

ЭКОНОМИКА

Новгородова Лилия Гаврильевна

студентка

Михайлова Анна Викторовна

канд. экон. наук, доцент

ФГАОУ ВПО «Северо-Восточный федеральный

институт им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ И ИХ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

***Аннотация:** статья посвящена основным методам оптимизации расходов на персонал. Авторская работа посвящена экономическому анализу человеческого капитала, а также определению стоимости человеческого капитала всех сотрудников. Расходы на персонал являются проблемой, так как необходимость в оценке человеческого капитала может происходить при продаже бизнеса, любые изменения в структуре предприятия, а также для необходимых управленческих решений.*

***Ключевые слова:** капитал, ресурсы, затраты на персонал.*

Затраты на персонал играют важнейшую роль в структуре издержек современных предприятий, организаций и учреждений. С другой стороны, они все чаще рассматриваются в качестве инвестиций, приносящих отдачу в течение длительного периода времени. Таким образом, управление эффективностью затрат на персонал может оказывать заметное влияние на результат хозяйственной деятельности предприятия в целом.

На наш взгляд, неотъемлемой задачей кадровой политики является определение издержек на приобретение квалифицированной рабочей силы.

Изучив труды исследователей (Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л., Муэрс Р., Михайлова А.В., Анахина Л., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г. и других) мы приходим к

выводу, что в организации затратами на персонал надо управлять. Общие расходы на рабочую силу у работодателей складываются из прямых и косвенных затрат. Прямые затраты обычно связаны с оплатой отработанного времени или выполненного объема работ. Косвенные затраты обусловлены необходимостью возмещения дополнительных расходов по выплате страховых взносов в социальные фонды. Их относительно высокая величина может быть сопряжена с повышением профессионального уровня работников, улучшением социальных условий труда, что следует рассматривать как меры по реализации активной кадровой политики.

Мы согласны с авторами в статье Михайловой А.В., Анахиной Л в отношении того, что «Расходы на содержание персонала – это расходы, которые предприятие платит за работу. Они выступают в виде выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, или добровольных социальных услуг предприятия» [3, С. 69].

Внутренние факторы влияния на деятельность организации также должны быть включены в прогнозы. Это прежде всего результаты планирования численности и структуры кадров. Планирование расходов по содержанию персонала является вторым этапом планирования.

Разумеется, планирование численности и структуры персонала и планирование расходов по его содержанию взаимодействуют друг с другом. Планирование численности и структуры персонала всегда происходит с соблюдением аспекта расходов. Результаты планирования расходов по содержанию могут оказывать непосредственное влияние на численность штатов.

Изменение численности персонала сразу же оказывает влияние на расходы по содержанию персонала. При этом численность персонала определяет не только расходы по его содержанию, но в немалой степени и прочие расходы. Рабочему требуется спецодежда, служебные помещения должны отапливаться и т.п. Поэтому уменьшение или увеличение численности персонала вызывает последующую экономию или последующие расходы.

Остающиеся на одном и том же уровне расходы по содержанию персонала в бюджетах в долгосрочной перспективе могут быть достигнуты только в результате сокращения численности сотрудников. Если численность персонала должна оставаться без изменений, то отправные точки для снижения расходов будут лежать в сфере социальных услуг, которые не предписаны в законодательном порядке или тарифным соглашением. Сокращение этих затрат на содержание персонала должно быть обдумано в аспекте кадровой политики, поскольку мотивация сотрудников, привлекательность организации как работодателя и престиж фирмы тесно связаны с добровольными социальными услугами.

Абсентеизм обозначает временное отсутствие на рабочем месте без увольнения из организации. Он может быть неизбежным или же его можно избежать. При абсентеизме не выполняется работа, а расходы сохраняются, так как издержки предприятия включают те виды выплат, которые осуществляются независимо от присутствия или отсутствия работника.

Классификация статей экономического ущерба от текучести рабочих кадров весьма условна и может быть, в самом общем виде, разделена на прямые и косвенные.

К прямым экономическим потерям принято относить перерывы в работе увольняющихся, снижение выработки перед уходом и после выхода на новое место работы, затраты на переподготовку в связи с переменной профессии.

К косвенным экономическим потерям предприятия от текучести рабочих кадров следует относить потери от брака продукции, изготовленной вновь принятыми работниками, временные простои оборудования и рабочих мест, расходы по организации приема и увольнения рабочих кадров и др.

Однако необходимо отметить, что экономическая текучесть кадров не всегда имеет отрицательный эффект. В каждом конкретном случае требуется дополнительное, углубленное исследование причин текучести кадров и ее экономических последствий.

Недовольство – это выражение (в письменной или устной форме) неудовлетворенности или критика со стороны работника менеджера.

Жалоба – это недовольство, представленное в формальном виде и письменной форме руководству или представителю профсоюза.

Затраты на персонал – совокупность расходов, связанных с использованием человеческого труда. Наряду с заработной платой сюда относятся установленные в законодательном порядке и по тарифным соглашениям расходы работодателей на социальные услуги, при этом размер и структура последних могут существенно меняться от фирмы к фирме. В большинстве отраслей обрабатывающей промышленности расходы на персонал являются вторым по величине фактором затрат. Для управления важно знать адрес тех или иных затрат.

Таким образом, система управления затратами на персонал представляет собой взаимодействие управляющей и управляемой подсистем, обеспечивающее перевод объекта управления в новое состояние, оптимизацию затрат на персонал, на основе согласования методического, нормативно-правового, организационного аспектов по выбору направлений затрат на персонал, определения их величины и источников возмещения.

Список литературы

1. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом. – М.: Юнити, 2010.
2. Муэрс Р. Эффективное управление. – М.: Фипресс, 2009.
3. Михайлова А.В., Анахина Л. Анализ затрат рабочего времени управленческого персонала // Журнал «Нормирование и оплата труда на автомобильном транспорте». – 2011. – № 10. – С. 65–73.