

## ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ ФИНАНСОВЫХ ОРГАНОВ ВООРУЖЕННЫХ СИЛ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*БОЛЬШАКОВА А. В.*

*Белорусский национальный технический университет*

E-mail: anika\_n@mail.ru

В статье рассматривается проблема сокращения численности Вооруженных Сил Республики Беларусь и необходимости проведения экономически обоснованных реформ, оптимизирующих численность работников финансовых органов, сокращая ее, однако не подрывая финансово-хозяйственную деятельность Вооруженных Сил в целом. Предлагается оптимизировать численность работников финансовых органов Вооруженных Сил путем проведения организационно-штатных преобразований – внедрением централизованной системы расчетов с личным составом по примеру Министерства обороны Российской Федерации.

На основе межотраслевых нормативных материалов рассчитан норматив численности работников финансовых органов, занятых учетом расчетов с работниками по заработной плате и другим платежам, предполагаемого единого расчетного центра. На примере условной организации «В» со списочной численностью работающих в ней, равной численности Вооруженных Сил Республики Беларусь, определена возможная эффективность внедрения централизованной системы расчетов с личным составом. Согласно приведенным расчетам, сокращение численности работников финансовых органов, занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, в целом по организации «В» может составить до 60 человек при количестве филиалов, осуществляющих самостоятельный расчет выплат личному составу своего филиала более 200.

Определена зависимость норматива численности от количества финансовых органов, процента личного состава, получающего выплаты через единый расчетный центр, и концентрации финансово-экономического документооборота. Отмечено, что для объективности отражения эффективности возможного внедрения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах недостаточно определения количественных показателей. Для полноты информации необходимо рассмотреть качественные изменения, обращая особое внимание на проблемные вопросы и возможные пути их решения. Статья отражает вопросы нормирования труда и представляет интерес как для финансово-экономических, так и организационно-мобилизационных органов Вооруженных Сил.

**Ключевые слова:** единый расчетный центр, норматив численности, оптимизация численности, централизованная система расчетов, численность работников финансового органа Вооруженных Сил.

Ил. 1. Табл. 1. Библиогр.: 11 назв.

## OPTIMIZATION OF FINANCIAL PERSONNEL NUMBER IN ARMED FORCES OF THE REPUBLIC OF BELARUS

*BOLSHAKOVA A. V.*

*Belarusian National Technical University*

The paper considers a problem pertaining to reduction of the Armed Forces of the Republic of Belarus and necessity to carry out economically reasonable reforms optimizing strength of financial personnel with the purpose to decrease its number but without undermining financial and operational activities of the Armed Forces as a whole. It has been proposed to optimize strength of financial personnel in the Armed Forces while executing organizational staff transformations such as introduction of a centralized accounting system for service personnel by an example of the Ministry of Defense of the Russian Federation.

Normative for financial personnel strength of the supposed unified financial centre which is involved in accounting recordings on salary and other payments has been calculated on the basis of inter-branch standards. While taking as an example a conventional organization "B" with staff strength which is equal to the strength of the Armed Forces of the Republic of Belarus the possible efficiency in introduction of the centralized accounting system for service personnel has been determined in the paper. According to represented calculations reduction of financial personnel dealing with accounting recordings on salary and other payments in the whole organization "B" can constitute up to 60 persons with more than 200 branches which are carrying out independent payment accounting for personnel concerned.

Dependence of strength normative on number of financial bodies, percentage of personnel receiving payments through a unified financial centre and concentration of financial and economic document circulation has been determined in the paper. It has been pointed out that it is not sufficient to determine quantitative indices in order to ensure an objective reflection of the efficiency of possible introduction of the centralized accounting system for service personnel in the Armed Forces. In order to obtain complete information it is necessary to consider qualitative changes paying a special attention to problems and possible ways of their solution. The paper describes problems pertaining to labour norming and it is of interest for financial-economic and organizational and mobilization bodies of the Armed Forces.

**Keywords:** unified financial centre, strength normative, strength optimization, centralized accounting system, strength of financial personnel of the Armed Forces.

Fig. 1. Tab. 1. Ref.: 11 titles.

