

кроме оплаты труда в 2009-2010 гг. Комплексная оценка всесторонней интенсификации производства, состоит из экономии по численности, выраженной через оплату труда, экономии оборотных средств, экономии материальных ресурсов, экономии основных средств, экономия всех ресурсов составила за 2008-2009 гг. (-196,16) млн р., и за 2009-2010 гг. (-3472,66) млн р. Полученный результат отражает совокупный экономический эффект повышения интенсивности производственной деятельности. *Экономия по себестоимости* состоит из экономии фонда оплаты труда, экономии материальных ресурсов, амортизации и составила в 2008-2009 гг. – 1798,58 млн р., в 2009-2010 гг. -6090,21 млн р.

Совокупная доля влияния экстенсивности и интенсивности по всем видам ресурсов определена как сумма оплаты труда, материальных затрат, величина основных и оборотных средств, динамика совокупных ресурсов составила:

- в 2008-2009 гг. – 1,07926, тогда прирост совокупных ресурсов на 1 % прироста продукции равен 0,9346 (5,99 / 6,41). Доля экстенсивности на 100 % прироста продукции составила 93,46 %, а интенсивности – 6,54 %;

- в 2009-2010 гг. – 1,2144, тогда прирост совокупных ресурсов на 1 % прироста продукции равен 0,7086 (21,44 / 30,26). Доля экстенсивности на 100 % прироста продукции составила 70,86 %, а интенсивности – 29,14.

Проведенная оценка экономического роста и анализа эффективности хозяйственной деятельности организации позволяет определить резерв повышения эффективности хозяйствования, а также провести технико-экономическое обоснование перспективных планов или прогнозов.

<http://edoc.bseu.by>

Т.П. Афонина
Филиал БГЭУ (Собруйск)

АУТСТАФФИНГ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Сегодня многие компании применяют вывод персонала за штат для снижения издержек и рисков, связанных с персоналом. Аутстаффинг – это кадровая технология, при которой компания-провайдер услуг оформляет в свой штат уже существующий персонал предприятия-клиента. При этом права и обязанности работодателя переходят к провайдеру услуги, в то время как сами сотрудники продолжают работать на прежнем месте и выполнять свои функции.

Услуга «аутстаффинг» выгодна предприятию, когда оно не имеет возможности увеличить штатную численность сотрудников, но нуждается в этом.. Также аутстаффинг удобен для выполнения краткосрочных проектов, например для автоматизации системы управления предприятием. Чтобы не «раздувать» штат, прибегают к услугам провайдера. В этом случае, чаще всего, провайдер сам подбирает необходимый персонал, зачисляет его в свой штат, а фактически работают эти сотрудники у Заказчика. Таким образом, реализуется услуга лизинга персонала, являющаяся составной частью аутстаффинга. Эта услуга также нужна при необходимости сэкономить на своей кадровой службе или «разгрузить» ее при больших объемах работ.

При составлении экономической модели деятельности предприятия составляются в том числе и графики работы сотрудников с расчетом стоимости каждого человеко-часа, в затратную часть которого включается стоимость затрат на оборудование, расходные материалы, аренда помещения, стоимость работы обслуживающего персонала, различные налоги и т.п. Таким образом, уменьшение затрат на обслуживание персонала ведет к уменьшению стоимости каждого человеко-часа работы сотрудников предприятия, что приводит к уменьшению стоимости выпускаемой продукции и, как следствие, к увеличению фактической прибыли предприятия. Для оптимизации расходной деятельности предприятия можно: а) уменьшить затраты на обслуживание штатных сотрудников отдела (канцелярия, бумага, расходные материалы, ПК, программное обеспечение, оборудование и др.); б) снизить количество штатных сотрудников отдела предприятия в среднем на 1–2 штатных единицы, в худшем случае на 4–5 штатных единиц в зависимости от временных и количественных показателей технологической цепочки выполнения работы. Также данная услуга позволяет сэкономить на открытии новых вакансий или привлекаемых на дополнительные работы сотрудниках в данном отделе при увеличении нагрузки, связанной с обработкой дополнительных документов; в) возможность расширения социального пакета работников без фактических затрат со стороны предприятия-заказчика. Благодаря имеющемуся у аутстаффера ресурсу – многочисленным штатным работникам – компания способна обеспечивать своих сотрудников различными льготами, скидками, бонусами и т.д.

