|  |
| --- |
| 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 зарплатуУдельный 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 закономУдельный вес в издержках | млн руб.% | Степень социальной защищенности работающих |
| 19 | Расходы на дополнительные социальные выплаты и льготыУдельный вес в издержках | млн руб.% | Степень социальной защищенности работающих |
| 20 | Расходы на содержание социальной инфраструктурыУдельный 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»?