

УДК 331.2

**ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ОПЛАТА ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ  
УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**Федорцова В.А.***ст. преподаватель**ФГБОУ «Петрозаводский государственный университет»,**г. Петрозаводск, Россия*

**Аннотация:** В статье анализируются трудовые ресурсы в экономике труда, понятия оплата труда, заработная плата, вознаграждение на труд. Рассмотрены особенности формирования и использования трудовых ресурсов в управлении предприятием. Ставится вопрос о необходимости совершенствования управления оплатой труда согласно оптимизации структуры кадров.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, оплата труда, заработная плата.

**INTERNAL CONTROL SYSTEM IN INSTITUTIONS**

**Fedortsova V.A.***postgraduate,**Petrozavodsk state University,**Petrozavodsk, Russia*

**Annotation:** The article analyzes human resources in economy of work, the concept compensation, the salary, remuneration for work. Peculiarities of shaping and applying of human resources in business management are discussed. The question is raised about the need to improve the management compensation to the optimization of the structure of personnel.

**Keywords:** human resources, compensation, salary.

В современных рыночных условиях эффективность деятельности предприятий, рост рентабельности и конкурентоспособности возможен лишь  
Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

при рациональном использовании трудовых ресурсов. Современные условия автоматизации технологического процесса не всегда позволят обеспечить рост экономики. Именно сотрудники, знания, умения, навыки и квалификация которых определяют социально-экономическое развитие не только предприятия, но и страны в целом.

Актуальным на сегодняшний день является эффективное управление трудовыми ресурсами, развитие социального менеджмента. Ведь менеджерам нужна своевременная и достоверная информация о кадрах. Система управления кадрами формируется в финансовом планировании, как система планирования штатного расписания, фонда оплаты труда, системы социального и премиального фондов. В финансовом учете, как состояние расчетов по оплате труда, расчетов по социальному страхованию, расчетов с бюджетом, в управленческом учете, как процесс формирования расходов в разрезе элементов и статей себестоимости, а в статистике (кадровом учете), как количественное и качественное состояние кадров.

Информации о состоянии, наличии трудовых ресурсов предприятия и эффективность их использования по-разному влияет на оперативность принятия управленческих решений. Таким образом, вопрос совершенствования системы управления кадрами в экономики требует оперативного решения.

В этой связи возникает необходимость в построении эффективной системы организации и управления трудовыми ресурсами.

Значительный вклад в изучение теории и организации оплаты труда внесли такие отечественные ученые-экономисты, как Р.Г. Мумладзе, Н.В. Василенко, Д. В. Лысенко, Э.Н. Соболев, Т.В. Миргородская, И.М. Дмитриева и пр.

Однако отдельные теоретические, организационные и методические вопросы планирования и управления оплатой труда, и эффективности использования трудовых ресурсов остаются дискуссионными, требуют

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

дальнейших научных исследований. В частности, это касается уточнения понятийного аппарата оплаты труда, совершенствование управления оплатой труда согласно оптимизации структуры кадров.

В условиях рыночной экономики под дефиницией «трудовые ресурсы» понимают часть работоспособного населения страны, обладающей знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности и способной участвовать в трудовом процессе. То есть наряду с количественной оценкой трудовых ресурсов (часть населения страны) учитывается и их качественная сторона (знания, умения и навыки). Такой подход позволяет комплексно рассматривать трудовые ресурсы как основу экономического потенциала предприятия и страны в целом.

Исследование экономической сущности понятия «трудовые ресурсы» свидетельствует, что среди отечественных и зарубежных ученых отсутствует однозначная трактовка данной категории. Некоторые ученые не признают трудовой ресурс как институт научной экономической категории. Аргументами в поддержку такой позиции исследователи выдвигают преимущественно статистический, а не экономический характер и содержание понятия «трудовые ресурсы». «...Экономической категорией является рабочая сила, а трудовые ресурсы представляют собой лишь качественное ее выражение», - считает Р. Г. Мумладзе[8,144]. Другие же ученые, наоборот, обосновывают социально - экономическую сущность этой категории, утверждая, что «трудовые ресурсы» имеют историческую определенность, представляют собой «понятие социально-классовое» и не являются формальной статистической совокупностью[2,38].