Согласно данным открытых источников, общая численность Вооруженных Сил Республики Беларусь в октябре 2011 г. составляла около 73 тыс. чел. [1], а в феврале 2012-го – 62 тыс. чел. [2] (сокращение на 15 % менее чем за полгода). Численность Вооруженных Сил нашей страны в мае 2013 г. осталась на прежнем уровне [3], но по состоянию на февраль 2014-го сократилась до 59 тыс. чел., в том числе более 46 тыс. военнослужащих и около 13 тыс. гражданского персонала [4], что свидетельствует о положительной динамике ее сокращения.

В сложившихся условиях сокращение численности Вооруженных Сил, в том числе и работников финансовых органов воинских частей, стремление начальников таких органов увеличить штат своих сотрудников ввиду их чрезмерной загруженности оставляют желать лучшего. В такой ситуации возникает необходимость проведения экономически обоснованных реформ, оптимизирующих численность работников финансовых органов, сокращая ее, однако не подрывая финансово-хозяйственную деятельность Вооруженных Сил в целом.

Для решения сложившейся проблемы можно воспользоваться опытом соседних стран, в частности внедрением централизованной системы расчетов с личным составом на примере Министерства обороны Российской Федерации. Так, в конце 2011 г. в целях дальнейшей централизации финансово-экономических органов Министерства обороны Российской Федерации был создан Единый расчетный центр Министерства обороны Российской Федерации, который с 1 января 2012 г. начал свою работу. Основной задачей расчетного центра был централизованный своевременный расчет денежного довольствия военнослужащим и заработной платы гражданскому персоналу Министерства обороны Российской Федерации [5].

Рассмотрим экономический эффект от возможного создания подобного расчетного центра в Вооруженных Силах Республики Беларусь. В соответствии с межотраслевыми нормативами численности работников, занятых бухгалтерским учетом и финансовым обеспечением деятельности коммерческих организаций, утвержденными постановлением Министерства труда и социальной защиты Респуб-

ки Беларусь от 14 ноября 2006 г. № 143 (далее – межотраслевые нормативы), штатная численность работников финансового органа рассчитывается как сумма нормативов численности работников, занятых, во-первых, учетом расчетов с работниками по заработной плате и другим платежам, во-вторых, бухгалтерским учетом и отчетностью и, в-третьих, финансовым обеспечением деятельности организации [6].

Рассмотрим возможный результат внедрения централизованной системы расчетов с личным составом Вооруженных Сил Республики Беларусь по одному из трех приведенных выше направлений, а именно: учету расчетов с работниками по заработной плате и другим платежам. Данное направление имеет ключевое значение для финансового обеспечения Вооруженных Сил, так как около 45 % всех расходов Министерства обороны отводится на оплату труда [7].

Норматив численности работников финансового органа по функции «Учет расчетов с работниками по заработной плате и другим платежам» (далее – норматив численности работников финансового органа) согласно межотраслевым нормативам определяется по формуле

$$N_{\text{чз}} = 0,0043P^{0,897}, \quad (1)$$

где  $N_{\text{чз}}$  – норматив численности работников финансового органа, занятых учетом расчетов с работниками по заработной плате и другим платежам (чел.);  $P$  – списочная численность работающих в организации в среднем за год (чел.) [6].

Как видно из (1), норматив численности работников финансового органа находится в прямой зависимости от списочной численности работающих в организации, возведенной в степень, меньшую единицы (0,897). Из этого следует, что при увеличении списочной численности работающих в организации темп роста норматива численности работников финансового органа будет меньше темпов роста списочной численности работающих в организации. То есть присутствует «эффект от масштаба»: при увеличении списочной численности работающих в организации уменьшается потребность в работниках ее финансового органа на обслуживание одинакового количества человек.

Применительно к Вооруженным Силам это значит, что чем больше процент личного состава Вооруженных Сил получает денежное довольствие, заработную плату и иные выплаты централизованно (через расчетный центр), тем меньшее количество работников финансовых органов необходимо Вооруженным Силам для расчета с личным составом в целом [8].

