

Раїнська Олена Вікторівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Мельничук О.П.

УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Розкрито теоретичні та практичні аспекти управління витратами на персонал підприємства. Визначено шляхи оптимізації витрат, а також науково-теоретичне узагальнення основ управління витратами на персонал підприємства як інструмента підвищення його конкурентоспроможності в ринковому середовищі

Враховуючи світові тенденції останніх років щодо збільшення частки витрат на персонал у загальних витратах, управління витратами на персонал перетворюється в один із стратегічних аспектів ефективного функціонування підприємства.

Питання управління витратами на персонал підприємств є важливим тому, що саме від даного процесу в теперішній момент часу залежить той обсяг грошових коштів, матеріальних, духовних благ, який отримує кожний робітник для своєї нормальної життєдіяльності. Принципіальні зміни в процесі управління витратами на персонал обумовлені тим, що персонал не тільки унікальний ресурс, але і суттєва стаття витрат роботодавця. Систематизована інформація про ці витрати та їх аналіз необхідні роботодавцю для розробки ефективної в економічному та соціальному аспектах політики управління персоналом. Отже, дослідження порядку формування витрат на персонал та факторів, які впливають на їх склад та структуру є надзвичайно актуальним. На це також вказує той факт, що на вітчизняних підприємствах існують недовикористані резерви підвищення ефективності управління витратами на персонал, що пов'язано з недосконалою їх структурою та недостатнім усвідомленням важливості управління ними.

Таким чином, одним із найбільш актуальних напрямів забезпечення ефективності діяльності вітчизняних підприємства є вдосконалювання управління витратами на персонал, що вказує на актуальність теми дослідження.

Управління витратами на персонал підприємства – це багатогранна проблема, вирішенню якої присвячені наукові праці багатьох вітчизняних і зарубіжних авторів, фахівців в галузях економіки, менеджменту, управління конкурентоспроможністю, фінансового аналізу тощо. Теоретичним та методичним аспектам управління витратами на персонал в зарубіжних країнах присвячено наукові дослідження М. Армстронга, Р. Дафта, Г. Десслера, Дж. Коула, Дж. Лафта, Т. Шульца, Я. Фитценца та ін. Серед російських дослідників можна виділити роботи Т. Базарова, В. Весніна, О. Єгоршина, А. Кібанова, А. Козлова, Ю. Павлючука, М. Шишханова тощо. Вагомий внесок у розвиток теоретичних основ управління витратами на персонал зробили такі вітчизняні вчені-науковці, як Л. Балабанова, Н. Верхоглядова, Н. Гавкалова, О. Захарова, А. Колот, Т. Костишина, Г. Назарова та ін. Проте, незважаючи на значну кількість досліджень, питання управління витратами на персонал на підприємствах України потребують подальшого розвитку.

З точки зору вузького підходу до визначення поняття „витрат на персонал” – це витрати на оплату праці. В широкому розумінні, витрати на персонал слід розглядати як такі, що мають безпосередній характер і пов'язані з розрахунками з персоналом і ті, що мають опосередкований характер і пов'язані з різними етапами процесу управління персоналом. Інакше кажучи, це витрати, спрямовані на задоволення потреб підприємства у персоналі і потреб персоналу підприємства, або витрати на утримання, розвиток та потреби персоналу [1].

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. №131 фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за такими складовими групами:

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомоги в натуральній і грошовій формах.
5. Витрати на оплату житла працівників.
6. Витрати на соціальне забезпечення працівників.
7. Витрати на професійне навчання.
8. Витрати на утримання громадських служб.
9. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.
10. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Варто зазначити, що витрати як об'єкт управління мають певні особливості, а саме [4, с. 64]:

- динамізм – витрати мають циклічний характер, вони постійно знаходяться в русі;
- складність аналізу та оцінювання – відсутність конкретних методів вимірювання витрат;
- суперечливість впливу на результат – максимізації можливого результату можна досягти як за умови збільшення витрат на персонал, так і їх скорочення.

Витрати на персонал, так і їх скорочення.

Управління витратами на персонал в системі управління персоналом – це сукупність послідовних та безперервних управлінських дій, безпосередньо пов'язаних з витратами, що виникають у процесі функціонування підсистем управління персоналом, метою яких є забезпечення ефективності діяльності підприємства [2, с. 22].

Система управління витратами на персонал включає в себе:

- 1) суб'єкт, який здійснює операції над об'єктом управління (керуюча підсистема), а саме структурні підрозділи та конкретні посадові особи, які беруть участь в управлінні витратами на персонал;
- 2) об'єкт, на який спрямована дія системи (керована підсистема) власне витрати на персонал;
- 3) мета, відповідно до якої здійснюється вплив суб'єкта на об'єкт управління;

4) процес управління витратами на персонал, який представляє собою хід реалізації системою управлінських функцій, тобто певну послідовність виконання операцій над об'єктом [5, с. 114].