Логично предположить, что исследователи рассматривают трудовые ресурсы как часть населения страны, которые по способностям и знаниями способна работать в народном хозяйстве. В то же время нужно учитывать, что трудовые ресурсы, прежде всего трудоспособная часть населения.

Термин «трудовые ресурсы» на макроуровне управления характеризует совокупность работников различных профессионально-квалификационных групп, занятых на разноотраслевых предприятиях.

Трудовые ресурсы на микроуровне являются особым видом ресурсов предприятия, на который не распространяется право собственности со стороны субъекта хозяйствования, а, следовательно, информация о них не подлежит публичному раскрытию, что приводит к недостаточной информированности управленческого персонала предприятия, так и конкурентоспособной организации.

Разделяя мнение российских ученых, определенно особое внимание следует обратить на необходимость объективной оценки трудовых ресурсов в денежном выражении и принадлежность к конкретному предприятию. Хотя работники предприятия, вероятно, являются наиболее ценным ресурсом, тем не менее, они не относятся к ресурсам, который является объектом финансового состояния предприятия (они не имеют стоимости и не считаются собственностью предприятия).

Рассмотрев понятие трудовых ресурсов, следует подробнее раскрыть сущность дефиниции «оплата труда».

Изучение современной экономической литературы свидетельствует о том, что существует много точек зрения на проблему сущности оплаты труда как экономической категории.

Так, Д. В. Лысенко, как элемент управления затратами определяет, что «оплата труда - это часть стоимости созданного им продукта труда, обусловлена действующей системой общественных, в том числе рыночных отношений, вытекающих из характера собственности на средства производства»[5,229].

Эксперты под оплатой труда понимают, как «номинальная начисленная зарплата, и полученная на руки «чистая» зарплата, и зарплата с учетом теневых

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

выплат, и полные издержки работодателя, связанные с наемным трудом»[11,80].

И.М. Дмитриева в соответствии с требованиями Международных стандартов финансовой отчетности определяет оплату труда как сумму денег (средств), которые работник получает за свою производственную деятельность или за количество изготовленной продукции или материальных благ[4,108].

Т.В. Миргородская считает, что под оплатой труда понимается некоторый объем материальных благ, которые обеспечивают реализацию воспроизводственной, стимулирующей и социальной функций, стоимость которых составляет основу заработной платы[7,223].

Однако недопустимым является отождествление заработной платы и оплаты труда, потому что: во-первых, эти категории касаются различных участников трудового процесс работодателя - работника. Оплата труда является обязанностью работодателя, а получить заработанную плату является правом работника. Во-вторых, сумма, которую заработал работник является расходами работодателя, что входит в структуру себестоимости - затрат на оплату. С точки зрения работодателя, оплата труда - сумма, которая включает не только вознаграждение за работу, суммы обязательных страховых взносов и социальные выплаты, но и затраты на создание необходимых условий труда, осуществление мероприятий по охране здоровья, санитарных норм и техники безопасности. Для работника, дефиниция оплата труда – это не только вознаграждение за труд, но и премии, доплаты, социальные выплаты и компенсации.

В целом, эти точки зрения рассматриваются, как расходы по содержанию кадров. С точки зрения экономики и управления кадров так и есть. Но, все-таки не надо путать расходы и оплату труда за исполнение возложенных обязанностей трудовым ресурсом.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

На современном этапе развития рыночных отношений, наибольшее распространение получило определение заработной платы как вознаграждения за труд.

Так, С.И. Григашкина пишет, что «заработная плата - это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера»[3,95].

И.В. Бардина считает, что «заработная плата - совокупность вознаграждений в денежной или натуральной форме, полученных работником в зависимости от количества, качества затраченного им труда и результатов деятельности предприятия в целом»[1,96].

Исследователи предполагают, выплату вознаграждения не только в денежном выражении, но и возможность выплаты в натуральной форме в виде произведенной продукции, поскольку заработная плата должна выплачиваться в той форме, которая сразу даст возможность работнику удовлетворить свои потребности, а не заставит его продавать на рынке продукцию за значительно меньшую сумму денег.

