

ДИНАМИКА РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ АНТИКРИЗИСНОЙ СТРАТЕГИИ РОССИЙСКИХ КОМПАНИЙ

О.И. Меньшикова¹

¹Московский гуманитарный университет, г. Москва, Россия

В статье рассматривается один из важнейших аспектов социально-трудовых отношений – внутрифирменное регулирование расходов на персонал в увязке с элементами корпоративной социальной ответственности. Показаны направления сокращения затрат на персонал, требующие повышенной социальной ответственности бизнеса при принятии управленческих решений.

Ключевые слова: персонал; занятость; оплата труда; социальные программы; социальная ответственность.

В условиях экономической нестабильности, особенно в период возникновения кризисных явлений в экономике, происходят существенные изменения внутрифирменного регулирования затрат, как правило, сопровождающиеся усилением социальной напряженности не только в рамках отдельных компаний, но и в обществе в целом. Это связано, прежде всего, с сокращением расходов на персонал, что вызывает как экономические, так и социальные последствия.

С точки зрения бизнеса сокращение издержек носит вполне объяснимый характер и является естественной реакцией на изменяющуюся экономическую конъюнктуру. Однако издержки, связанные с расходами на персонал, являются затратами особого рода благодаря специфике самого понятия «рабочая сила». Эти затраты нельзя минимизировать в силу их исключительной значимости для воспроизводства рабочей силы на социально приемлемом уровне. При этом воспроизводство рабочей силы следует понимать в широком смысле, т.е. учитывать воспроизводство работника не только путем постоянного восстановления его работоспособности, но и путем возобновления трудового потенциала на основе естественного воспроизводства населения, формирующего будущую рабочую силу. Соответственно, текущие затраты на персонал, проявляющиеся в любой форме, должны потенциально содержать определенный ресурс для расширенного воспроизводства рабочей силы.

Таким образом, с точки зрения общества, динамика расходов предприятий и организаций на персонал должна определяться не только чисто экономическими, но и социальными критериями. Тем не менее, практика показывает, что в подавляющем большинстве случаев именно затраты на персонал подвергаются секвестру в первую очередь независимо от социальной значимости этой статьи расходов в структуре издержек.

Проанализируем некоторые тенденции, характерные для «финансового поведения» российских компаний в период кризиса, в частности, в отношении расходов на персонал.

По данным мониторинга Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) в кризисных условиях основной «антикризисной» мерой для компаний остаётся сокращение расходов – так считают 92,5% компаний. В марте 2017 года намерения респондентов по сокращению расходов распределились следующим образом: 43,3% компаний планируют реализацию программ по внедрению энергосберегающих и ресурсосберегающих технологий. Прибегнуть к интенсификации – увеличению выпуска продукции без расширения производства – собираются 29,2% организаций. 41,7% компаний намерены сокращать расходы на персонал. И лишь 6% участников опроса указали ответ «в кризис компания будет оптимизировать затраты предприятия без снижения выпуска продукции (объема деятельности/производства) и сокращения расходов» [1]. Таким образом, сокращение расходов на персонал для значительного числа компаний является весьма существенным источником экономии затрат.

Представляет интерес расшифровка этой позиции, показывающая, за счет чего может быть достигнута эта экономия, и можно ли расценивать подобного рода экономию однозначно эффективной с точки зрения конечного результата. Эти данные меняются во времени, но не столь существенно (табл. 1).

Таблица 1

Основные направления сокращения затрат на персонал
по результатам анкетирования российских компаний в 2015-2017 гг.

Направления сокращения затрат	Удельный вес респондентов (процентов)		
	март 2015	март 2016	март 2017
Сокращение найма персонала	87,1	72,9	60,9
Сокращение численности работников (увольнение)	38,7	39,6	26,1
Перевод сотрудников на работу на условиях неполного рабочего времени или направление работников в отпуска без сохранения заработной платы	58,1	20,8	39,1
Снижение размера «социального пакета»	6,5	20,8	21,7
Сокращение заработной платы	19,4	12,5	17,4

*Разработано по данным: [1; 2; 3]. Вопрос предполагал возможность множественного выбора варианта ответа, сумма не сводится к 100%.

