

Раздел I
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ББК 65.291.6-21, УДК 005.95 © Н.В. Боровских, Е.А. Кипервар, С.Г. Полянская

Н.В. Боровских
Е.А. Кипервар
С.Г. Полянская

АНАЛИЗ УРОВНЯ И СТРУКТУРЫ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

В статье изложены результаты исследования уровня и структуры затрат на персонал предприятий. Приведен анализ уровня и структуры затрат на предприятиях Российской Федерации по данным статистического мониторинга Государственного комитета статистики. Целью исследования являлось выявление особенностей функционирования механизма формирования затрат на персонал в современных условиях хозяйствования. Представлен анализ различных подходов к классификации затрат на персонал и предложена группировка затрат в зависимости от стадии жизненного цикла развития предприятий и содержания управленческих действий. Сформирован и проанализирован комплекс внешних и внутренних факторов, влияющих на структуру и уровень затрат в зависимости от жизненного цикла развития предприятия. Рассмотрено влияние минимального размера оплаты труда на размер затрат на персонал в организациях. По данным статистического мониторинга Государственного комитета статистики РФ, охарактеризован удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже прожиточного минимума, удельный вес работников, которым начислена заработная плата ниже прожиточного уровня и минимального размера оплаты труда. Особое внимание уделено исследованию структуры затрат на персонал, в качестве особенностей сложившейся структуры выделены: доминирование «зарплатной» составляющей в расходах на персонал, низкий удельный вес затрат, связанных с повышением квалификации и профессиональным обучением, в общей их структуре, что отражается на конкурентоспособности предприятия. Проведен анализ дифференциации уровня оплаты труда.

Результаты исследования состоят в следующем: выявлены специфические для российского рынка труда особенности функционирования механизма формирования затрат на персонал и предложены мероприятия по корректировке данного механизма на макро- и микроуровнях.

Ключевые слова: персонал, уровень, структура затрат, минимальный размер оплаты труда, минимальная заработная плата.

В современных условиях ведения бизнеса персонал, являясь носителем интеллектуального потенциала, играет существенную роль в обеспечении конкурентоспособности организации, следовательно, оценка структуры и уровня затрат на персонал становится исключительно важным и актуальным вопросом для любого хозяйствующего субъекта.

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 классификационных признаков, по которым затраты на персонал могут быть сгруппированы. В научной литературе [10, с. 64] 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 [1, с. 127; 2, с. 120; 3, с. 7; 4, с. 81]. Учитывая двойственный характер затрат на персонал, который заключается в том, что, с одной стороны затраты всегда отражают процессы управленческой деятельности на предприятии, с другой стороны – они должны иметь легитимный характер и поддаваться учету, мы предлагаем группировать затраты на персонал в зависимости от стадии жизненного цикла развития предприятий и содержания управленческих действий (табл. 1).

Группировка затрат на персонал обуславливает наличие состава затрат на персонал, т.е. содержание элементов и статей расходов на персонал, а также структуры затрат, т.е. упорядоченный формализованный комплекс элементов и статей расходов работодателей на поиск, подбор, адаптацию, использование, развитие и высвобождение персонала.

На структуру и уровень затрат на персонал оказывает влияние целый комплекс факторов, которые, по отношению к конкретному хозяйствующему субъекту, условно можно разделить на внутренние и внешние факторы (табл.2).

Таблица 1

Группировка затрат на персонал в зависимости от жизненного цикла предприятия и управленческих действий

| Жизненный цикл предприятия | Управленческие действия | Содержание затрат на персонал |
|---|--|--|
| Создание предприятия | Поиск, подбор, адаптация персонала | Затраты на поиск и подбор персонала (оплата объявлений, услуг психолога и профессиональных рекрутеров) Затраты по адаптации персонала (проведение вводных инструктажей, курсов) Прочие расходы |
| Рост, зрелость предприятия (функционирование) предприятия | Использование персонала, обучение и развитие персонала | Затраты на обучение и развитие персонала (оплата преподавателей, курсов, оплата за организацию стажировки, оценку и работу аттестационной комиссии) Затраты на использование персонала (основная, дополнительная оплата труда, начисление и выплата премиальных) Затраты на социальную защиту персонала (начисление и перечисление взносов в фонд медицинского страхования, социального страхования и пенсионного обеспечения) Затраты на культурное обслуживание (организация праздников, подарки персоналу) Затраты по обеспечению техники безопасности и охраны труда Прочие расходы |
| Ликвидация предприятия | Увольнение персонала | Затраты по высвобождению персонала (компенсационные выплаты, выходные пособия) |