Соответственно дефиниции «заработная плата» и «вознаграждение» отождествляются исследователями, но понятия не тождественны, поскольку заработная плата является лишь формой оплаты труда. Вознаграждение включает не только заработную плату, но и социальные выплаты.

Для работника оплата труда - это элемент дохода, величина которого выражается в денежном эквиваленте за реализованную способность к труду.

Проанализировав экономическое содержание трудовых ресурсов и оплаты труда, следует проанализировать вопросы совершенствования управления оплатой труда согласно оптимизации структуры кадров.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Логично выделить основные элементы управления трудовыми ресурсами, прежде всего необходимых работодателю для выполнения поставленных целей акционерами, учредителями.

*Кадровый потенциал* предприятия как элемент управления, определяет качественную и количественную характеристику обеспеченности трудовыми ресурсами. Основными расходами данного элемента является не только поиск новых квалифицированных кадров, но и обследование профессионального уровня ресурсов, а также планирование расходов по аттестации, прохождения обучения на соответствие знаниям, умениям и навыкам занимаемой (предполагаемой) должности.

Для оптимизации расходов необходимо определить: за кем закрепляется социальный аудит сотрудников, логично ли привлекать независимо эксперта, не повысятся ли расходы по данному аспекту.

Если предприятие относится к категории малого бизнеса, то в целях оптимизации логично обратиться к эксперту для проведения социального аудита и построения карты аттестации сотрудников и повышения квалификации, определения уровней допуска к рабочему месту. В среднем или крупном бизнесе данным вопросом занимается менеджер или отдел стратегического развития,

В первую очередь необходимо проанализировать наличие профессиональных стандартов по профессиям[10], определить возможность применения функциональной принадлежности к существующим кадрам. Если применимо, то необходимо откорректировать должностные инструкции, договора и положения отделов. Если не применимо, так как стандарты не обязательны, а носят рекомендательный характер, хотя и разработаны в соответствии со знаниями, умениями и навыками, которые осваиваются в пределах компетентного подхода в учебных заведениях по направлениям профессий.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Во вторую очередь следует определить возможность минимизации расходов по подготовке кадров. Проанализировать компенсационные возможности за счет государства, т.е. не только признание расходов с целью минимизации налогооблагаемой базы, но и проведение обучения: повышения квалификации и профессиональной переподготовки части кадров за счет государственных программ, в частности, женщин, находящихся по уходу за ребенком[9]. Если рассмотреть радикальные возможности, то это прекращение отношений с частью сотрудников путем перевода на другое предприятие, по собственному желанию или сокращению. В данном случае нагрузка по кадрам перекладывается на обслуживающую, клиринговую организацию либо на индивидуального предпринимателя. Чаще всего применяют данный подход к персоналу по общехозяйственному содержанию и управлению. В тоже время основные сотрудники с высокими оборотами производительности труда также могут быть выведены в категорию индивидуальных предпринимателей.

Менеджер или эксперт по управлению кадрами должен оценить все плюсы и минусы данных решений.

Следующий элемент управления – *расходы по содержанию и обеспечению рабочего места* требованиям технологиям производства (оказания, выполнения) и нормативам существующего законодательства по соблюдению экологических, санитарных, эпидемиологических, технологических и иных требований.

Данный элемент является затратным на первоначальном этапе формирования или переоснащенности производственной мощностей предприятия. Для менеджера также ставится задача по оптимизации, но непродуманные действия чреваты привлечением к ответственности и возникновению убытков. Соответственно, лучше потратить средства сразу, чем нести в последующем высокие риски.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

Неотъемлемой частью данного элемента является и обеспечение сотрудников средствами защиты, спецоснастки и спецодежды. Аналогично, лучше сразу организовать и спланировать расходы по материальному обеспечению, но следует установить контроль использования. В частности, контроль позволяет избежать убытие средств, как принято называть «на собственные нужды» вне предприятия сотрудников.

