

В основе оценки ресурсного обеспечения УВО должны лежать методы, учитывающие динамику изменения основных показателей, потому что условия осуществления деятельности разные, что не позволяет сравнить УВО по абсолютным показателям. Изменение основных показателей в динамике позволяет определить интенсивность развития, выявить результаты работы во времени. Указанному требованию удовлетворяет метод динамического норматива. Данный метод основан на формировании определенного набора показателей, нормативно выстроенных в соответствии с динамикой их изменения относительно друг друга. Идея данной теории принадлежит И. М. Сыроежину, который в своей работе «Совершенствование системы показателей эффективности и качества» доказал, что несопоставимые в статике показатели сопоставимы в динамике [2]. Данный метод может быть применен в оценке ресурсного обеспечения УВО. Для нейтрализации такого недостатка, как невозможность выявления более «быстрой» динамики, предлагается заменить показатели ускорения значений оцениваемых параметров темпами роста данных величин.

Таким образом, методика оценки ресурсного обеспечения УВО состоит из шести этапов: 1) определение ключевых показателей ресурсного обеспечения и изучение их динамики за ряд предшествующих лет; 2) расчет темпов роста ключевых показателей каждого года к предшествующему; 3) расчет интегрального коэффициента результатов ресурсного обеспечения; 4) построение экономико-математической модели соподчиненности, которая является эталоном динамики показателей и может выразить требования к лучшему режиму деятельности; 5) сравнение фактических показателей деятельности УВО с нормативными и расчет величины коэффициента ранговой корреляции Спирмена; 6) выводы о результатах (делаются на основании значения интегрального коэффициента и коэффициента ранговой корреляции).

Использование данной методики позволяет учреждениям высшего образования, государственным органам охарактеризовать состояние ресурсного обеспечения, определить интенсивность его изменения, выявить основные направления улучшения ресурсного обеспечения.

Источники

1. Алескеров, Ф. Т. Модели оболочечного анализа данных и анализа стохастической границы в задаче оценки эффективности деятельности университетов / Ф. Т. Алескеров, В. Ю. Белоусова, В. В. Петрущенко // Проблемы управления. — 2015. — № 5. — С. 2–19.
2. Сыроежин, И. М. Совершенствование системы показателей эффективности и качества / И. М. Сыроежин. — М. : Экономика, 1980. — 191 с.

*К. Н. Васильева, канд. экон. наук
ВГУ (Воронеж, Россия)*

СУЩНОСТЬ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СУБЪЕКТА

Сущность расходов на персонал экономического субъекта проявляется в их функции. Целесообразно выделить, по крайней мере, четыре основные функции:

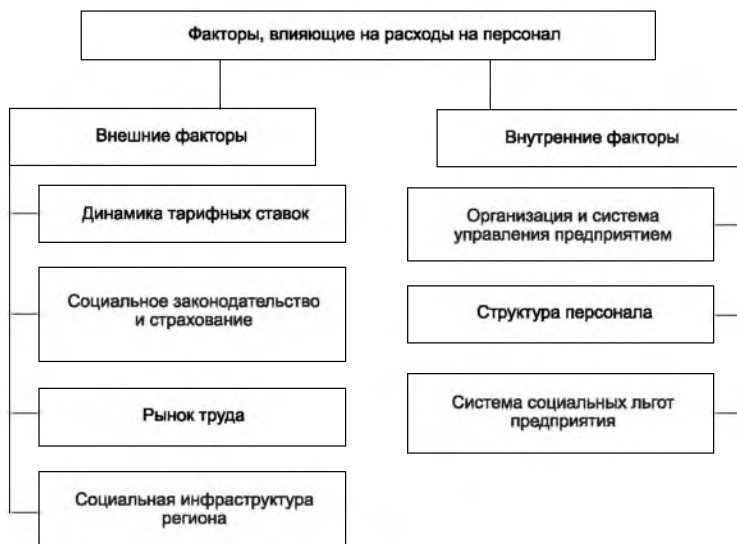
1. Распределительная. Проявляется в распределении фонда средств, образуемого для функционирования системы управления персоналом по подсистемам в соответствии с их назначением, из чего можно сделать вывод о целевом характере расходов на персонал.

2. Контрольная. Проявляется в контроле за формированием фонда и целевым характером использования средств, расходуемых из фонда, и их распределением по соответствующим подсистемам.

3. Стимулирующая. Проявляется в зависимости результатов деятельности системы управления персоналом от объема средств, поступающих в фонд, и сроков его формирования. Изменение объема средств, направляемых в ту или иную подсистему, способствует повышению (снижению) возможностей деятельности данной подсистемы.

4. Инновационная. Именно человек, персонал в эпоху научно-технического прогресса является главным носителем и создателем технологических изменений, на которых в значительной степени и базируется научно-технический прогресс. Инновационная функция расходов на персонал проявляется в том, что средства, образующие фонд, являются основным источником наращивания инновационного потенциала любой компании, реализации ее конкурентных преимуществ.

Расходы на персонал находятся под влиянием внешних и внутренних факторов, таких как требования законодательства, уровень налогообложения, договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок, изменение в численности и структуре кадров, массовое повышение квалификации и т.д. (см. рисунок).



Факторы, оказывающие влияние на расходы на персонал

Изменения в составе показателей расходов на персонал могут быть обусловлены следующими факторами:

- цели и задачи, стоящие перед организацией;
- вид и содержание деятельности организации;
- организационная структура и культура организации;
- стадия развития организации;
- степень централизации, масштабов деятельности, принятая в фирме философия управления;
- развитость системы социального партнерства и др.