Так, по данным мониторинга РСПП, приведенным в табл. 1, за последние 3 года (с марта 2015 г. по март 2017 г.) сложились следующие тенденции. Из числа компаний, планирующих снижение расходов на персонал, удельный вес тех, кто не собирается нанимать новых работников, сократился с 87,1% до 60,9%. Снижение расходов за счет увольнения работников в марте 2017 г. были намерены осуществить 26,1% респондентов, тогда как в 2016 году таковых было почти 40%. Остается достаточно весомым (39,1%) удельный вес

организаций, собирающихся перевести сотрудников на работу на условиях неполного рабочего дня или направить их в отпуска без сохранения заработной платы. Постоянно увеличивается доля респондентов, имеющих намерение сокращать размер «социального пакета». За рассматриваемый период произошел более чем трехкратный рост данного показателя (с 6,5% до 21,7%). Незначительные колебания наблюдаются по направлению «Сокращение заработной платы». Наметившаяся в 2016 году тенденция к снижению удельного веса респондентов, применяющих данный вид экономии затрат на персонал, не продолжилась в 2017 году. Хотя в итоге за 3 года доля компаний, планирующих сократить заработную плату работников, все же уменьшилась с 19,4 до 17,4%.

На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что российские компании в своей антикризисной стратегии осуществляют сокращение расходов на персонал преимущественно за счет сокращения найма новых работников. Второе место по распространенности занимает перевод сотрудников на работу на условиях неполного рабочего времени или направление работников в отпуска без сохранения заработной платы. Что касается самых болезненных для персонала мероприятий – увольнения работников и сокращения их заработной платы, то здесь наблюдается относительно позитивный тренд в динамике, но, тем не менее, значительные масштабы распространенности данных показателей в рамках исследуемого массива предприятий и организаций.

И главный вывод заключается в том, что в конечном итоге все направления сокращения расходов на персонал затрагивают два самых существенных аспекта социально-трудовых отношений – занятость и оплату труда. В этом смысле экономия издержек путем сокращения расходов на персонал имеет серьезные ограничения, связанные с социальной значимостью обеспечения конституционных прав граждан на труд и достойный уровень, и качество жизни.

Справедливости ради следует отметить, что, несмотря на финансовые трудности, российские компании принимают определенные меры для смягчения негативных явлений в социально-трудовой сфере. Например, по данным того же мониторинга РСПП опережающее обучение сотрудников проводилось в марте 2017 года в 23,9% организаций. В феврале доля достигала значения 30,4%. В 21% компаний состоялись стажировки сотрудников. Временную занятость организовывали в марте 13,4% организаций. 80% компаний, в которых приняты и действуют социальные программы, направляют средства на оплату путёвок (санаторно-курортное лечение, детский отдых). Две трети организаций осуществляют дополнительные социальные выплаты, не предусмотренные законодательством. В половине компаний действует добровольное медицинское страхование. 16% респондентов указали ответ «жилищные программы для работников (возможно с использованием механизмов ипотечного кредитования)». Программа дополнительного пенсионного страхования принята в 12% организаций. Также несколько компаний дали собственные ответы: в

социальные программы они включают оплату питания сотрудников, транспорта и связи, а также страхование жизни и здоровья работников [1].

Таким образом, через социальные программы российский бизнес демонстрирует в определенной мере свою корпоративную социальную ответственность перед работниками. Однако такое понимание социальной ответственности является недостаточно полным.

Несмотря на то, что не существует единого, универсального определения понятия «корпоративная социальная ответственность», практически все вариации на эту тему едины в одном: корпоративная социальная ответственность – это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процессе деятельности, и перед обществом в целом.