Таблица 2

Комплекс факторов, влияющих на уровень затрат на персонал

| Факторы внешней среды, действующие на макро- и мезоуровне | |
|---|---|
| Научно-технические | Внедрение современных технических средств, уровень автоматизации и механизации производства |
| Конъюнктурные | Конъюнктура рынка труда (спрос и предложение, цена на труд) Уровень занятости и безработицы населения |
| Политические | Политика государства в области образования и занятости населения на уровне государства и конкретного региона |
| Экономические | Уровень инфляции Реальные доходы работника Налоговая система Налоговый клин Уровень развития тенденций глобализации в стране, вовлеченность региона во внешнеэкономические связи Система формирования страховых платежей и пенсионных сбережений |
| Правовые | Правовое регулирование найма и высвобождения работников Надежность и постоянство правовой системы в области обеспечения занятости и образования населения Наличие и содержание нормативов оплаты труда на уровне государства Наличие и уровень социальных гарантий |
| Факторы внутренней среды, действующие на уровне предприятия | |
| Социально-экономические | Финансовое состояние предприятия Уровень производительности труда Система управления персоналом, сложившаяся на предприятии Численность и структура персонала Особенности налогового и финансового учета затрат на персонал на предприятии |
| Технологические факторы | Технология производства Уровень механизации и автоматизации производства |
| Правовые | Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений на предприятии Уровень развитости профсоюзного движения в организации |

В доперестрочный период развития России, в период плановой экономики вопросы обеспечения занятости, социальной защиты и выплаты заработной платы, обеспечивающей существование человека на приемлемом и достойном уровне, носили первоочередной характер для Правительства страны. При решении данных вопросов соответствующие министерства и ведомства основывались на анализе баланса трудовых ресурсов, планировании производства и НТП, использовании типовых тарифных ставок, расчете должностных окладов и других нормативов, также следует отметить наличие жесткой системы контроля фонда оплаты труда на предприятии.

Более чем за двадцатилетний период перехода к рынку кардинально изменились подходы государства к обеспечению занятости и контролю над уровнем оплаты труда. К негативным последствиям либеральной государственной политики в области обеспечения приемлемых расходов со стороны работодателя на оплату труда следует отнести: существование задержек выплаты заработной платы (особенно явно это имело место в России на рубеже XXI века); нестабильную налоговую политику в области налогообложения заработной платы и доходов населения; резкое снижение расходов предприятия на обеспечение социальных гарантий; снятие с баланса организаций объектов социальной сферы и, как следствие, резкое снижение расходов предприятия на социальное и культурное обслуживание населения. Именно в этот период на уровень затрат на персонал оказала значительное

влияние совокупность внешних факторов [5, с.92;6, с.43; 7, с. 14].

В последние десять лет хозяйствования на уровень затрат на персонал влияют как внешние, так и внутренние факторы, причем влияние внутренних факторов усиливается, основную роль в структуре и размере расходов предприятия на персонал играют экономическое состояние хозяйствующего субъекта и уровень производительности труда [8, с.165].

Одним из действенных механизмов государственного регулирования затрат работодателя на персонал является обеспечение минимального размера оплаты труда (МРОТ) и корректировка данного показателя в соответствии с уровнем прожиточного минимума.

Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) 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 трудовыми соглашением норму времени, не может получить зарплату меньше установленного МРОТ (табл.3). 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 9489 рублей [12, с 257;13].

