филиал

*Экономика и право:
теоретические и практические проблемы
современности*



*Материалы
международной научно-практической конференции,
3 марта 2016 г.*

Часть 2



Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московская академия экономики и права» Рязанский филиал

ЭКОНОМИКА И ПРАВО: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОСТИ

*Материалы
международной научно-практической конференции,
3 марта 2016 г.*

Часть 2

Казань
Издательство «Бук»
2016

УДК [33+34](082)
ББК 67
Э40

Рецензенты:

доктор экономических наук, профессор *Буянов Владимир Петрович*;
доктор юридических наук, профессор *Гришко Александр Яковлевич*

Редакционная коллегия:

Е. В. Прысь — кандидат юридических наук, профессор,
директор Рязанского филиала НОУ ВО «МАЭП» (отв. ред.);
А. А. Андреев — заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Рязанского филиала НОУ ВО «МАЭП»;
Н. В. Наруцкая — кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник
Рязанского филиала НОУ ВО «МАЭП»;
Е. А. Воронова — библиотекарь Рязанского филиала НОУ ВО «МАЭП»

Э40 **Экономика и право: теоретические и практические проблемы современности:** материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч. / отв. ред. Е. В. Прысь. — Казань: Изд-во «Бук», 2016. — Ч. 2 — 316 с.

ISBN 978-5-9908020-7-0 (ч. 2)

ISBN 978-5-9908020-8-7

В настоящий сборник включены материалы международной научно-практической конференции «Экономика и право: теоретические и практические проблемы современности», состоявшейся 3 марта 2016 г. на базе Рязанского филиала НОУ ВО «Московская академия экономики и права».

Адресовано руководителям и специалистам предприятий и организаций, профессорско-преподавательскому составу, аспирантам, магистрантам, студентам вузов.

УДК [33+34](082)
ББК 67

978-5-9908020-7-0 (ч. 2)
ISBN 978-5-9908020-8-7

© Рязанский филиал НОУ ВО
«Московская академия экономики и права», 2016

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К КЛАССИФИКАЦИИ ЗАТРАТ НА ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

В литературных источниках многие исследователи утверждают, что в настоящее время более высокий экономический эффект достигается от вложений в развитие трудовых ресурсов, чем от вложений в средства производства. Высококвалифицированные трудовые ресурсы, несомненно, являются источником устойчивого конкурентного преимущества любой организации. Трудовые ресурсы являются или должны рассматриваться организациями как их стратегический ресурс, который будет приобретать все более весомое стратегическое значение и обеспечивать возрастающий вклад в создание добавленной стоимости в ходе конкурентной борьбы в условиях рыночной экономики.

Затраты организаций в значительной степени связаны с оптимальным количеством работников и повышением их эффективности. Многие организации осознают этот факт и считают, что лучше иметь меньше работников, но зато более высокой квалификации. Они стараются удержать «ключевых» работников, а на временной основе нанимают (арендуют) других работников. Но с другой стороны, существует много организаций, которые даже не понимают, какие работники для них являются ключевыми. Успешные — приспособливают трудовые ресурсы к своим потребностям — используют временную рабочую силу (персональный лизинг) и избавляются от видов деятельности (и соответственно, кадров), которые не считают жизненно необходимыми для своей деятельности. Несмотря на большое количество научных разработок в области классификации трудовых ресурсов и их признаков, полноценного исследования посвященного классификации затрат на трудовые ресурсы в Республике Беларусь не существует.

Для эффективной организации бухгалтерского учета затрат на трудовые ресурсы необходимо применять экономически обоснованную их классификацию по определенным признакам, что позволит правильно учитывать затраты на трудовые ресурсы, анализировать их на микроуровне, проводить их контроль.

Затраты на трудовые ресурсы неоднородны по своему составу и должны, на наш взгляд, конкретизироваться по их видам, структурным подразделениям и классифицироваться в зависимости от частоты их совершения. Нами разработана классификация затрат на трудовые ресурсы по их видам и представлена на рисунке 1.

По нашему мнению в состав затрат необходимо отнести:

1. Затраты на образование, включая общее, специальное, подготовку на рабочем месте, повышение квалификации.

Многие организации начали вкладывать существенные средства в образование своих сотрудников. Такие вложения они считают мощным мотивационным фактором, хорошей возможностью профессионального роста для перспективных работников в пределах своей организации. Затраты

на трудовые ресурсы являются довольно дорогостоящим занятием, но экономия на них позволяет выиграть только в краткосрочной перспективе. Целенаправленное повышение образовательного уровня своих сотрудников — это основной фактор конкурентоспособности организации на современном динамически развивающемся рынке. Затраты на пожизненное образование, многократно окупятся и вернутся в виде более компетентных и нацеленных на творческую работу сотрудников-профессионалов.

