Оценка затрат на персонал и ее влияние на конкурентоспособность предприятия

Шарапова Н.В., к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
Шарапова В.М., д.э.н., профессор, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»
Борисов И.А., старший преподаватель, ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Аннотация. В данной статье раскрывается роль системы затрат на персонал для целей построения конкурентоспособной организации. В связи с тем, что роль персонала с каждым годом увеличиваются, появляется необходимость эффективно управлять и затратами на персонал. Организация может стать конкурентоспособной только в условиях эффективной работы всей системы, включая основной ресурс – персонал.

Ключевые слова: затраты на персонал, эффективность персонала, оплата труда, конкурентоспособность.

Estimation of personnel costs and their impact on enterprise competitiveness

Sharapova N.V., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, FGBOU VO «Ural State University of Economics»
Sharapova V.M., Doctor of Economics, Professor, FGBOU VO «Ural State University of Economics»
Borisov I.A., Senior Lecturer, FGBOU VO «Ural State University of Economics»

Annotation. This article reveals the role of the personnel cost system for the purpose of building a competitive organization. Due to the fact that the role of staff increases every year, there is a need to effectively manage and personnel costs. The

organization can become competitive only in conditions of effective work of the whole system, including the main resource – personnel.

Keywords: staff costs, staff efficiency, labor remuneration, competitiveness.

Как известно, любой процесс должен быть определен с точки зрения его эффективности, и механизм кадровой работы в сфере определения затрат на персонал не является исключением. Как и любое другое экономическое явление степень эффективности данного механизма может оцениваться в различных экономических категориях посредством измерения определенными показателями, которые, в свою очередь, наглядно демонстрируют правильность, в том числе и оптимальность, выбранного метода оценки и оптимизации затрат на персонал.

Стоит отметить, что затраты на персонал представляют собой довольно весомую долю всех расходов организации, что, в свою очередь, повышает интерес организаций к управлению этими затратами посредством применения необходимого инструментария, которому, безусловно, должна предшествовать оценка затрат на персонал посредством вычисления основных показателей их эффективности, которые мы далее рассмотрим.

Существует некоторая совокупность широко используемых организациями экономических показателей, анализ которых позволяет сравнивать и сопоставлять результаты своей деятельности с конкурентами в аналогичной сфере, тем самым создает некий фундамент для планирования оптимального уровня показателей, который бы обеспечивал как эффективное использование трудовых ресурсов, так и непосредственно эффективное функционирование всей организации в целом.

При этом, стоит отметить, что более тщательный анализ затрат может происходить в разрезе самостоятельного направления, называемого управление затратами на персонал, где показатели рассматриваются в соответствии с определенной классификацией и сферой непосредственного применения этих затрат. Таким образом, управление затратами на персонал это сфера

управленческой деятельности предприятия по планированию, учету и анализу затрат на персонал, необходимых для принятия решений в области управления персоналом, и способствующих разработке и реализации мероприятий по оптимизации расходов на персонал, а также повышению экономического и социального эффекта [5]. Главная идея такого подхода к управлению, а вместе с тем и оценке затрат на персонал обеспечить эффективность деятельности предприятия и его конкурентоспособность [4]. Важным аспектом в управлении затратами является то, что данный процесс должен происходить на основе согласования руководителей всех уровней управления, специалистов в областях финансов и бухгалтерского учета, экономистов-аналитиков, специалистов службы персонала. Только такой подход взаимодействия может обеспечить достижение поставленной цели организации.

На сегодняшний день, несмотря на существование довольно обширного теоретического аспекта управления затратами на персонал, в практике же организаций такого рода, в некотором смысле, научный подход применяется далеко не всегда или не в полной мере.

Затраты на персонал составляют значительную долю всех расходов организации и тем самым требуют к себе особого внимания. Рассмотрим одно из направлений, в соответствии с которыми ведется работа по анализу затрат - управление затратами на оплату труда.

Как известно, оплата труда в части затрат на персонал является одним из самых весомых компонентов и поэтому представляет особое значение для тщательного его анализа. В данном случае задача организации состоит в установлении оптимального соотношения вклада работника в деятельность предприятия и непосредственного вознаграждения его за данный вклад, учитывая профессиональные успехи работника посредством выплат стимулирующего характера и предоставления ему различного рода компенсационных выплат в виду специфики деятельности организации.

Нередко оплата труда работника на отечественных предприятиях складывается из практически равного соотношения базовой и переменной

частей. При этом значимость базовой части находится на невысоком уровне ввиду ее малой величины, а поэтому выплаты стимулирующего характера расцениваются работниками как обязательный компонент оплаты труда. Такое понимание системы оплаты труда зачастую приводит к неудовлетворенности работников, что выливается в проблемы текучести персонала и рост абсентеизма. Как следствие, все это приводит к росту затрат, вызванных оборотом рабочей силы, а также за неотработанное время.

Такого рода проблема требует подробного анализа фонда оплаты труда (ФОТ), обращая внимание на выплаты компенсационного характера, которые не связаны с результатами труда [3].