При создании единого центра для расчетов с личным составом Вооруженных Сил Республики Беларусь штатная численность работников такого центра, осуществляющих учет расчетов с личным составом при численности Вооруженных Сил 59 тыс. чел., составит 82 чел.:

$$N_{\text{чз}} = 0,0043 \cdot 59000^{0,897} \approx 81,83.$$

Для расчета возможной эффективности внедрения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах Республики Беларусь рассмотрим условную организацию «В» со списочной численностью работающих в ней в среднем за год 59 тыс. чел. Предположим, что данная организация состоит из некоторого числа филиалов, осуществляющих самостоятельный расчет выплат личному составу своего филиала и имеющих равную численность личного состава каждого из них.

Норматив численности работников финансового органа, занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, одного филиала организации «В» рассчитывается по формуле (1). Значения норматива приведены в графе 3 табл. 1.

Таблица 1

**Оптимизация численности работников финансовых органов условной организации «В» за счет внедрения централизованной системы расчетов с личным составом**

Количество филиалов в организации «В», шт.	Среднесписочная численность работающих в филиале, чел.	Норматив численности работников финансового органа одного филиала, чел.	Норматив численности работников финансовых органов в целом по организации «В», чел.	Сокращение численности работников финансовых органов, чел.
1	2	3	4	5
1	59000,00	81,83	81,83	0,00
10	5900,00	10,37	103,73	21,95
20	2950,00	5,57	111,41	29,64
30	1966,67	3,87	116,16	34,40
40	1475,00	2,99	119,66	37,90
50	1180,00	2,45	122,44	40,69
60	983,33	2,08	124,76	43,02
70	842,86	1,81	126,76	45,02
80	737,50	1,61	128,51	46,78
90	655,56	1,45	130,08	48,35
100	590,00	1,31	131,50	49,77
110	536,36	1,21	132,80	51,07
120	491,67	1,12	133,99	52,27
130	453,85	1,04	135,10	53,38
140	421,43	0,97	136,14	54,42
150	393,33	0,91	137,11	55,39
160	368,75	0,86	138,02	56,31
170	347,06	0,82	138,89	57,17
180	327,78	0,78	139,71	57,99
190	310,53	0,74	140,49	58,77
200	295,00	0,71	141,23	59,52

Расчет норматива численности работников финансовых органов, занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, в целом по организации «В» при равной численности личного состава ее филиалов представлен в графе 4 табл. 1. Как видно из табл. 1, норматив численности работников финансовых органов в целом по организации «В» тем выше, чем больше филиалов в данной организации, и принимает минимальное значение при наличии единственного (централизованного) филиала. Применимо к Вооруженным Силам это означает, что создание единого центра, осуществляющего централизованный расчет выплат личному составу, уменьшит нормативное значение численности работников финансовых органов в целом по Вооруженным Силам.

Сокращение численности работников финансовых органов организации «В», занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, за счет внедрения централизованной системы расчетов с личным составом можно выразить как разность между нормативом численности работников финансовых органов в целом по организации (табл. 1, графа 4) и его значением при наличии единственного (централизованного) финансового органа для всех филиалов (82 чел.). Сокращение численности можно представить формулой

$$\Delta = \sum_{i=2}^K N_{чз_i} - 82, \quad (2)$$

где  $\Delta$  – сокращение численности работников финансовых органов в целом по организации «В» (чел.);  $N_{чз_i}$  – норматив численности работников финансового органа  $i$ -го филиала организации «В» (чел.);  $K$  – количество филиалов в организации «В» (шт.).

Преобразуя (2) с учетом формулы (1), получаем следующее выражение:

$$\Delta = \left[ 0,0043 \cdot \left( \frac{59000}{K} \right)^{0,897} \right] \cdot K - 82;$$

$$\Delta = \left[ 0,0043 \cdot \left( \frac{19030,68}{K} \right)^{0,897} \right] \cdot K - 82;$$

$$\Delta \approx 82K^{0,103} - 82;$$

$$\Delta = 82(K^{0,103} - 1). \quad (3)$$

Таким образом, сокращение численности работников финансовых органов, занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, в целом по организации «В» можно представить формулой (3). Абсолютное значение сокращения численности приведено в графе 5 табл. 1, из которой видно, что уже при количестве 10 филиалов сокращение численности составит 22 чел., при 50 – около 41 чел., а при количестве филиалов более 200 – примерно 60 чел. Данные величины составляют резерв сокращения численности работников финансовых органов за счет внедрения централизованной системы расчетов с личным составом.