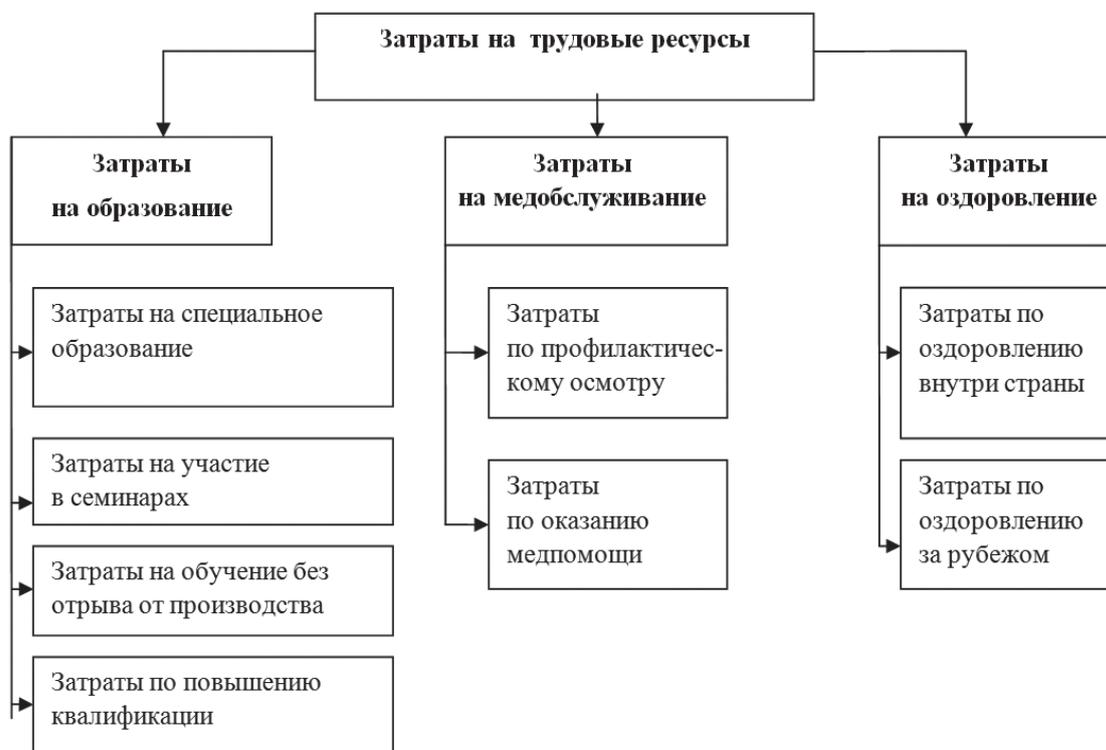


Рис. 1. Классификация затрат на трудовые ресурсы по их видам

Проведение обучения персонала на рабочем месте важно тем, что персоналу никуда не надо отрываться со своего рабочего места, потому что предоставляется возможность обучаться там, где человек работает, и сразу применять свои теоретические знания, приобретенные во время практического обучения.

В нынешних условиях трудового рынка работник нередко не поспевает за потоком информации и не может приспособиться к новым выводам. Это впоследствии становится проблемой для организации, потому что плохо или неэффективно работающий человек приносит организации убыток. Повышение квалификации — это одна из возможностей осваивать работникам новый поток информации, не отставать от новых методов труда и стремиться выполнять намеченные или выдвинутые предприятием цели.

Вложения в капитал образования формируют квалифицированные и более производительные трудовые ресурсы. В научной литературе рассматривается и процесс морального старения накопленного научно-образовательного потенциала. Данный вид износа замедляется посредством затрат на переобучение и повышение квалификации.

2. Затраты на медицинское обслуживание работников, которые удлиняют срок жизни и повышают работоспособность.

К этой группе необходимо отнести затраты организации на оказание медицинской помощи работникам в результате ухудшения здоровья (медицинские препараты и инъекции), а также на профилактические мероприятия (вакцинация), обязательные медосмотры с целью выявления на ранних стадиях профессиональных заболеваний (водители).

3. Затраты на оздоровление трудовых ресурсов, что обеспечивает улучшение их здоровья и трудоспособности.

