

Фролова Алена Сергеевна

соискатель, старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»
г. Екатеринбург, Свердловская область

УПРАВЛЕНИЕ СТОИМОСТЬЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

***Аннотация:** в статье рассматривается управление затратами на персонал как важная составляющая кадрового менеджмента. Цель исследования заключается в обосновании классификации расходов на персонал на основе деления их на основные и дополнительные. Для достижения поставленной цели в рамках исследования были сформулированы следующие задачи: раскрыть сущность классификации расходов на персонал, определить одинаковые затраты во избежание их повторения.*

***Ключевые слова:** затраты на персонал, стоимость труда, человеческий ресурс, эффективность.*

Проблема современной системы учета состоит в том, что вложения в персонал не рассматриваются как «вложения капитала». Так, например, расходы на набор и подготовку персонала рассматриваются как издержки, а не как капиталовложения, которые со временем амортизируются и нуждаются в обновлении [1]. По мнению многих зарубежных компаний именно управление человеческими ресурсами имеет большое значения для повышения производительности труда и обеспечения качества готовой продукции, оказывает прямое влияние на затраты и прибыль. Следовательно, целесообразно измерять стоимость этого богатства. Уже сам по себе факт оценки стоимости персонала будет способствовать изменению взглядов руководителей, их подходу к человеческому капиталу не просто как к издержкам, а как к активам компании, которые важно грамотно их использовать. По нашему мнению, для достижения экономической эффективности необходимо, обеспечить управление всей стоимостью персона-

ла. Это предполагает установление измерителей стоимости персонала, ее планирование организацию учета, сравнение фактических и плановых значений определение причин возникновения отклонений и контроль за ними.

По нашему мнению, для достижения экономической эффективности необходимо, обеспечить управление всей стоимостью персонала. Это предполагает установление измерителей стоимости персонала, ее планирование организацию учета, сравнение фактических и плановых значений определение причин возникновения отклонений и контроль за ними.

Затраты на персонал организации – общепринятый для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшение условий труда персонала [2, с. 130]. Общая типовая классификация издержек работодателей на рабочую силу утверждена МОТ в Резолюции XII Международной конференции по статистике труда. Стоимость труда включает оплату производственной работы, выплаты касающиеся неотработанного оплаченного времени, премии и денежные вознаграждения, стоимость еды и другие выплаты в натуральной форме, стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем, расходы на социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытовых условий и смешанные статьи например такие как транспорт для сотрудников, одежда, восстановление здоровья, налоги на заработную плату. Многие российские авторы, предлагают разделять расходы на основные и дополнительные. В ходе анализа и разработки кадровой политики важно правильно определить приоритеты; здесь немаловажное значение имеют необязательные затраты, поскольку через их регулирование организация получает возможность воздействовать на поведение работников в соответствии со своими целями, обеспечивая увеличение конечного производственного результата.

По нашему мнению, в предложенных методиках учета затрат на персонал нет четкого деления затрат на текущие и долгосрочные, на затраты, связан-

ные с формированием дохода персонала и затраты не влияющие на доход персонала, но стимулирующие повышение производительности труда.

Анализ исследований позволяет сформулировать модель стоимости человеческих ресурсов, которая позволила бы распределить затраты на:

- прямые – связанные непосредственно с трудовой деятельностью;
- косвенные – связанные с социально-психологической удовлетворенностью работой.

Система нематериальной мотивации, как один из факторов, обладающих наибольшим влиянием на уровень вовлеченности, включает все формы признания заслуг и поощрения, ценность которых для работника не определяется и не исчерпывается их непосредственным денежным эквивалентом [5, с. 61]. Затраты, в частности, включают:

а) поздравления сотрудников с юбилеями и другими знаменательными событиями личного характера, вручение грамот, значков, почетных званий и наград, размещение фотографий на доске почета, подарки от компании;

б) регулирование времени занятости путем:

– предоставления работнику за активную и творческую работу дополнительных оплачиваемых выходных, отпуска, возможности выбора времени отпуска и т. д.;

– организации гибкого графика работы;

– сокращения длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда с сохранением полной заработной платы и др.

Управление корпоративной культурой (включает предотвращение и разрешение конфликтов) [3, с. 31]. Можно выделить следующие основные виды затрат, возникающих при управлении корпоративной культурой – возникающие в виде системы ценностей, механизмов взаимодействия. Любое корпоративное мероприятие – это неотъемлемая часть корпоративной культуры компании. Проведение корпоративных мероприятий – уникальный инструмент формиро-

вания, управления и развития корпоративной культуры. Правильно и умело организованное корпоративное мероприятие может решить целый ряд важных задач в области внутреннего PR компании, продвижение имиджа компании среди сотрудников и в области трудовых отношений между работниками. Использование при подготовке праздника творческого потенциала сотрудников компании может стать дополнительным инструментом повышения мотивации персонала. Вовлекая в подготовительный процесс людей, которым подготовка к празднику доставляет удовольствие, но не является их должностными обязанностями, можно добиться у этих людей сильнейшего ощущения идентичности компании.

Стоимость человеческих ресурсов можно представить в виде формулы (1):

$$C_{чр} = C1 + C2 + C3 + C4 + C5 \quad (1)$$

где: C1 – затраты на заработную плату и текущее премирование;

C2 – затраты на налоги за сотрудников;

C3 – затраты найма и обучения персонала;

C4 – затраты найма и обучения персонала;

C5 – затраты на удовлетворение социальных потребностей.

Оценка стоимости затрат на персонал, может быть оценена, как за счет классических показателей, например таких как производительность труда, так и с помощью показателей прироста бизнеса. Сопоставляя эти показатели, можно определить и оценить эффективность вложений в человеческие ресурсы.

Список литературы

1. Виткалова А.П. Бюджетирование и контроль затрат в организации / А.П.Виткалова, Д.П. Миллер [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.plam.ru/bislit/byudzhetrovanie_i_kontrol_zatrat_v_organizacii/p2.php (дата обращения: 10.03.2018).

2. Власов А.С. Проблемы и практика реализации процессного подхода в управлении персоналом ОАО «Российские железные дороги» / А.С. Власов, Н.А. Латышева // Экономика, управление, финансы: материалы VIII Междунар. 4 <https://phsreda.com>

науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018 г.). – В 2 ч. Ч. 2. – Краснодар: Новация, 2018. – С. 130–133.

3. Могущество Сибири будет прирастать!? Материалы международного научного форума «Образование и предпринимательство в Сибири: направления взаимодействия и развитие регионов». – 2019. – С. 34–35.

4. Гайдукова Е. Процессный подход к бюджетированию [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.comindware.com/ru/blog-process-approach-to-budgeting/> (дата обращения: 10.03.2018).

5. Грызунов А.В. Бюджетирование как инструмент оперативного контроллинга персонала / А.В. Грызунов, И.А. Жарков, Е.В. Щанина // Социокультурные факторы консолидации современного общества. Сборник статей Международной научно-практической конференции, посвящённой 75-летию Победы в Великой Отечественной войне / под ред. Г.Б. Кошарной. – Пенза, 2020. – С. 61–64.