Графически зависимость сокращения численности работников финансовых органов условной организации «В» от количества филиалов в ней отражена на рис. 1.

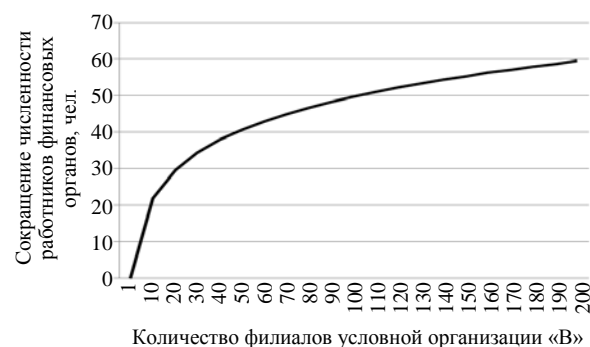


Рис. 1. Зависимость сокращения численности работников финансовых органов условной организации «В», занятых учетом расчетов по заработной плате и другим платежам, от количества филиалов в ней

Таким образом, имея данные о реальной численности личного состава Вооруженных Сил Республики Беларусь на конкретную дату, количестве воинских частей с самостоятельным финансовым хозяйством и численности работников финансовых органов в Вооруженных Силах в целом, возможно рассчитать реальный эффект от внедрения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах Республики Беларусь. Однако следует отметить, что сокращение численности в данном примере отражает лишь уменьшение численности работников по одному из трех направлений – учет расчетов по заработной плате и другим платежам. При определении

эффективности внедрения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах Республики Беларусь следует также учитывать эффект от изменения численности работников финансовых органов, занятых бухгалтерским учетом и отчетностью, а также финансовым обеспечением.

Нормативные формулы, приведенные в межотраслевых нормативах для расчета численности работников финансового органа, занятых бухгалтерским учетом и отчетностью, а также финансовым обеспечением, представляют собой уравнения регрессии, рассчитанные по методу множественной корреляции, и имеют следующий вид:

$$N_{\text{ч}} = aD^xP^y, \quad (4)$$

где  $N_{\text{ч}}$  – норматив численности работников по направлению (чел.);  $a$  – коэффициент уравнения регрессии;  $P, D$  – числовые значения влияющих факторов:  $P$  – списочная численность работающих в организации в среднем за год (чел.) и  $D$  – документооборот финансового органа за месяц (шт.);  $x, y$  – степень числа ( $x, y < 1$ ) [6].

Норматив численности находится в прямой зависимости от документооборота финансового органа и списочной численности работающих в организации, которые возведены в степень, меньшую единицы. Как было отмечено ранее, при увеличении списочной численности работающих в организации в таком случае уменьшается потребность в работниках ее финансового органа для обслуживания одинакового количества человек. Аналогично, при увеличении концентрации финансово-экономического документооборота организации уменьшается потребность в работниках ее финансового органа для обработки одинакового количества условных документов. Применительно к Вооруженным Силам это значит, что чем больше процент личного состава Вооруженных Сил получает денежное довольствие, заработную плату и иные выплаты через единый расчетный центр, а также чем больше концентрация финансово-экономического документооборота, тем меньшее количество работников финансовых органов необходимо Вооруженным Силам в целом. К тому же уменьшение объема документооборота Единого расчетного центра возможно за

счет не только его концентрации, но и внедрения электронного документооборота.