Величина затрат на персонал в большей мере зависит от рациональности его использования: дублирование функций, простои из-за нехватки требующегося материала или инструментов, а также заниженные нормы труда – все эти моменты вынуждают организацию оплачивать лишь формальное присутствие работника на рабочем месте, а не конкретные результаты его труда.

Вторым, не менее важным, моментом при анализе ФОТ является оптимальное построение соотношения между результатами труда и выплатами стимулирующего характера. Зачастую при выполнении строго установленного плана работникам выплачиваются какие-либо премии и при этом, безусловно, выполняют демотивирующую функцию, поскольку в данном случае выплачиваются за выполнение задач, которые предусмотрены лишь по норме, рабочими обязанностями, за которые, по сути, должна выплачиваться исключительно базовая часть. Как и в первом случае, все это приводит к проблемам и текучести персонала, и к абсентеизму, поскольку работники теряют доверие к своему работодателю и не уверены, что их усердие будет оценено по достоинству.

При этом, решая ту или иную проблему в отношении оплаты труда, важно помнить, что цель управления затратами на оплату труда на предприятии состоит не в уменьшении заработка работников, а в оптимальном

распределении расходов на оплату труда, при котором можно следовать рекомендациям, как:

– «гарантированная работодателем часть заработка сотрудника должна составлять от 70 до 80% индивидуального фонда оплаты труда, куда включаются помимо базовой зарплаты (оклада, тарифной ставки) компенсации за работу во вредных и опасных условиях труда, доплаты предприятия за стаж, секретность и другие постоянные выплаты;

– выплаты, связанные со сверхурочными работами, работой в выходные и праздничные дни, внутрисменные простои не по вине работника, сокращенное время работы по причинам, связанным с деятельностью предприятия, и т.п. необходимо сокращать до минимально уровня;

– премиальные вознаграждения должны выплачиваться только за признанные предприятием результаты труда – выполнение особо сложных заданий, рост индивидуальной производительности труда, высокий вклад в успех деятельности организации» [1, с. 164-165].

При управлении затратами на оплату труда, а именно, определении эффективности данного рода затрат применяют такие показатели, как зарплатоемкость и зарплатоотдача:

Назначение расчета зарплатоемкости производства сводится к выявлению взаимосвязи заработной платы работника и его личным вкладом в эффективное функционирование организации, а также иными издержками, связанными с улучшением условий труда, социальными гарантиями и другое.

Если организация работает эффективно, то зарплатоемкость уменьшается, что говорит о том, что средства на оплату труда используются результативно и пропорционально снижению трудоемкости. Темпы роста производительности труда должны опережать увеличение средней зарплаты» [2]. Это одно из главных условий, которое определяет эффективность работы организации в долгосрочном периоде.

Показатель зарплатоотдачи принято рассматривать в соотношении с величиной выручки или прибыли. Такая точка зрения предусматривает два

варианта развития событий, то есть план организации может быть либо перевыполнен, либо нет. Если план перевыполнен, то следует положительный результат, который говорит о том, что работники добросовестно выполнили свои обязанности и были вознаграждены в соответствии с результатом. Обратная этому ситуация свидетельствует о проблемах в использовании персонала, что, как следствие, увеличивает затраты, причины которых могут крыться как в низком качестве продукции, так и в непонимании потребности рынка в целом.

Таким образом, в рамках управления затратами на персонал отдельных сфер их применения и путем определения различного рода экономических показателей становится возможным наиболее объективная и подробная оценка, которая, в свою очередь, при необходимости позволит определить адекватные направления оптимизации затрат на персонал.

Библиографический список

1. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : учебник для вузов / Б.М. Генкин. – 6-е изд., изм. и доп. – М. : Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 416 с.

2. Бухгалтерский и налоговый учет [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.online-buhuchet.ru, свободный.

3. Борисов И.А., Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Система стимулирования труда как фактор повышения конкурентоспособности //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии 2017. №7 (ч.3). С. 20-24.

4. Шарапова В.М., Шарапова Н.В. Прогнозирование кадровой политики в условиях кризиса // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-4 (76-4). С. 1148-1150.

5. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Трушков С.А. Кадровая политика организации: высвобождение персонала // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6 (83). С. 885-889.

References

1. Genkin, B.M. Organization, rationing and remuneration of labor in industrial enterprises [Text]: textbook for universities / B.M. Genkin. – 6 th ed., Amend. and additional. – M.: Norma: SIC INFRA-M, 2014. – 416 p.

2. Accounting and tax accounting [Electronic resource]. – Access mode: http://www.online-buhuchet.ru, free.

3. Borisov I.A., Sharapova V.M., Sharapova N.V. The system of labor stimulation as a factor of increasing competitiveness // Competitiveness in the global world: economy, science, technology 2017. №7 (part 3). Pp. 20-24.

4. Sharapova V.M., Sharapova N.V. Forecasting the personnel policy in the crisis conditions // Economics and Entrepreneurship. 2016. No. 11-4 (76-4). Pp. 1148-1150.

5. Sharapova N.V., Sharapova V.M., Trushkov S.A. Personnel policy of the organization: the release of personnel / / Economics and entrepreneurship. 2017. No. 6 (83). Pp. 885-889.