Таблица 3

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, руб. | Темп роста минимального размера оплаты труда (МРОТ), руб. | Соотношение МРОТ и прожиточного минимума на душу населения, коэф. |
|------|---|-------------------------------------|---------------------------------------|---|---|
| 2000 | 1406 | - | 132 | - | 0,09 |
| 2001 | 1711 | 121,69 | 200 | 151,51 | 0,11 |
| 2002 | 2065 | 120,68 | 450 | 225,00 | 0,21 |
| 2003 | 2341 | 113,36 | 600 | 133,33 | 0,26 |
| 2004 | 2690 | 114,90 | 600 | 100,00 | 0,22 |
| 2005 | 3302 | 122,75 | 720 | 120,00 | 0,21 |
| 2006 | 3714 | 112,47 | 1100 | 152,77 | 0,29 |
| 2007 | 4330 | 116,58 | 2300 | 209,09 | 0,53 |
| 2008 | 5086 | 117,45 | 2300 | 100,00 | 0,45 |
| 2009 | 5562 | 109,35 | 4330 | 188,26 | 0,77 |
| 2010 | 6367 | 114,47 | 4330 | 100,00 | 0,68 |
| 2011 | 6710 | 105,38 | 4611 | 106,48 | 0,68 |
| 2012 | 7263 | 108,24 | 4611 | 100,00 | 0,63 |
| 2013 | 7896 | 108,71 | 5205 | 112,88 | 0,65 |
| 2014 | 8885 | 112,52 | 5554 | 106,72 | 0,62 |
| 2015 | 10187 | 114,65 | 5965 | 107,40 | 0,58 |
| 2016 | 10466 | 102,73 | 7500 | 125,73 | 0,71 |
| 2017 | 11160 | 106,63 | 7800 | 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 гг. размер МРОТ не достигал и половины прожиточного минимума, что означало серьезное отставание от стандартов развитых стран. Исходя из анализа соотношений МРОТ и прожиточного минимума (табл. 3), 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 малопродуктивного труда [4, с.81].

Анализируя уровень и структуру затрат предприятий на персонал, можно отметить

абсолютное доминирование «зарплатной» составляющей в структуре, ее удельный вес последовательно возрастал за период 2000-2016 гг. с 65,8 до 80,8%, что обусловлено влиянием нескольких факторов, основными из которых можно считать: наличие изменений в налоговом законодательстве и возможностью перехода на упрощенную систему налогообложения и, соответственно, уплату единого налога на вмененный доход; отказ предприятий от обеспечения сотрудников жильем и социально-культурного обслуживания. 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 (табл. 4).

Таблица 4

Динамика уровня и структуры затрат организаций на рабочую силу

| Годы | Среднемесячные затраты на рабочую силу в среднем по предприятию, тыс. руб. рублей | Затраты на рабочую силу | Удельный вес расходов, % | | | | | |
|------|---|-------------------------|--------------------------|----------------------------------|----------------------|------------------------------|-----------------------------------|-----------------|
| | | | на заработную плату | по обеспечению работников жильем | на социальную защиту | на профессиональное обучение | на культурно-бытовое обслуживание | на прочие нужды |
| 2000 | 4358,6 | 100,0 | 65,8 | 0,7 | 29,4 | 0,3 | 1,1 | 2,7 |
| 2002 | 7644,0 | 100,0 | 71,8 | 0,5 | 24,4 | 0,3 | 1,0 | 2,0 |
| 2005 | 13336,7 | 100,0 | 76,6 | 0,4 | 19,6 | 0,3 | 0,7 | 2,4 |
| 2007 | 20683,1 | 100,0 | 77,9 | 0,3 | 18,5 | 0,3 | 0,5 | 2,5 |
| 2009 | 28590,4 | 100,0 | 78,1 | 0,3 | 18,4 | 0,3 | 0,4 | 2,5 |
| 2010 | 32495,4 | 100,0 | 77,4 | 0,4 | 19,1 | 0,3 | 0,4 | 2,4 |
| 2011 | 36567,8 | 100,0 | 75,3 | 0,2 | 21,5 | 0,3 | 0,3 | 2,4 |
| 2012 | 42836,9 | 100,0 | 74,9 | 1,0 | 19,8 | 0,4 | 1,1 | 2,8 |
| 2013 | 45870,2 | 100,0 | 75,4 | 0,7 | 18,5 | 0,3 | 1,0 | 2,7 |
| 2014 | 46278,1 | 100,0 | 79,9 | 0,3 | 16,9 | 0,2 | 0,7 | 2,0 |
| 2015 | 46879,5 | 100,0 | 80,1 | 0,2 | 16,6 | 0,2 | 0,5 | 2,4 |
| 2016 | 48976,3 | 100,0 | 80,8 | 0,1 | 15,9 | 0,2 | 0,5 | 2,5 |

В теории и практике статистики разработан и апробирован статический инструментарий, с помощью которого можно более глубоко исследовать уровень, динамику заработной платы и степень дифференциации оплаты труда (табл.5).

