

УДК 3977

Файрушина Ю. Р.
студент магистратуры
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»
Россия, Оренбург

ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ КАК ИНТЕГРАЛЬНЫЙ ПОКАЗАТЕЛЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В данной статье приводятся различные трактовки понятия «затраты на персонал», раскрывается состав затрат в соответствии с информацией Международной конференции статистиков по труду, затраты на персонал и их место в кадровой политики организации.

Ключевые слова: затраты на персонал, издержки, оплата труда, расходы, показатель.

Fairushina Y. R.
master's student
FSBEI "Orenburg state University»
Russia, Orenburg

PERSONNEL COSTS AS AN INTEGRAL INDICATOR OF THE COMPANY PERSONNEL POLICY

Abstract: this article presents various interpretations of the concept of "personnel costs", reveals the composition of costs in accordance with the information of the International conference of statisticians on labor, personnel costs and their place in the personnel policy of the organization.

Keywords: personnel costs, costs, wages, expenses, indicator.

Персонал в современном мире является носителем интеллектуального потенциала и человеческого капитала и ключевым ресурсом обеспечения доходности и процветания современной компании. Затраты на персонал призваны поддерживать потенциал доходности как самого работника, так и компании для обеспечения конкурентоспособного производства. В этих условиях усиливается внимание к проблеме обоснования понятия «затраты на персонал», так как в настоящее время затраты на персонал как экономическая категория приобретают новый экономический смысл.

Понятие «затраты на персонал» является далеко не новым в экономической науке, однако до сих пор не существует его однозначной трактовки как в нормативно-правовых документах, так и в трудах ведущих ученых-экономистов.

По мнению профессора А.Я. Кибанова, затраты на персонал организации представляет собой интегральный показатель, характеризующий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала.

По мнению профессора П.Э. Шлендера, расходы на персонал включают в себя выплаты денежных вознаграждений, дополнительных расходов на содержание персонала, осуществляемых в соответствии с действующими законами и тарифными соглашениями, или добровольных социальных услуг организации.

Профессор Ю.Н. Павлючук определяет затраты на персонал как часть вновь созданной в процессе общественного воспроизводства стоимости, образующей фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических и исторических условиях. Данное определение скорее характеризует затраты

на персонал как макроэкономическую категорию, т.к. обращено к сфере общественного воспроизводства.

Обобщая ранее изложенные трактовки, можно вывести свое определение, что затраты на персонал организации – это интегральный показатель, включающий в себя совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала.

Что же входит в затраты на персонал?

Современное управление рассматривает затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и как способность приносить будущую выгоду, то есть определяет их с позиций ценности персонала для организации.

Так, согласно рекомендациям Международной конференции статистиков по труду, затраты на персонал (стоимость труда) включают оплату производственной работы, выплаты, касающиеся неотработанного оплачиваемого времени, премии и денежные вознаграждения, стоимость пищи и другие выплаты в натуральной форме, стоимость предоставления жилья работникам, оплачиваемого работодателем, расходы работодателей на социальное обеспечение, стоимость профессионального обучения, культурно-бытовых условий и смешанные статьи, такие, как транспорт для работающих, рабочая одежда, восстановление здоровья, налоги на заработную плату.

Таблица 1

Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду.

Статья	Содержание
Прямая зарплата	– плата за прямое отработанное время работником с повременной

и оклады	оплатой; <ul style="list-style-type: none"> – прогрессивные выплаты рабочим с повременной оплатой; – заработки сдельщиков (включая сверхурочные, премиальные); – выплаты премий за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день; – доплаты за ответственность, за некомфортные условия труда, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду и т.п.; – выплаты по системе гарантированной заработной платы, доплата по прожиточному минимуму и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямая зарплата и оклады.
Оплата неотработанного времени	<ul style="list-style-type: none"> – ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая отпуск за выслугу лет; – государственные и другие признанные праздники; – другое оплачиваемое время отсутствия (например, рождение или смерть членов семьи, женитьба, профсоюзная деятельность); – выходное пособие, окончательный расчет, если они не считаются расходами на социальное обеспечение.
Премиальные и денежные вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> – премии в конце года или сезонные премии; – премии по участию в прибылях; – дополнительные выплаты к отпуску сверх обычной оплаты отпуска и другие премии и денежные вознаграждения.
Выплаты в натуральной форме	Питание, топливо и другие
Стоимость жилья для рабочих:	<ul style="list-style-type: none"> – стоимость жилья — собственности организации; – стоимость жилья, не являющегося собственностью организации (дотации, субсидии и т.п.); – другие виды стоимости жилья.
Затраты работодателей на социальное обеспечение	<ul style="list-style-type: none"> – установленные законом выплаты на социальное обеспечение (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным); – выплаты по частным программам социального обеспечения и социальному страхованию по коллективному договору, контракту или необязательные (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным): <ul style="list-style-type: none"> ✓ прямые выплаты занятым, связанные с отсутствием на работе из-за травмы, с целью компенсации потерь в заработке; ✓ другие прямые выплаты занятым, рассматриваемые как социальные страховые пособия; стоимость ухода за больными и медицинского обслуживания; выходное пособие и окончательный расчет, если они считаются расходом на социальное обеспечение.
Стоимость профессионального обучения	Затраты на профессиональное обучение, включая плату за обучение и другие выплаты за услуги инструкторов со стороны учебных заведений, за учебный материал, возмещение работникам платы за обучение и т.п.

Стоимость культурно-бытового обслуживания	<ul style="list-style-type: none"> – стоимость столовой на предприятии и другие услуги по питанию; – стоимость образования, культурных, восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг без дотаций, налоговых скидок, взносов, полученных от государственных властей и рабочих; – субсидии на кредитование профсоюзов и стоимость связанных с этим услуг для занятых.
Прочие затраты	<ul style="list-style-type: none"> – стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем (включая также возмещение платы за проезд и т.п.); – затраты на рабочую одежду; – затраты на восстановления здоровья и другие виды стоимости труда.
Налоги	Налоги на использование наемного труда.

Проанализировав экономическую литературу, можно сделать вывод о том, что предлагаемые ведущими учеными классификации затрат отражают существующее многообразие затрат на персонал.

Но российские организации под издержками на персонал применяют следующие три группы затрат:

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

Но какой бы ни была классификация затрат на персонал в той или иной организации, трудовые ресурсы всегда будут являться носителем трудового и интеллектуального потенциала, способного обеспечить конкурентную силу и реализовать высокую доходность хозяйствующего субъекта. Поэтому для обеспечения условия достижения стратегических целей компании, а то есть наличие правильно поставленной кадровой политики, которая позволит направить кадровую работу организации в нужное русло, необходимо осуществлять регулярные инвестиции в персонал, его трудовой потенциал.

Соответственно, в этих условиях становится очевидно, что необходимо учитывать, анализировать, планировать и контролировать все затраты.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что затраты на персонал представляют собой совокупность расходов, которые обеспечивают функционирование системы управления персоналом с целью получения не только прибыли, но и экономических и социальных выгод компании в будущем.

Использованные источники:

1. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.
2. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
3. Международная стандартная классификация стоимости труда, рекомендованная Международной конференцией статистиков по труду [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrland.org/wp-content/uploads/2016/12/Mezhdunarodnaya-standartnaya-klassifikatsiya-stoimosti-truda.pdf>
4. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5. – С. 48–56.