Следует учитывать, что приведенный выше расчет отражает лишь количественную сторону эффективности возможного внедрения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах Республики Беларусь. Для полноты информации необходимо также рассмотреть качественные изменения, обращая особое внимание на проблемные вопросы и возможные пути их решения. Например, за недолгий период функционирования Единого расчетного центра Министерства обороны Российской Федерации был выявлен ряд специфических проблем, в частности: полностью не был отработан процесс взаимодействия с кадровыми органами Министерства обороны Российской Федерации и банковскими институтами [9]; не было точных разграничений полномочий и зон ответственности с управлениями финансового обеспечения по субъектам федерации [10]; программный продукт, используемый в расчетном центре, не учитывал весь спектр вопросов начисления денежного довольствия военнослужащим [11] и др. Данные проблемы можно отнести к системным недостаткам, которые возможно устранить, не препятствуя плановой работе расчетного центра, или предупредить их уже на стадии его формирования.

## ВЫВОД

Экономически обоснованное сокращение численности работников финансовых органов Вооруженных Сил Республики Беларусь возможно при проведении организационно-штатных преобразований путем внедрения централизованной системы расчетов с личным составом. Количественный эффект централизации расчетов с личным составом очевиден. При анализе качественной стороны эффективности необходимо изучить проблемные вопросы, с которыми сталкиваются другие страны, применяющие централизованную систему расчетов с личным составом, и прогнозировать специфические проблемные ситуации, характерные для нашей страны.

## ЛИТЕРАТУРА

1. **Организационная** структура и людской потенциал Вооруженных Сил Беларуси [Электронный ресурс] / Информационно-аналитический портал BELARMY. – Минск,

2011. – Режим доступа: <http://belarmy.by/istoria-belarusi/organizacionnaya-struktura-i-lyudskoj-potencial-vooruzhennyx-sil-belarusi>. – Дата доступа: 03.10.2011.

2. **Численность** Вооруженных Сил Беларуси [Электронный ресурс] / Интернет-портал LiveJournal. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://opendata.livejournal.com/24240.html>. – Дата доступа: 23.02.2012.

3. **Вооруженные** Силы Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Интернет-портал Вся Беларусь. – Минск, 2013. – Режим доступа: <http://allby.tv/article/388/voorujennyie-silyi-respubliki-belarus/>. – Дата доступа: 28.05.2013.

4. **Вооруженные** Силы Республики Беларусь на современном этапе развития [Электронный ресурс] / Пресс-служба МО РБ. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://vsr.mil.by/2014/02/22/vooruzhennye-sily-respubliki-belarus-na-sovremennom-etape-razvitiya> – Дата доступа: 22.02.2014.

5. **Большакова, А. В.** Анализ эффективности введения централизованной системы расчетов с личным составом в Вооруженных Силах Республики Беларусь / А. В. Большакова // Национальная и региональная экономика, государственное и местное управление: проблемы, исследования, перспективы: сб. науч. статей 1-й Международ. науч.-практ. конф. – Минск: БГЭУ, 2013. – Вып. 1. – С. 98–102.

6. **Об утверждении** Межотраслевых нормативов численности работников, занятых бухгалтерским учетом и финансовым обеспечением деятельности коммерческих организаций: постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 14 нояб. 2006 г. № 143: текст по состоянию на 1 июня 2014 г. [Электронный ресурс] // Беларусь. – Режим доступа: <http://belarus.news-city.info/docs/2006by/crxfnm-tcgkfnj30898.htm>. – Дата доступа: 16.10.2012.

7. **Большакова, А. В.** Нормирование численности работников финансовой службы мобильной бригады / А. В. Большакова // II Международ. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы финансового обеспечения Вооруженных Сил». – Минск: БНТУ, 2013.

8. **Большакова, А. В.** Количественная оценка эффективности возможного реформирования системы финансово-экономических органов Вооруженных Сил Республики Беларусь по примеру Российской Федерации / А. В. Большакова // II Международ. науч.-практ. конф. «Актуальные проблемы социально-гуманитарного знания в контексте обеспечения национальной безопасности». – Минск: ВАРБ, 2014.

9. **Проблемы** финансово-экономического обеспечения Вооруженных Сил [Электронный ресурс] / Информационно-тематический портал История тыла Российской армии. – Москва, 2012. – Режим доступа: <http://vpk-news.ru/articles/12766>. – Дата доступа: 16.10.2012.