Размер средней заработной платы не отображает реальные доходы большинства населения страны, уточняющими показателями, характеризующими фактический уровень заработной платы и ее распределение, являются медианный и модальный уровень заработной платы. Модальная заработная плата – это такой уровень заработной платы, который чаще всего встречается в исследуемой совокупности, данный показатель за

период 2000-2016 гг. последовательно возрастал и в 2016 г. составил 17559 руб. Следует отметить наличие положительной, на слабой тенденции приближения (с 0,309 в 2000 году до 0,489 в 2016 году) модального уровня заработной платы к среднему ее уровню. Медианная заработная плата в 2016 году была равна 26544 руб., т.е. половина населения страны получала заработную плату меньше данного уровня, другая половина – больше [11, с. 56; 12, с. 257; 13]. Отношение медианной заработной платы к средней заработной плате показывает удельный вес работников, получающих заработную плату ниже среднего уровня, на протяжении исследуемого периода значение данного

показателя возрастала с 0,666 в 2000 году до 0,739 в 2016 году, это говорит о том, что в среднем за период 2000–2016 гг. медианная заработная плата была примерно на 30% ниже средней, в 2016 году 73,9% работающих получали заработную плату ниже

среднего уровня, что также косвенно свидетельствует о наличии существенной дифференциации доходов. В качестве положительно факта следует отметить наличие тенденции приближения медианного уровня заработной платы к среднему уровню.

Таблица 5

Основные характеристики рядов распределения численности работников по размерам начисленной заработной платы

| | Отношение средней заработной платы 10% наиболее оплачиваемых к средней зарплате 10% наименее оплачиваемых | Коэффициент концентрации заработной платы (коэффициент Джини) | Модальная заработная плата, рублей | Медианная заработная плата, рублей | Отношение медианной заработной платы к средней заработной плате | Отношение модальной заработной платы к средней заработной плате |
|------|---|---|------------------------------------|------------------------------------|---|---|
| 2000 | 33,7 | 0,500 | 700 | 1508 | 0,666 | 0,309 |
| 2001 | 37,4 | 0,518 | 733 | 1814 | 0,631 | 0,255 |
| 2002 | 30,1 | 0,488 | 997 | 2776 | 0,676 | 0,243 |
| 2003 | 30,0 | 0,491 | 1012 | 3329 | 0,663 | 0,202 |
| 2004 | 26,4 | 0,479 | 2467 | 4319 | 0,680 | 0,388 |
| 2005 | 24,9 | 0,467 | 2874 | 5467 | 0,700 | 0,368 |
| 2006 | 25,3 | 0,474 | 3052 | 6870 | 0,698 | 0,310 |
| 2007 | 22,1 | 0,454 | 4295 | 8879 | 0,707 | 0,342 |
| 2008 | 22,1 | 0,457 | 5978 | 11833 | 0,703 | 0,355 |
| 2009 | 14,7 | 0,455 | 4417 | 13192 | 0,721 | 0,242 |
| 2010 | 14,8 | 0,430 | 5551 | 14810 | 0,717 | 0,269 |
| 2011 | 16,1 | 0,479 | 4501 | 16043 | 0,718 | 0,202 |
| 2012 | 16,4 | 0,436 | 5899 | 18674 | 0,712 | 0,225 |
| 2013 | 15,8 | 0,426 | 5577 | 21268 | 0,722 | 0,189 |
| 2014 | 15,5 | 0,427 | 14022 | 23800 | 0,721 | 0,425 |
| 2015 | 14,5 | 0,413 | 17479 | 24869 | 0,736 | 0,517 |
| 2016 | 14,2 | 0,413 | 17559 | 26544 | 0,739 | 0,489 |

Коэффициент концентрации заработной платы (коэффициент Джинни) характеризует распределение совокупного объема денежных доходов среди двадцатипроцентных групп населения. Анализ статистических данных позволяет сделать вывод о том, что в 2016 году в общем объеме доходов доминировала пятая группа, представляющая получателей наивысших доходов, которым «досталась» свыше 41% совокупных доходов населения, т.е. почти половина всех доходов.

По мнению исследователей [9, с. 23;11, с.56], основными факторами, обуславливающими высокий уровень дифференциации заработной платы, можно считать следующие:

1) наличие неконкурирующих групп работников (с разными специальностями, занятыми в разных отраслях народного хозяйства страны), занимающихся совершенно разными видами деятельности;

2) существование рентной составляющей у высококвалифицированных работников;

3) необходимость использования «выравнивающих различий» в оплате труда, как способе компенсации воздействия неблагоприятных внешних условий работы (шума, пыли, некомфортной температуры воздуха и т.д.);

4) наличие целой группы факторов, связанных с действием условий рынка несовершенной конкуренции на рынке труда.

