

ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ



Выполнил: Гаврилюк.А гр.82-6

ПЛАНИРОВАНИЕ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ.

- При переходе от административно-командной системы к рыночной экономике кардинально меняется вся система планирования деятельности предприятий, и, прежде всего, это относится к планированию трудовых показателей. Именно здесь затратная экономика оставила самое тяжелое наследство: численность персонала и удельные затраты на него на отечественных предприятиях в несколько раз превышают аналогичные показатели в развитых странах.

РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ – ЭТО ОБЩЕПРИЗНАННЫЙ ДЛЯ СТРАН РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ, КОТОРЫЙ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ ВСЕ РАСХОДЫ, СВЯЗАННЫЕ С ФУНКЦИОНИРОВАНИЕМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ФАКТОРА.

- затраты на заработную плату;
- выплаты работодателя по различным видам социального страхования;
- расходы предприятия на различного рода социальные выплаты и льготы («заводская пенсия», дотации на оплату жилья, питания, оплата транспорта, оказание единовременной помощи и т.п.), на содержание социальной инфраструктуры;
- затраты на содержание социальных служб, на обучение и повышение квалификации персонала;
- расходы на охрану труда и окружающей среды;
- на выплату дивидендов и покупку льготных акций.

□ При этом расходы на заработную плату, или, как их еще называют в зарубежной практике, базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на персонал.

НЕОБХОДИМОСТЬ ПЛАНИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ.

- Планирование производительности труда и численности персонала становится необходимым инструментом поиска путей снижения расходов на персонал. Основной целью планирования этих показателей является поиск резервов, использование которых позволило бы предприятию выйти на такой уровень расходов на персонал, который был бы ниже, чем достигнутый конкурентами, и обеспечивал тем самым возможность выживания в условиях рынка. При этом меняются как методики, нормативная база, так и последовательность расчетов по планированию производительности труда и численности персонала. За точку отсчета при планировании этих показателей необходимо принимать удельные расходы на персонал. Если на предприятии расходы на персонал, отнесенные к единице продукции, превышают общественно необходимые, сложившиеся в результате конкуренции, то деятельность такой организации становится нецелесообразной. В качестве нормативной базы при расчетах необходимо принимать показатели, достигнутые аналогичными предприятиями-конкурентами.

ПОЧЕМУ НАМ СТОИТ ВКЛАДЫВАТЬ ДЕНЬГИ В РАЗВИТИЕ НАШЕГО ПЕРСОНАЛА?

- ▣ Научно обоснованное планирование расходов на персонал будет способствовать снижению себестоимости продукции (услуг) отечественных товаропроизводителей и повышению ее конкурентоспособности. Величина расходов на персонал должна стать основой разработки производственных и социальных показателей работы предприятий, т.к. их доля в себестоимости продукции (услуг) имеет тенденцию к постоянному росту. Это обусловлено такими факторами:
 - отсутствие прямой зависимости между производительностью труда и затратами на персонал;
 - внедрение новых технологий, которые предъявляют более высокие требования к квалификации персонала (он становится более дорогим);
 - изменение законов в области трудового права, налогового законодательства, размеров взносов на социальное страхование и в пенсионный фонд, повышение величины минимальной заработной платы, появление новых тарифов и др. (внешние факторы);
 - повышение цен на товары первой необходимости, ожидаемая инфляция, появление новых законодательных актов, предусматривающих новые природоохранные нормативные требования, руководящие указания по обезвреживанию отходов, которые могут потребовать дополнительных расходов на формирование новых подразделений и обучение сотрудников и т.п. (общественно-политические факторы).

КАК ЭФФЕКТИВНО РАСПРЕДЕЛИТЬ РАСХОДЫ НА ПЕРСОНАЛ.



ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ.

- ▣ Раньше предприятиям в качестве основных показателей устанавливали:
 - численность персонала;
 - темпы роста производительности труда;
 - уровень выполнения норм;
 - фонд заработной платы;
 - величину средней заработной платы;
 - систему окладов и тарифных ставок.

В условиях конкуренции меняется роль и место этих показателей в планировании, выдвигаются новые показатели. Для рынка не имеет особого значения, какой сложится на предприятии фонд заработной платы или какой была средняя зарплата. Важен теперь другой показатель: сколько было затрачено труда на производство единицы продукции. Причем сравнивать этот показатель придется с величиной, достигнутой конкурентами. Таким образом, на первый план выходят теперь уже не численность персонала, не фонд заработной платы и не средняя зарплата, а *величина расходов на персонал, приходящаяся на единицу продукции.*

ПЛАНОВЫЕ ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДСТАВЛЕННЫ НАМ В СЛЕДУЮЩЕМ ВИДЕ.

- ▣ **Сотрудники**
- ▣ основные выплаты
- ▣ периодические выплаты и удержания
- ▣ разовые выплаты
- ▣ льготы, предоставляемые работодателем
- ▣ результаты расчета зарплаты (смоделированные или реальные данные)
- ▣ плановая перетарификация (смоделированные данные)
- ▣ разница между фактической и нормативной оплатой
- ▣ фактические и плановые данные затрат по обучению (компонет "Управление обучением")
- ▣ накопление сбережений
- ▣ разовые выплаты
- ▣
- ▣ **Штатные должности**
- ▣ нормативная оплата
- ▣ данные объектов, связанных с вакантными штатными должностями (например, рекомендуемое лицо)
- ▣ **Должности**
- ▣ нормативная оплата
- ▣ данные связанных объектов (например, среднее значение для всех занимаемых эту должность)
- ▣ **Организационная единица**
- ▣ планирование лимита штатных должностей
- ▣ планирование бюджета на обучение

КАЧЕСТВЕННОГО БЮДЖЕТА РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

ВЫДЕЛЕНА И ЧЕТКО ЗАКРЕПЛЕНА ЗОНА
ОТВЕТСТВЕННОСТИ И РОЛИ УЧАСТНИКОВ

Налажена система контроля сроков и
качества предоставления данных и
формирования бюджетных
показателей

В КОМПАНИИ ОПРЕДЕЛЕНА СТРАТЕГИЧЕСКАЯ
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧА

Качественный бюджет расходов на персонал:

- Ориентирован на стратегические цели и задачи Компании
- Взаимоувязан с текущей деятельностью подразделений (центров ответственности) Компании
- Содержит необходимые для бизнеса аналитические разрезы
- Значения показателей являются достижимыми

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

- В нашей стране также должна создаваться соответствующая система показателей по труду, опирающаяся на зарубежный опыт и учитывающая особенности переходного периода в отечественной экономике. Подобная система показателей должна быть гласной и единообразной для всех предприятий-конкурентов, регулярно публиковаться в официальных источниках. Это позволит предприятиям осуществлять анализ и планирование своей деятельности на научной основе, на базе широкой и достоверной информации о конкурентах. Методика расчетов и представления показателей по труду должны устанавливаться Министерством труда и социальной политики России совместно с соответствующими отраслевыми министерствами и ведомствами.