10. **Военная** реформа: просчеты и пути их исправления [Электронный ресурс] / Форум Министерства обороны Российской Федерации. – Москва, 2012. – Режим доступа: [http://forum-mil.ru/news/voennaja\\_reforma\\_proschety\\_i\\_puti\\_ikh\\_ispravlenija/2012-08-18-1731](http://forum-mil.ru/news/voennaja_reforma_proschety_i_puti_ikh_ispravlenija/2012-08-18-1731) – Дата доступа: 18.08.2012.

11. **Реформы** по кругу или деньги на ветер / Под общ. ред. В. В. Воробьева. – Смоленск: Маджента, 2012. – 172 с.

## REFERENCES

1. **Organizational Structure and Human Potential of the Armed Forces of Belarus.** *Information-Analytical Portal BELARMY.* (2011) Available at: <http://belarmy.by/istoria-belarusi/organizacionnaya-struktura-i-lyudskoj-potencial-vooruzhennyx-sil-belarusi> (access 3 October 2011) (in Russian).

2. **Strength of the Armed Forces of Belarus.** *Internet-Portal LiveJournal.* (2013) Available at: <http://opendata.livejournal.com/24240.html> (access 23 February 2012) (in Russian).

3. **Armed Forces of the Republic of Belarus.** *Internet-Portal Whole Belarus.* (2013) Available at: <http://allby.tv/article/388/voorujennyie-silyi-respubliki-belarus/> (access 28 May 2013) (in Russian).

4. **Armed Forces of the Republic of Belarus at Modern Stage of Development.** *Press service of Ministry of Defense of the Republic of Belarus.* (2014) Available at: <http://vsr.mil.by/2014/02/22/vooruzhennye-silyi-respubliki-belarus-na-sovremennom-etape-razvitiya> (access 22 February 2014) (in Russian).

5. **Bolshakova, A. V.** (2013) Analysis of Efficiency in Introduction of the Centralized Accounting System for Service Personnel of the Armed Forces of the Republic of Belarus. *National and Regional Economics, State and Local Management: Problems, Investigations, Prospects. Collection of Scientific Articles I International Scientific and Practical Conference.* Minsk, BSEU (Belarusian State Economic University), Issue 1, 98–102 (in Russian).

6. **On Approval of Inter-Branch Normatives for Strength of Personnel Involved in Accounting Recording and Financial Provision of Commercial Organization Activity.** Ordinance of Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus dated November 14, 2006. No 143. Available at: <http://belarus.news-city.info/docs/2006by/crxfnm-tcgkfnj30898.htm> (access 16 October 2012) (in Russian).

7. **Bolshakova, A. V.** (2013) Strength Norming of Financial Service Personnel of a Mobile Team. *Actual Problems in Financial Provision of the Armed Forces. II International Research and Practical Conference.* Minsk: BNTU (in Russian).

8. **Bolshakova, A. V.** (2014) Quantitative Evaluation of Efficiency in Possible Reformation of System for Financial and Economic Bodies of the Armed Forces of the Republic of Belarus by an Example of the Russian Federation. *Actual Problems in Social and Humanitarian Knowledge within Context of National Security Provision. II International Research and Practical Conference.* Minsk: Military Academy of Belarus.

9. **Problems in Financial and Economic Provision of the Armed Forces.** *Information and Thematic Portal "History of Service Area of the Russian Army".* (2012) Available at: <http://vpk-news.ru/articles/12766> (access 16 October 2012) (in Russian).

10. **Military Reform: Miscalculations and Ways of Their Correction.** *Forum of Ministry of Defense of the Russian Federation.* (2012) Available at: [http://forum-mil.ru/news/voennaja\\_reforma\\_proschety\\_i\\_puti\\_ikh\\_ispravlenija/2012-08-18-1731](http://forum-mil.ru/news/voennaja_reforma_proschety_i_puti_ikh_ispravlenija/2012-08-18-1731) – (access 18 August 2012) (in Russian).

11. **Vorobiov, V. V.** (2012) *Reforms in Circles or Throwing Money Away.* Smolensk, Madzhenta. 172 p. (in Russian).

Поступила 02.07.2014