Все вышеперечисленные факторы действуют на российском рынке труда, что приводит к дифференциации заработной платы, тем не менее, существуют специфические черты данного рынка, обуславливающие высокий уровень различий в оплате труда, по нашему мнению, к ним следует отнести: несовершенство рыночного механизма хозяйствования; отсутствие институтов, действующих, прежде всего, на государственном уровне, и отвечающих за регулирование механизма формирования рынка труда в части установления адекватной цены за труд.

Высокий уровень дифференциации доходов характеризует важнейшую проблему многих

современных государств, которая может быть решена только на макроуровне. При этом необходимо отметить, что практически для любой либеральной рыночной экономики характерна тенденция к углублению неравенства в распределении доходов между ее субъектами, это закономерный результат развития экономики данного типа.

В заключении необходимо сделать вывод о том, что в России в настоящее время сложился специфический, нехарактерный для развитых стран, несоциально-ориентированный экономический механизм формирования затрат на персонал. Данный механизм требует проведения серьезной

корректировки как на макроуровне (посредством осуществления таких мероприятий как повышение уровня государственных социальных гарантий работающим, доведение МРОТ до прожиточного минимума, формирование системы налоговых и страховых платежей, стимулирующих хозяйствующих субъектов к развитию человеческого потенциала), так и на микроуровне (с помощью повышения производительности труда, внедрения автоматизации производства, увеличения затрат работодателей на осуществление переподготовки работающих и повышения их квалификации).

Библиографический список

1. Авакян, В.А. Управленческий учет затрат на персонал [Текст] /В.А. Авакян //В сборнике: Инновационные технологии в науке и образовании сборник статей победителей IV Международной научно-практической конференции: в 3 частях. –2017. – С. 127-130.
2. Ахуньянова, Ч.Ф. Управленческий учет затрат на персонал [Текст] / Ч.Ф. Ахуньянова// Бухгалтерский учет. –2015. –№10. –С. 120–123
3. Бронская, С.С., Иода, Е.В. Практика применения аутсорсинга как условие управления затратами на предприятии [Текст] /С.С. Бронская, Е.В. Иода //Социально-экономические явления и процессы. – 2017. – Т. 12. – № 4. – С. 7 – 11.
4. Будзинская, О.В. Социально-экономические факторы, влияющие на формирование затрат на рабочую силу/О.В. Будзинская // Труд и социальные отношения. – М., 2010.– №10 (76). .81–86.
5. Гладкова, О.А. К вопросу об окупаемости затрат на персонал [Текст] /О.А. Гладкова О.А. // Научный альманах. – 2015. – № 10 – 1 (12). – С. 92 – 94.
6. Драгунов, М.В. О методических рекомендациях по анализу затрат на персонал предприятия газовой отрасли [Текст] /М.В. Драгунов // Вестник Саратовского государственного социально–экономического университета. – 2013. – № 3 (47). – С. 43 – 47.
7. Королева, Н.С. Бюджетирование как основной метод планирования затрат на персонал [Текст] /Н.С. Королева //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 [Текст] /Л.М.Забирова ,М.Н. Шайхутдинова, Е.И Кузнецова //В сборнике: Экономический форум "Экономика в меняющемся мире" Материалы Экономического форума с международным участием. Сборник научных статей. –2017. –С. 165–167.
9. Лыжина, Т.С.Издержки на персонал как интегральный показатель эффективности управления персоналом [Текст] /Т.С. Лыжина //Вестник Северо-Восточного государственного университета. – 2006. – № 6.– С. 23 – 24.
10. Плутова, М.И. Необходимость и эффективность затрат на персонал[Текст] //М.И. Плутова //Human Progress. – 2016. – Т. 2. – № 6. – С. 4.
11. Фёдорова, Л.Н. Дифференциация заработной платы в условиях социально–экономической трансформации России/Л.Н. Фёдорова //В сборнике: Научные записки НГУЭУ Новосибирск. – 2009. – С. 50–56.
12. Российский статистический ежегодник. 2017: Стат.сб./Росстат. – Р76 М., 2017 – 686 с
13. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru>, //свободный.

