

**ЭВОЛЮЦИЯ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К РАСЧЕТУ
РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНОГО ИЗ ОСНОВНЫХ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Добрыдень Нина Вячеславовна, ассистент,

Бондарь Алеся Геннадьевна, ассистент,

Полесский государственный университет

Dabryden Nina Vacheslavovna, Assistant, nina20-20@mail.ru,

Bondar Alesya Gennadievna, Assistant, alesyakorolchuk@mail.ru,

Polesky State University

Аннотация. В статье представлены подходы к методике расчета рентабельности персонала, как одного из информативных показателей анализа эффективности использования трудовых ресурсов; определены преимущества показателя; предложен авторский подход к построению детерминированной четырехфакторной модели рентабельности персонала для проведения анализа.

Ключевые слова: рентабельность персонала, эффективность труда, затраты на персонал, окупаемость, цифровая экономика, методологические подходы.

Сегодня для описания экономики отдельно взятого государства используются различные понятия: "инновационная экономика", "высокотехнологичная цивилизация", "общество знаний", "новая экономика", "информационное общество", зачастую в докладах ученых-аналитиков для ее описания используются такие неологизмы, как "веб-экономика", "сетевая экономика", "цифровая экономика". И как не назови экономику, движущей силой экономического роста, способной привести к значительным экономическим сдвигам и оказать влияние на целые отрасли экономической деятельности, рынок труда, созданию новых форм бизнеса является человек, а именно, трудовые ресурсы.

Именно трудовые ресурсы являются теми ресурсами, без которых создать коммерчески успешный продукт, способный генерировать экономические выгоды, практически не представляется возможным. Огромное инвестирование в новые технологии и оборудование, в автоматизацию процессов производства и управления, реализацию идей старт-апов, будут венчаться успехом лишь при условии эффективного использования трудовых ресурсов, что предопределяет необходимость уделять должное внимание проведению анализа эффективности использования трудовых ресурсов в отдельно взятой организации.

В современной сфере научного пространства по сегодняшний день не сложилось единого методологического подхода к анализу и оценке эффективности использования трудовых ресурсов. Обзор экономической литературы показал, что ученые различных поколений, исследуя вопросы эффективности использования трудовых ресурсов, чаще всего выделяют производственную эффективность и экономическую эффективность.

Анализируя производственную эффективность, аналитик рассчитывает показатели производительности труда, методика оценки которых разработана еще советской экономической школой. Оценка экономической эффективности проводится путем соотношения двух показателей: прибыли и затрат. В рамках данного подхода ведутся дискуссионные споры относительно методики расчета рентабельности персонала, как одного из основных показателей, характеризующих эф-

фактивность использования персонала с точки зрения большинства специалистов различных отраслей.

Отметим, что в цифровой экономике несколько меняется роль трудовых ресурсов, но ни в коем случае не снижается. Да, на рынке труда отмечается тенденция снижения спроса на низкоквалифицированный труд: ручной труд заменяется внедрением автоматизированных систем. Цифровая трансформация требует от работника новых компетенций, а значит, и инвестиций в персонал.

При измерении и оценке эффективности использования трудовых ресурсов, с нашей точки зрения, следует рассчитывать показатель рентабельности персонала, преимущества которого представлены в таблице 1.

Таблица 1. – Преимущества показателя рентабельность персонала

Особенность	Пояснение
– простота интерпретации полученного значения	показатель прост для анализа. Рентабельность персонала в случае роста всегда характеризует рост эффективности использования трудовых ресурсов. Например, если значение показателя больше 0 – трудовые ресурсы используются эффективно, если меньше 0 (в случае получения убытка) – неэффективно.
– отсутствие субъективности оценки показателя	отсутствие субъективности оценки в данном контексте предполагает схожесть, аналогичность содержательной части выводов по полученным результатам анализа различными субъектами анализа: рабочие, руководство, инвесторы, общество. И те и другие рост рентабельности персонала оценят однозначно положительно.
– может отражать эффективность труда всего персонала, включая управленческий персонал	предоставляет возможность оценить эффективность использования трудовых ресурсов не в разрезе отдельных категорий, а в целом, всего персонала (включая административно-управленческий персонал).
– универсальность	показатель может быть рассчитан для любой организации, нет привязки к отдельному виду экономической деятельности.

