

**ОСОБЕННОСТИ ПЛАНИРОВАНИЯ
ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ**

Аннотация. Рассмотрены сущность, значение и процесс планирования затрат на персонал и его роль в эффективной деятельности предприятия.

Анотація. Розглянуто сутність, значення і процес планування витрат на персонал і його роль у ефективній діяльності підприємства.

Annotation. The essence, significance and mechanism of planning of expenses on the personnel and its role in the efficient operation of the enterprise are considered.

Ключевые слова: затраты на персонал, планирование затрат на персонал.

Одной из основных задач управления персоналом в современной экономике является учет и измерение факторов, обуславливающих эффективность работы кадрового состава организации, в частности уровня и структуры затрат на персонал, поскольку персонал организации как носитель уникальных знаний и технологий становится одним из главных ресурсов фирмы. Вложения в персонал рассматриваются как инвестиции, повышающие ценность человеческого капитала, в связи с чем особенно важным становится вопрос эффективного планирования затрат на персонал. Возникает потребность в разработке действенных методик оценки эффективности краткосрочных и долгосрочных инвестиций в человеческий капитал организации.

Таким образом, планирование и оценка эффективности затрат на персонал является актуальнейшей задачей современного управления человеческим капиталом. Грамотное и эффективное планирование этих затрат позволяет не только повысить эффективность и прибыльность работы предприятия, но и улучшить социальное положение сотрудников, их удовлетворенность трудом, дать им дополнительные возможности для развития и построения карьеры.

Цель работы заключается в рассмотрении теоретических аспектов планирования затрат на персонал и их роли в эффективной деятельности предприятия.

Вопросы планирования и бюджетирования затрат на персонал отражены в работах Базарова Т. Ю., Ильина А. И., Лебедева В. Г., Кибанова А. Я., Колосовой Р. П., Мазмановой Б. Г.

Искусство планирования расходов на персонал заключается в разработке максимально точного прогноза с тем, чтобы предприятие могло заблаговременно принять меры при калькуляции этих расходов и в значительной мере исключить неожиданные и неприятные дополнительные финансовые нагрузки.

Затраты на персонал – это показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала [1, с. 234].

Современное управление 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. 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 [2, с. 54].

Исходя из этого, планирование расходов на персонал является одной из главных задач управления персоналом, которая начинается с анализа факторов внешней и внутренней среды, который производится с помощью SWOT-анализа. Факторы внутренней и внешней среды, влияющие на процесс планирования затрат на персонал, представлены на рисунке.

Внутренние факторы

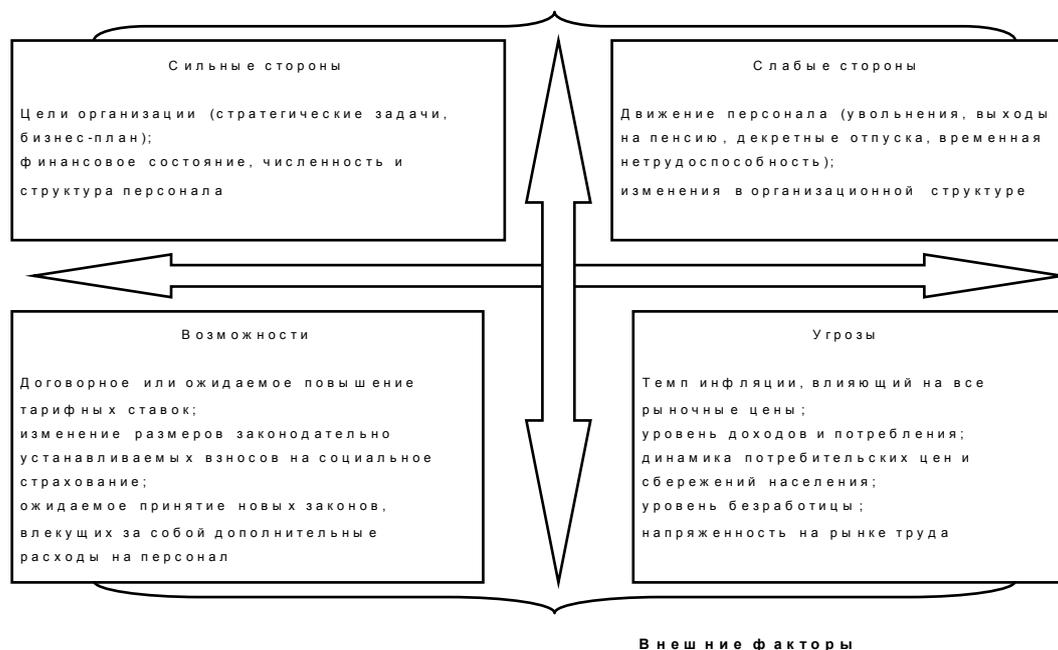


Рис. Внешние и внутренние факторы, влияющие на планирование затрат на персонал

Процесс планирования расходов на персонал включает следующие этапы [3, с. 234]:

1. Формирование общего бюджета расходов на персонал.
 2. Формирование локальных бюджетов расходов на персонал (бюджетов подразделений).
 3. Анализ соответствия суммы локальных бюджетов общему. На основе анализа затраты уменьшаются в планируемом периоде, иначе в дальнейшем обнаружится увеличение затрат, следовательно, и дефицит средств.
 4. Осуществляется перераспределение затрат между подразделениями. При этом учитывается эффективность деятельности в целом подразделения, прибыльность и другие экономические показатели, а также экономическая эффективность предыдущих расходов на персонал (прибыльность, социальный, экономический эффект). На основе этого для одних отделов бюджет сокращается, а другим выделяется в полном объеме.
 5. Анализ структуры бюджета (удельный вес расходов на новые проекты в общей сумме расходов). Новые проекты рассматриваются индивидуально. Особенный упор делается на экономический и социальный эффект. Его необходимость и целесообразность оценивается специально созданной комиссией. Таким образом, успешным подразделениям предоставляется значительная степень свободы.
 6. Выявление предельного минимума расходов на персонал. Определяется уровень социального обеспечения и денежного содержания работников, необходимый для успешного функционирования организации и более эффективного использования трудового потенциала работников.
 7. Организация учета расходов на персонал. Ежемесячное информирование руководства о расходах затрат для обеспечения соблюдения плана затрат во избежание превышения бюджетных средств.
- Таким образом, анализ процесса планирования затрат на персонал позволяет сделать вывод о том, что он играет важнейшую роль как в системе управления персоналом, так и в целостной структуре издержек современного предприятия, от его эффективной организации зависит эффективное функционирование деятельности предприятия. При этом, при планировании затрат на персонал необходимо постоянное выяснение причин возникновения затрат и контроль за ними для того, чтобы обеспечить эффективное использование трудового потенциала персонала, а также повысить эффективность деятельности предприятия.

Научн. рук. Сотникова Ю. В.

Литература: 1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 638 с. 2. Лебедев В. Г. Управление затратами на предприятии / В. Г. Лебедев. – М.: Издательский дом "Бизнес-пресса", 2008. – 275 с. 3. Ильин А. И. Планирование на предприятии: учебник / А. И. Ильин. – 2-е изд., перераб. – М.: Новое издание, 2009. – 345 с. 4. Базаров Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 560 с.