Рассмотрим реализацию данного инструмента на практике. Предположим, что существует некий отдел маркетинга предприятия численностью 9 сотрудников. Из них 1 – начальник отдела, 4 – инженеры по маркетингу, занимающиеся исследованием рынка, прогнозированием, планированием, анализом внешней и внутренней среды, продвижением производимой продукции, рекламой, стимулированием сбыта и т.д., 4 – помощники инженеров по маркетингу, которые в основном ведут документацию. Расходы, включая оплату труда (с учетом налогов) персонала, составляют 8334,0 у.е. ежемесячно (данная цифра соответствует расходам реального предприятия на содержание отдела маркетинга). В целях сокращения административных издержек предлагается 4 сотрудников отдела маркетинга перевести в штат агентства. Штат помощников инженеров по маркетингу, занимающихся ведением документации расформировать, однако данное предложение не будет являться в полной мере социально-направленным, в связи с чем можно предложить невостребованным сотрудникам работу, соответствующую их знаниям, умениям и навыкам.

Проведем расчет экономического эффекта от внедрения аутстаффинга по формуле

$$\mathcal{E} = R \cdot V; \quad \mathcal{E} = 100 \cdot 4 = 400 \text{ у.е. в месяц}$$

где \mathcal{E} – экономический эффект от аутстаффинга; R – ставка оплаты услуг аутстаффинга на одного сотрудника в месяц (для расчета экономического эффекта принималась средняя ставка оплаты услуг в соответствии с прейскурантом кадровых агентств); V – количество сотрудников, выведенных за штат.

Таким образом, предприятие-заказчик ежемесячно будет экономить 400 у.е. на административных расходах. Возникает вопрос, в чем же заключается тогда интерес (экономическая выгода) организации-агента? Ответ: организация-агент, направляет своих сотрудников не только на одно определенное предприятие, но и на другие предприятия-заказчики которым необходимо оказывать аналогичные услуги, каждое из которых оплачивает за определенного сотрудника арендную плату, соответствующую его профессиональным качествам. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что для совершенствования организационной структуры отдела маркетинга (в соответствии с рассматриваемым примером) предприятия целесообразно внедрять систему кадровой технологии, такую как аутстаффинг. Это позволит предприятию сосредоточить все свои усилия и ресурсы исключительно на развитии и расширении своего бизнеса, на укреплении своих позиций на рынке.

И.А. Бова

ГТУ им. Ф. Скорины (Гомель)

СТАТИКО-ДИНАМИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ УЧЕТА АМОРТИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

В современной экономической литературе нет единого мнения о содержании категории «амортизация». Внести некоторую ясность, на наш взгляд, может изучение теории статического и динамического учета. Амортизация в *статической теории баланса* – механизм корректировки оценки объектов основных средств в балансе на основании норм и методов, отражающих снижение стоимости и производительности данных объектов; в *динамической теории баланса* – процесс переноса стоимости используемых объектов основных средств на стоимость готовой продукции, который не связан с обесценением соответствующих активов [1].

Таким образом, методики бухгалтерского учета амортизации, соответствующие данным двум теориям, решая совершенно разные задачи, противоречат друг другу. Или мы достоверно представляем в отчетности реальную стоимость объектов основных средств, но утрачиваем объективную информацию о финансовых результатах, или отчетность показывает эффективность деятельности организации, но при этом вуалируется картина реальной стоимости активов.

Фундаментальная роль учета в процессе управления и принятия инновационных решений постоянно подчеркивается современными теоретиками учета. При этом рекомендуется изучение бухгалтерией статико-динамических операций, которые включают «одновременно модификации и пермутации» [2].

На основании сказанного выше можно сделать вывод, что *использование модифицированного статико-динамического подхода к определению амортизации основных средств* как объекта бухгалтерского учета является наиболее целесообразным и актуальным в сложившихся условиях хозяйствования.