Таким образом, исследование позволило выделить ряд преимуществ расчета показателя рентабельность персонала. В научной литературе вокруг методики расчета рентабельности персонала ведутся различные дискуссии, что ставит перед аналитиком ряд общих проблем методологического характера. Критический анализ литературных источников показал многообразие подходов к определению методики расчета рентабельность персонала (таблица 2).

Таким образом, обилие подходов к определению эффективности использования персонала является одним из основных недостатков данного показателя, что создает трудности в оценке и сопоставлении результатов расчетов.

Считаем, что расчет рентабельности персонала по чистой прибыли и по прибыли от операционной деятельности является неинформативным. Рассмотрим условный пример: в двух различных организациях величина прибыли от реализации продукции, работ, услуг (основной вид деятельности) примерно одинакова. Тем не менее, в одной организации произошла чрезвычайная ситуация (пожар), в результате которой, ликвидации подлежало некоторое имущество (хранящиеся на складе запасы готовой продукции, материалов).

Таблица 2. – Методологические подходы к расчету рентабельности персонала

Автор, источник	Методика расчета показателя	Интерпретация
Маслова В.М., [1, с.413]	$T_{ок} = \frac{I_n}{ЧД_c}$, где $T_{ок}$ – окупаемость расходов на персонал; I_n – величина затрат на персонал; $ЧД_c$ – чистый доход.	характеризует уровень возвратности вложенных средств их владельцу через определенный период.
Кибанов А.Я., [2, с.601]	$ROL = \frac{ЧП}{СЧ}$, где ROL – рентабельность персонала; $ЧП$ – чистая прибыль компании за исследуемый период; $СЧ$ – среднесписочная численность персонала за исследуемый период.	характеризует эффективность применения в производстве ресурсов овеществленного труда или текущих издержек производства.
Короткевич А.И., [3, с.124]	$R_n = \frac{П_p}{СЧ}$, где R_n – рентабельность персонала; $П_p$ – прибыль от реализации продукции; $СЧ$ – среднесписочная численность производственного персонала.	характеризует отношение прибыли от реализации продукции к среднесписочной численности персонала.
Савицкая Г.В., [4, с.143]	$R_n = \frac{П_{ок}}{ССЧ_{ок}}$, где R_n – рентабельность персонала; $П_{ок}$ – прибыль от операционной деятельности; $ССЧ_{ок}$ – среднесписочная численность операционного персонала.	характеризует отношение прибыли к среднегодовой численности промышленно-производственного персонала.
Фитц-енц Я., [5, с.213]	$HCROI = \frac{R - (E - HCCF)}{HCCF}$, где $HCROI$ – рентабельность инвестиций в человеческий капитал; R – доходы компании; E – общие расходы компании включая расходы на персонал; $HCCF$ – фактор стоимости человеческого персонала.	позволяет оценить эффективность инвестиций в персонал.

В данном случае организация понесла значительные расходы по текущей деятельности (списание запасов, заработная плата рабочих принимавших участие в ликвидации последствий, прочие расходы). Как результат, дополнительные расходы повлекли снижение прибыли до налогообложения, что в свою очередь привело к снижению чистой прибыли.

По нашему мнению при расчете рентабельности персонала необходимо использовать прибыль от реализации продукции, т.к. именно тогда в полной мере отразится вклад работников в прибыль организации. Только при использовании такого показателя как прибыль от реализации прослеживается прямая увязка эффективности труда с конечным показателем, играющим главную роль в отражении результативности деятельности всего трудового персонала. Именно прибыль от реализации отражается разницей между ценой проданного изделия и расходами, которые потребовались на его изготовление, в том числе и расходы с персоналом по оплате труда.