Самым сложным является элемент *формирования фонда оплаты труда*. Определенно применение профессиональных стандартов и оптимизация кадрового потенциала облегчить выработку штатного расписания и планирования оплаты труда. Необходимо отправную точку для расчета взять минимальный размер оплаты труда – минимальный оклад и средней заработной платы по региону – максимальный оклада, остальное регулировать с помощью надбавок либо эффективного контракта. Дефиниция «эффективный контракт» достаточно новое для менеджера, который определяет не только оценку производительности труда, но и оплату профессиональных знаний, умений и навыков, которыми должен обладать сотрудник в условиях научно-технологического развития экономики. В настоящее время рейтинг предприятий позволяет определить рост выработки и ликвидность для инвесторов и кредиторов, а также соответствие стандартам менеджмента качества.

Следующий прямо зависимый от фонда оплаты труда и кадрового потенциала является элемент - *расходы по обязательному социальному страхованию*.

Менеджер должен учесть социальный риск при планировании расходов по социальному страхованию. В частности, Мачульская Е.Е. приводит следующее определение: «это вероятностное событие, наступление которого приводит к материальной обеспеченности в связи с утратой дохода от трудовой деятельности»[6,27]. Соответственно, в первую очередь необходимо риск

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

оценивать с точки зрения будущей обеспеченности кадрами и возникновению отрицательных финансовых последствий для предприятия, а во вторую очередь планирование компенсационных выплат.

Исходя из вышеизложенного в части управления кадровым потенциалом предприятия, необходимо разграничить категории риска по штатному расписанию, минимизировать компенсационные выплаты путем обеспеченности средствами и предметами труда организации рабочего места сотрудников.

Рассмотрев основные элементы управления по содержанию трудовых ресурсов можно отметить, что чем меньше предприятие, тем меньше планируется элементов. В частности, в вышеизложенном анализе понятийного аппарата оплаты труда, видно, что нет необходимости формировать все элементы, достаточно просто выплачивать вознаграждение за профессиональный труд.

**Библиографический список:**

1. Бардина И.В. Бухгалтерское дело : учебник для бакалавров / И. В. Бардина; Гос. ун-т упр. - Москва: Юрайт, 2015. - 285 с.
2. Василенко Н.В. Основные направления трансформации экономического тезауруса [Электронный ресурс] / Н.В. Василенко // Университетский научный журнал / НА Санкт-Петербургский университетский консорциум. - Санкт-Петербург, 2014. - № 9. - Режим доступа: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_23180118\\_38300454.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_23180118_38300454.pdf) (Дата обращения: 20 февраля 2019).
3. Григашкина С.И. Методика оценки эффективности заработной платы / С.И. Григашкина // Общество и экономика. – 2014. - №7. – С. 95-111.
4. Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет с основами МСФО: Учебник и практикум для академического бакалавриата / И.М. Дмитриева. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 323 с.

## ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ВЕКТОР ЭКОНОМИКИ»

5. Лысенко Д. В. Бухгалтерский управленческий учет: учебник. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. -477 с.
6. Мачульская Е.Е. Право социального обеспечения : учебник для бакалавров / Е.Е. Мачульская. – М.: Издательство Юрайт , 2014. - 587 с.
7. Миргородская Т.В. Аудит: учебное пособие / Т.В. Миргородская. - М.: КНОРУС, 2016. - 312 с.
8. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом: учебник / Р.Г. Мумладзе. – М.: Издательство «Палеотип», 2014. – 412 с.
9. Профессиональное обучение женщин Интерактивный портал Управления труда и занятости Республики Карелия. Режим доступа: <https://mintrud.karelia.ru/content/профобучение%20женщин> (Дата обращения: 20 февраля 2019).
10. Реестр профессиональных стандартов. Официальный портал Министерства труда и социальной защиты РФ. Режим доступа: <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/> (Дата обращения: 20 февраля 2019).
11. Соболев Э.Н. Оплата труда в Российской экономике: тенденции и проблемы [Электронный ресурс] / Э.Н.Соболев // Вестник Института экономики Российской академии наук. – Москва, 2018. - № 5. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36328327> (Дата обращения: 20 февраля 2019).

*Оригинальность 93%*