

Курушина Д.Е.,
студентка

3 курс, факультет экономики

Ульяновский государственный университет

Россия, г. Ульяновск

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ: СТРУКТУРА И МЕТОДЫ ОПТИМИЗАЦИИ

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность затрат предприятия на персонал. Приводится классификация данных затрат, критерии их эффективности. В ходе исследования было отмечено негативное влияние текучести персонала на деятельность организации. Значительное внимание уделяется процессу оптимизации затрат на персонал, рассмотрены возможные меры, способствующие снижению данных затрат.

Ключевые слова: затраты на персонал, оплата труда, социальные выплаты, оптимизация затрат, аутсорсинг.

Annotation: This article discusses the essence of personnel costs. There is the classification of these costs, the criteria of their effectiveness. The research noted the negative impact of staff turnover on the organization. Considerable attention is paid to the process of optimizing personnel costs, and possible measures are considered to reduce these costs.

Key words: personnel costs, wages, social benefits, cost optimization, outsourcing.

Затраты на персонал не ограничиваются выплатой заработной платы и оплатой труда в принципе. Расходы на персонал – это интегральный показатель, который включает в себя все расходы, которые возникают при выполнении всех функций, связанных с использованием кадров, т.е. затраты на выявление потребностей, деятельности по набору кадров, их развитие, высвобождение и

обеспечение системы кадровой службы. При этом расходы на заработную плату, или базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на персонал.

Современный менеджмент рассматривает затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду. Согласно концепции «человеческого капитала» инвестиции в человеческий капитал — это любое действие, которое повышает квалификацию и способность, или, другими словами, производительность труда рабочих [1]. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование затраты, которые способствуют повышению чьей-либо производительности, можно рассматривать как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем».

В общем виде издержки работодателя на персонал включают 3 группы затрат [2]:

1. Расходы на оплату труда (фонд заработной платы)
2. Выплаты социального характера
3. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав расходов на оплату труда включаются все соответствующие затраты организации, связанные с оплатой труда персонала, в том числе оплата за отработанное и неотработанное время.

Оплата за отработанное время состоит из заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам. Кроме того, включается заработная плата по сдельным расценкам: комиссионные выплаты, процент от стоимости оказанных услуг, от выручки. Также к этой категории затрат относятся все виды премиальных: премии по итогам года, квартала, месяца, разовые премии за выполнение отдельных заданий; ежемесячное вознаграждение за стаж и выслугу лет. Имеют место и компенсационные выплаты в связи с режимом работы и

условиями труда (доплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за сменность).

Значительную долю в структуре затрат на персонал занимает и оплата за неотработанное время, в том числе: оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков; оплата льготного времени и времени выполнения государственных обязанностей, доноров; оплата подарков; компенсации за неиспользованные отпуска.

К выплатам социального характера относятся издержки на все льготы, как установленные законодательством, так и предоставляемые организацией в дополнение к требованиям закона. К данным выплатам относятся: оплата больничных, взносы на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг, бесплатное питание, оплата туристических и санаторных путевок, возмещение расходов за пребывание детей в детских садах и яслях, материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают следующие основные статьи: затраты на найм и обучение персонала; расходы на работу с персоналом (например, расходы на информационные системы, мероприятия, заводскую газету, расходы на содержание отдела кадров и т.д.), стоимость форменной одежды и спецодежды.

Если текучесть кадров большая, то появляются дополнительные расходы, связанные с поисками новой рабочей силы, ее инструктажем и освоением работ. При высокой текучести кадров растет размер оплат сверхурочных работ, увеличиваются брак и простои, повышается уровень заболеваемости, производственного травматизма. Все это повышает расходы, связанные с персоналом, приводит к росту себестоимости продукции и снижению ее конкурентоспособности.

Эффективность затрат на персонал определяется степенью их влияния на эффективность организации, подразделения, рабочего места. Если затраты не дают положительного эффекта, их необходимо сокращать или заменять на другие виды затрат [3].

Процесс оптимизации может быть представлен как общее или частичное сокращение затрат, так и перераспределение затрат по приоритетным направлениям управления персоналом, способствующих развитию организации в краткосрочном и долгосрочном периоде.

Большинство руководителей ошибочно полагает, что единственным способом оптимизации затрат на персонал являются такие радикальные меры, как сокращение штата и уменьшение заработной платы. С одной стороны, данные меры в некоторой степени гарантируют снижение доли затрат на выплату заработной платы и иных компенсационных или стимулирующих выплат, но, с другой стороны, может повлечь за собой острые социально-экономические последствия в виде снижения уровня лояльности персонала, производительности труда. Зачастую к сокращению персонала и заработной платы прибегают организации в процессе поглощения, слияния, реорганизации.

Одним из ключевых направлений оптимизации затрат на персонал является процесс оптимизации численности, который на сегодняшний день является одной из самых популярных мер по сокращению затрат во многих организациях. Под оптимизацией численности понимается сокращение персонала, с обоснованием необходимости уменьшения численности, с одновременным изучением затрат рабочего времени и выявлением прямых потерь [4]. Оперативное регулирование численности и качества персонала в отличие от сокращения персонала, проводится преимущественно там, где сотрудники работают в режиме гибкого графика. Особенность данного направления заключается в том, что гибкий график позволяет спланировать работу сотрудников с точным учетом начала, окончания и продолжительности работы каждого работника. Такого рода метод широко используется в розничных торговых компаниях или call-центрах, где выстраивается соотношение клиентов и необходимое для их обслуживания количество специалистов определенной квалификации. Поэтому, если в некоторые периоды рабочего времени наблюдается невысокий спрос на те, или иные услуги со стороны клиентов, то в таком случае в данные периоды можно привлекать

меньше работников и не самой высокой квалификации. Это в свою очередь делает возможным сократить затраты на оплату труда.

В целях оптимизации затрат на персонал имеет место изменение системы оплаты труда. Система «заработная плата+премирование» позволит, с одной стороны, привязать доход работников к уровню производительности труда или качеству работы, что может послужить дополнительной мотивацией, а с другой стороны, появится возможность уменьшать размер заработной платы сотрудникам, относящимся к выполнению своих обязанностей недобросовестно, или же в случае нехватки денежных средств для выплаты привычного размера заработной платы.

В настоящее время все более актуальным становится аутсорсинг персонала. Под аутсорсингом понимается передача организацией на основании гражданско-правового договора функций внутренних подразделений внешнему исполнителю. Положительной стороной данного метода оптимизации расходов является то, что компания избавляется от обязанности держать сотрудника, выплачивая ему заработную плату, который не занят постоянно и чьи услуги нужны компании только в определенный временной промежуток. При этом повышать компетенцию данного сотрудника компании также не нужно.

Стоит отметить, что увеличение результата может достигаться как с помощью экстенсивных методов (например, увеличение числа сотрудников, объема выполняемых работ и, соответственно, объема затрат), так и с помощью интенсивных методов. Источник прироста результатов следует искать не только в приросте соответствующих показателей, но и в недопущении, предотвращении потерь и убытков как прямых, так и косвенных.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом // СТЭЖ. - 2016. - №1 (22). – с.150-151.

2. Гладкова О.А. Затраты на персонал - необходимое условие стратегического управления персоналом // Российское предпринимательство - 2015. - №2 (272). – с.335-346.
3. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 695 с.
4. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Оптимизация затрат на персонал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №8-9.