Таким образом, авторами предлагается рассчитывать рентабельность персонала по следующей модели:

$$R_{п} = \frac{Pr}{Ч_{р}} = \frac{Pr}{В} * \frac{В}{ВП} * \frac{ВП}{ФОТ} * \frac{ФОТ}{Ч_{р}} = R_{пр} * УТ * ЗпО * ЗП_{г}$$

- где $R_{п}$ – рентабельность персонала, %;
 Pr – прибыль от реализации продукции, руб.;
 $Ч_{р}$ – среднегодовая численность персонала, чел.;
 $В$ – выручка от реализации продукции, руб.;
 $ВП$ – стоимость выпущенной продукции, руб.;
 $ФОТ$ – общий фонд оплаты труда, руб.;
 $R_{пр}$ – рентабельность продаж, %;
 $УТ$ – уровень товарности продукции, коэффициент;
 $ЗпО$ – зарплатоотдача, руб./руб.;
 $ЗП_{г}$ – среднегодовая заработная плата одного работника, руб.

Схематически вышеуказанная взаимосвязь представлена на рисунке.

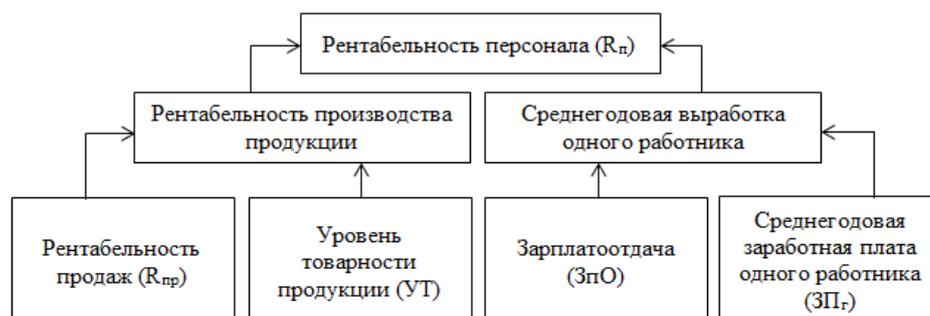


Рисунок – Структурно-логическая факторная модель рентабельности персонала

Отметим, что в существующих подходах к расчету рентабельности персонала по субъективным причинам не учтен важный аспект развития современной экономики – вознаграждение за труд, который, с одной стороны, выступает в качестве обязательства организации, так и стимулирующим рычагом к достижению работником высоких результатов, с другой стороны. В условиях цифровизации экономики особенно актуально одно из направлений совершенствования системы премирования – дифференциация размера премирования к личным результатам труда каждого работника, что в свою очередь прямолинейно скажется на общей тенденции изменения фонда заработной платы (принцип эффективного управления). А любое эффективное управление создаёт основу для повышения производительности в целом и экономическому развитию.

Таким образом, трудовые ресурсы были и остаются объектом затрат и инвестиций и в то же время выступают ключевым фактором для получения организацией прибыли. Именно от эффективности использования трудовых ресурсов зависит эффективность использования всех прочих ресурсов: материальных, финансовых, энергетических и др.

Список использованных источников

1. Маслова, В.М. Управление персоналом: учебник / В.М. Маслова. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492 с.
2. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 632 с.
3. Короткевич, А.И. Экономический анализ деятельности организации (предприятия): учебно-методический комплекс / А.И. Короткевич, К.Л. Куриленок, Б.В. Лапко, Д.В. Шпарун. – Минск: БГУ, 2018. – 313 с.
4. Савицкая, Г.В. Экономический анализ: учебник / Г.В. Савицкая. – 14-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 649 с.
5. Фитц-енц, Я. Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала / Я. Фитц-енц. – М.: Вершина, 2006. – 320с.