Например, Всемирный бизнес конгресс за устойчивое развитие в докладе «*Making Good Business Sense*» (Создавая смысл для бизнеса), Лорд Холм и Ричард Уаттс, использовал следующее определение: *«Корпоративная социальная ответственность – это постоянная приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников и их семей, как и общества в целом.»*

Green paper Европейского союза определяет корпоративную ответственность как *«Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей»*. Такой подход принят большинством стран Европейского союза [4].

Всецело разделяя расширительную трактовку корпоративной социальной ответственности, следует подчеркнуть, что бизнес-сообщество наряду с государством выступает по отношению к работникам в лице социального партнера, способного и даже обязанного предлагать такие условия трудовой деятельности, которые соответствуют условиям нормального воспроизводства рабочей силы. В этом, кстати, и само бизнес-сообщество должно быть заинтересован не менее работников, т.к. отдача от использования рабочей силы (производительность труда) напрямую зависит от удовлетворенности наемных работников условиями найма. Подобная взаимообусловленность является своеобразным «пусковым механизмом» достижения компромисса между работодателями и работниками в процессе заключения индивидуальных и коллективных договоров и соглашений.

Тем не менее, реальная практика формирования и развития системы социального партнерства на корпоративном уровне свидетельствует о неоднозначности отношений «работодатель-работник». И эта неоднозначность проявляется, прежде всего, в неравных возможностях контрагентов в реализации своих законных прав, несмотря на то, что формально партнерские отношения в социально-трудовой сфере должны базироваться на паритетной основе с учетом равноправия сторон [5, ст. 24].

Главным препятствием на пути к гармонизации социально-трудовых отношений является так называемый «диктат работодателя», проявляющийся

как в явной, так и в неявной форме, в частности, в процессе принятия решений о сокращении расходов на персонал. Таким образом, активизация коллективных действий работников, подкрепленная нормами Трудового Кодекса РФ, может сыграть положительную роль в налаживании конструктивного социального диалога с работодателями в целях наиболее полного согласования взаимных интересов.

Список литературы

1. Результаты анкетирования РСПП «Антикризисный мониторинг – март 2017 г.» [Электронный ресурс]: Текущий сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://www.rspp.ru/library/view/161?s=10> (дата обращения 19.04.2017).
2. Результаты анкетирования РСПП «Антикризисный мониторинг – март 2016 г.» [Электронный ресурс]: Текущий сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://rspp.ru/library/view/135?s=> (дата обращения 19.04.2017).
3. Результаты анкетирования РСПП «Антикризисный мониторинг – март 2015 г.» [Электронный ресурс]: Текущий сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://rspp.ru/library/view/110?s=> (дата обращения 19.04.2017).
4. Алексеева О. Социальная ответственность компаний: опыт Запада и России [Электронный ресурс]: Интернет-портал Меценат. URL: http://www.maecenas.ru/doc/2004_3_5.html (дата обращения 10.04.2017).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017). [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 20.04.2017).

DYNAMICS OF PERSONNEL COSTS IN TERMS OF IMPLEMENTATION OF ANTI-CRISIS STRATEGY OF RUSSIAN COMPANIES

O.I. Menshikova¹

¹Moscow humanitarian university, Moscow, Russia

The article discusses one of the most important aspects of socio-labour relations – internal regulation of personnel costs in conjunction with the elements of corporate social responsibility. The author shows the direction of the reduction of personnel costs, requiring increased social responsibility in making managerial decisions.

Keywords: *staff; employment; wages; social programs; social responsibility. wrong.*

Об авторе:

МЕНЬШИКОВА Ольга Ивановна - доктор экономических наук, профессор кафедры экономических и финансовых дисциплин, Московский гуманитарный университет (111395, г. Москва, ул. Юности, д. 5/1), e-mail: om-g@yandex.ru

About the author:

MENSHIKOVA Olga Ivanovna - Doctor of Economics, Professor of the Department of economic and financial disciplines, Moscow humanitarian university (5/1, Youth St., Moscow, 111395), e-mail: om-g@yandex.ru