К этой группе необходимо отнести затраты организации на приобретение путевок в дома отдыха, санатории, профилактории.

Затраты на трудовые ресурсы по структурным подразделениям нам представляется возможным классифицировать следующим образом:



Рис. 2. Классификация затрат на трудовые ресурсы по подразделениям

Учитывая международный опыт оценки трудовых ресурсов, мы также считаем целесообразным затраты на трудовые ресурсы классифицировать в зависимости от частоты их совершения на разовые и постоянные.

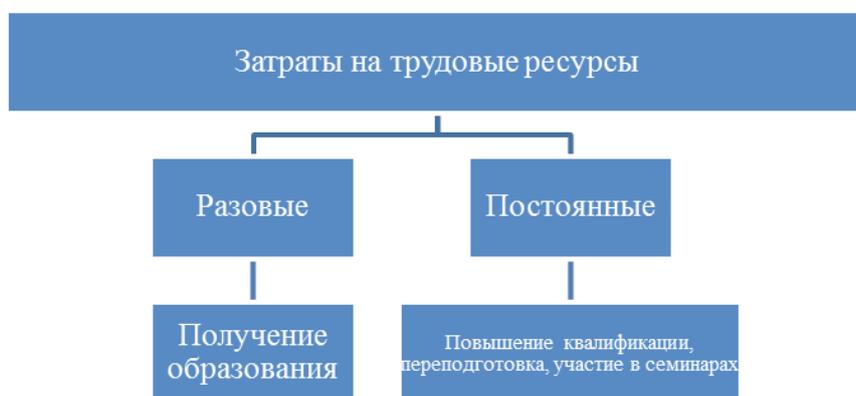


Рис. 3. Классификация затрат на трудовые ресурсы по частоте их совершения

Вложения в капитал здоровья являются базой для трудовых ресурсов вообще, так как продлевают трудоспособный отрезок жизни человека и, таким образом, замедляют его физический износ.

На наш взгляд, все затраты на трудовые ресурсы условно можно также разделить по источникам их финансирования:

- за счет средств бюджета — это затраты на образование в учебных заведениях
- за счет средств организации, сотрудником которой является конкретный человек (затраты на переподготовку, повышения квалификации, дополнительное обучение)
- за счет средств самих трудовых ресурсов.

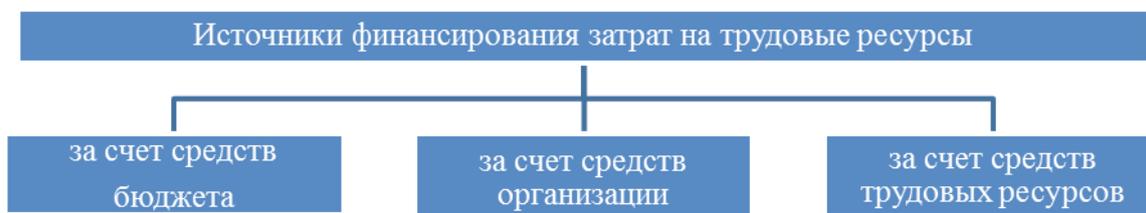


Рис. 4. Источники финансирования затрат на трудовые ресурсы

По нашему мнению затраты на трудовые ресурсы необходимо также классифицировать по каждому сотруднику.

Таким образом, исходя из предложенной и разработанной нами классификации затрат на трудовые ресурсы станет возможным:

- разработать и использовать методику учета затрат по их отражению в учете
- предложить формы управленческой отчетности по отражению затрат на трудовые ресурсы
- подсчитать сумму затрат как в общем по организации, так и подразделениям и по каждому работнику в отдельности, а также по источникам их покрытия
- осуществить контроль затрат на трудовые ресурсы
- проанализировать их эффективность

Список источников

1. Зайцев.Г. Управление человеческими ресурсами: учебник: для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки «Менеджмент» (квалификация (степень) «бакалавр») / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен. — М.: Академия, 2014. — 304 с.
2. Проскурякова Н. Эффективнее использовать трудовые ресурсы / Н. Проскурякова // Генеральный директор. Управление промышленным предприятием. — 2011. — № 7. — С. 44–46.
3. Карпова Г. А. Организационные аспекты компетентностной идентификации профессиональных квалификаций / Г.А. Карпова, Л. В. Хорева, Е. В. Васина // Вестник национальной Академии туризма: Российский научный журнал. — 2011. — № 2. — С. 63–67.