Система управління витратами на персонал являє собою взаємодію керуючої та керованої підсистем, що забезпечує оптимізацію витрат на персонал, на основі узгодження методичного, нормативно-правового, організаційного аспектів щодо вибору напрямків витрат на персонал, визначення їх величини і джерел відшкодування.

В процесі управління витратами на персонал надзвичайно важливим завданням є визначення ефективності.

Вихідним моментом для планування всіх інших показників з праці на підприємстві в ринкових умовах господарювання є визначення допустимої величини витрат на персонал в одиниці вартості продукції. Для ринку не має великого значення ні кількість персоналу, ні розмір фонду заробітної плати, ні середній її розмір на підприємстві. Для забезпечення конкурентоспроможності головне – це зменшувати витрати на одиницю продукції. Тому найважливішим трудовим показником стає частка витрат на персонал у вартості продукції. Особливого значення планування витрат на персонал набуває ще й тому, що з розвитком суспільства практично єдиним товаром, який буде неухильно дорожчати, стає робоча сила [3, с. 13].

У зв'язку з цим на кожному підприємстві потрібно створювати чітку і прозору систему показників з праці та витрат на персонал, що дає змогу здійснювати аналіз та планування діяльності, а також оцінювати свою конкурентоспроможність на науковій основі.

Загальноекономічні показники дають можливість оцінити масштаби виробництва, фінансовий стан та рівень соціального розвитку підприємства. Це такі показники як: обсяг виробництва по підприємству, вартість основних фондів, питома вага основних фондів невиробничого призначення, прибуток, питома вага фонду споживання в прибутку.

Кадрові показники свідчать про чисельність трудового колективу, якість людського потенціалу, раціональність структури персоналу тощо. До них відносять: чисельність персоналу, частка професіоналів та фахівців, частка керівників, частка робітників, частка технічних службовців, середній кваліфікаційний розряд робітників, рівень плінності кадрів, середній вік працівників тощо.

Новими для українських підприємств є показники витрат на персонал. Їх аналіз дає можливість оцінити раціональність структури цих витрат, рівень оплати праці та її диференціації, ступінь соціальної захищеності працівників з боку держави і з боку підприємства, рівень соціального розвитку підприємства, участь персоналу у прибутках, структуру доходів працівників. Серед них: витрати на заробітну плату, витрати на соціальні виплати, витрати на додаткові соціальні виплати та пільги, витрати на утримання соціальної інфраструктури їх частка в загальній сумі, середній розмір дивідендів, витрати на навчання та розвиток персоналу та інші.

Співвідношення показників, що характеризують результат діяльності підприємства (обсяг виробництва, величина прибутку), і показників витрат дає найважливіші для економічного аналізу дані – показники ефективності. Ефективність використання трудових ресурсів визначається передусім продуктивністю праці, рентабельністю витрат на персонал і часткою витрат на персонал у вартості продукції.

Слід звернути особливу увагу на показники, що характеризують умови праці: рівень травматизму, частка працюючих у шкідливих умовах, рівень захворюваності, витрати на пільги та компенсації за шкідливі умови, тощо.

Таким чином, фундаментальним базисом управління витратами на утримання і розвиток персоналу є визначення та обґрунтування принципів та функцій управління. Витрати на утримання і розвиток персоналу мають великий потенціал для оптимізації, тому потребують ефективного управління, яке, у свою чергу, характеризується такими ознаками, як: цілеспрямованість (оптимізація рівня витрат на персонал та забезпечення максимального доходу); складність (наявність значної кількості функціональних процесів та елементів); гнучкість (пристосування до змін впливу чинників внутрішнього і зовнішнього середовища); керованість (можливість змін у функціональному розрізі в залежності від потреб підприємства). Їх врахування дозволить підвищити лояльність персоналу, утримати найкращих працівників, розвинути стратегічні компетенції, поліпшити структуру ризиків, вивільнити грошові кошти на розвиток персоналу тощо.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Безверхий К.В. Ще раз про тлумачення сутності понять „затрати” і „витрати”, „витрати виробництва” і „виробнича собівартість” / К.В. Безверхий // Вісник ЖДТУ. Економічні науки. Економіка, організація і управління підприємством. – 2010. – №2 (52). – С. 224.
2. Давидович І.Є. Управління витратами: навч. посібн. / І.Є. Давидович. – К.: Центр навчальної літератури, 2008. – 320 с.
3. Малув П.А. Управление персоналом: [практ. пособие для подгот. менеджеров в вузах] / П.А. Малув, Ю.Е. Мелихов. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 183 с.
4. Гончарова Э.А. Управление затратами и результатами деятельности предприятия: учебное пособие / Э.А. Гончарова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 82 с.
5. Муерс Р. Эффективное управление. – М.: Фипресс, 2009.
6. Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. – К.: Праця, 1997. – 288 с.