References

1. Avakyan V.A. In the collection: Innovative technologies in science and education, a collection of articles by the winners of the IV International Scientific and Practical Conference: in 3 parts. [*Managerial accounting of personnel costs*]. 2017, 127–130 p.
2. Ahunyanova C.F Accounting. [*Management accounting of personnel costs*]. 2015, №10, 120–123 p.
3. Bronskaya C.C., Iodine E.V. Socio-economic phenomena and processes. [*The practice of outsourcing as a condition for managing costs in an enterprise*]. 2017, T. 12, No. 4, 7–11 p.
4. Budzinskaya O.V. Labor and social relations. [*Socio-economic factors affecting the formation of labor costs*]. M. 2010, №10 (76), 81–86 p.

5. Gladkova O.A. Scientific almanac. [To the issue of recoument of personnel costs]. 2015, No. 10–1 (12), 92–94 p.
 6. Dragunov M.V. Bulletin of the Saratov State Social and Economic University. [On methodological recommendations for the analysis of personnel costs of a gas industry enterprise]. 2013, No. 3 (47), 43–47 p.
 7. Koroleva N.S. Modern trends in economics and management: a new view. [Budgeting as the main method of planning personnel costs]. 2011, № 11, 12–14 p.
 8. Lavrov Z.I., Karasenko V.P., Kuznetsova E.I. In the collection: Economic Forum "Economics in a Changing World" Materials of the Economic Forum with international participation. Collection of scientific articles. [Tools for managing personnel costs in the enterprise]. 2017, 165–167p.
 9. Lyzhina T.S. Bulletin of the North-Eastern State University. [Ostrezhda personnel as an integral indicator of the effectiveness of personnel management]. 2006, No. 6, 23–24 p.
 10. Plutova M.I. Human Progress. [Necessity and efficiency of personnel costs]. 2016, T. 2, No. 6, 4 p.
 11. Fedorova L.N. In the collection: Scientific notes of NSUEU Novosibirsk. [Differentiation of wages in the socio-economic transformation of Russia]. 2009, 50–56 p.
 12. Russian Statistical Yearbook. 2017: Stat.sb./Rosstat. M. 2017, 686 p.
 13. Federal Service of State Statistics. Electronic resource. Mode of access: <http://www.gks.ru>, free, (data obrashhenija: 05.02.2018).
-

ANALYSIS OF LEVEL AND STRUCTURE OF EXPENDITURE ON PERSONNEL

Nina V. Borovskikh,

Professor, Omsk State Technical University

Elena A. Kipervar,

Associate Professor, Omsk State Technical University

Svetlana G. Polyanskaya,

Senior Lecturer, Omsk State Technical University

Abstract. The article contains the results of the study about the level and structure costs for the personnel of enterprises. The analysis of the level and cost structure at the enterprises of the Russian Federation is given according to the statistical monitoring of the State Statistics Committee. The purpose of the study was to identify the features of the functioning the mechanism of costs formation for personnel in modern management conditions. The analysis of various approaches to the classification of personnel costs is presented and a grouping of costs is proposed depending on the stage of the life cycle of enterprise development and the content of management actions. A complex of external and internal factors influencing the structure and expenditure level has been formed and analyzed depending on the life cycle of the enterprise development. The influence of the minimum wage on the amount of personnel costs in organizations is considered. According to the statistical monitoring of the State Statistics Committee of the Russian Federation, the proportion of employees who have earned a wage below the subsistence level and the proportion of employees who have earned a wage below the subsistence level and the minimum wage is described. Particular attention is paid to the study of the structure of personnel costs, the following features have been singled out as features of the existing structure: the dominance of the "salary" component in personnel costs, the low specific weight of costs associated with upgrading skills and vocational training in their overall structure, which affects the competitiveness of the enterprise. The analysis of the differentiation of the level of wages.

The results of the research are as follows: the specifics of the functioning of the mechanism for the formation of personnel costs have been identified, specific to the Russian labor market, and measures have been proposed to adjust this mechanism at macro and micro levels.

Keywords: personnel, level, cost structure, minimum wage, minimum wage.

Сведения об авторах:

Боровских Нина Владимировна – доктор экономических наук, профессор кафедры «Экономика и организация труда», ФБГОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Омск, пр. Мира 11), e-mail: ninabor_omsk@mail.ru.

Кипервар Елена Анатольевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры «Экономика и организация труда», ФБГОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Омск, пр. Мира 11), e-mail: kipervar@list.ru.

Полянская Светлана Геннадьевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и организация труда», ФБГОУ ВО «Омский государственный технический университет» (644050, Омск, пр. Мира 11), e-mail: svetlana02@mail.ru.

Статья поступила в редакцию 09.02.2018 г.