|  |
| --- |
| Тема: Анализ и планирование расходов на персонал |
| При переходе к рыночным отношениям кардинально меняется вся система планирования деятельности предприятия и, прежде всего, планирование трудовых показателей. Раньше министерства и ведомства устанавливали предприятиям в качестве основных показателей: численность персонала, темпы роста производительности труда, уровень выполнения норм, фонд заработной платы, величину средней зарплаты, систему окладов и тарифных ставок.  В современных условиях меняется роль и место этих показателей, выдвигаются новые. Уже не имеет особого значения, какой фонд заработной платы сложился на предприятии или какой была средняя зарплата. Теперь важен другой показатель: сколько труда было затрачено на производство единицы изделия. Причем сравнивать этот показатель приходится с величиной, достигнутой конкурентами. Таким образом, на первый план выходит теперь уже не численность персонала и не средняя зарплата, а величина расходов на персонал, отнесенная к единице изделия.  **Расходы на персонал** – это общепризнанный для стран рыночной экономики показатель, который включает в себя все расходы, связанные с функционированием человеческого фактора: затраты на заработную плату; выплаты работодателя по различным видам социального страхования; расходы организации на различного рода социальные выплаты и льготы («заводская пенсия», дотации на оплату жилья, оплата транспорта, оказание единовременной помощи и т.п.), на содержание социальной инфраструктуры, затраты на содержание социальных служб, на обучение и повышение квалификации персонала, 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.  В условиях рынка установление допустимой величины расходов на персонал становится отправной точкой для планирования всех других показателей по труду. Если на предприятии величина расходов на персонал превышает установившуюся у конкурентов, то дальнейшая деятельность такого предприятия становится проблематичной. В зарубежной практике в годовых отчетах организаций в обязательном порядке публикуются сведения о численности и структуре персонала, о затратах на заработную плату, расходах на обеспечение по старости, отчислениях на социальные нужды и др. показатели. Для того чтобы организациям было легче сопоставить свои расходы на персонал с расходами конкурентов, в Германии, например, разработаны рекомендации, предусматривающие единообразие в методике предоставления сведений о расходах на персонал.  В нашей стране также должна создаваться подобная система показателей по труду, которая должна быть единообразной для всех организаций-конкурентов и регулярно публиковаться в официальных источниках. Это позволит организациям осуществлять анализ и планирование своей деятельности на научной основе, на базе широкой и достоверной информации о конкурентах.  В общей системе показателей по труду новыми для отечественных предприятий являются показатели расходов на персонал, перечень которых как фрагмент из общего перечня показателей по труду приведен в табл. 2.  Анализ величины этих расходов, их удельного веса в общих издержках производства дает возможность оценить эффективность использования трудовых ресурсов. Структура расходов на персонал позволяет судить о рациональности организации заработной платы, о структуре доходов работающих, о степени социальной защищенности персонала.  Таблица 1 Фрагмент системы показателей по труду для предприятия в рыночных условиях   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | № п/п | | Наименование показателя | Единица  измерения | Характеристика  показателей | |  | | Г. Расходы на персонал |  |  | | 14 | | Общая величина расходов,  в том числе: | млн руб. | Расходы на человеческий фактор | | 15 | | Затраты на зарплату Удельный вес зарплаты в издержках | млн руб. % | Рациональность организации заработной платы | | 16 | | Средняя зарплата | тыс. руб. | Уровень оплаты труда | | 17 | | Зарплата руководителей | тыс. руб. | Дифференциация в оплате труда | | 18 | | Расходы на социальные выплаты, предусмотренные законом Удельный вес в издержках | млн руб. % | Степень социальной защищенности работающих | | 19 | | Расходы на дополнительные социальные выплаты и льготы Удельный вес в издержках | млн руб. % | Степень социальной защищенности работающих | | 20 | | Расходы на содержание социальной инфраструктуры Удельный вес в издержках | млн руб. % | Уровень социального развития | | 21 | Расходы на программу «Участие в прибылях» | | млн руб. | Включенность персонала в управление производством | | 22 | Средний размер дивидендов | | тыс. руб. | Структура доходов персонала | | 23 | Расходы на персонал, отнесенные на единицу изделия | | руб. | Эффективность использования человеческого фактора | | 24 | Удельный вес расходов на персонал в общих издержках производства | | % | Эффективность использования человеческого фактора |   В условиях рынка должна иначе выглядеть и последовательность расчетов при планировании показателей по труду. Если раньше вначале рассчитывался уровень запланированной производительности труда и возможный ее рост на основании планового объема выпуска продукции и планируемой численности персонала, а затем определялся потребный фонд заработной платы, то теперь предстоит производить все расчеты в обратном порядке, а именно исходить из предельно допустимых расходов на заработную плату и соответственных расходов на персонал, а затем уже определять необходимый уровень производительности труда и допустимую численность персонала. |

Д/З

1. Конспект
2. Какова сущность и структура показателя «расходы на персонал»?