

А.С. Самородкина, научный руководитель Б. Сайфидинов  
Российский государственный профессионально-педагогический университет  
Екатеринбург, Россия  
nastyia.samorodkina@gmail.com

## ЗАТРАТЫ НА ПЕРСОНАЛ И ИХ ОПТИМИЗАЦИЯ

**Аннотация.** Управление персоналом является одним из важнейших направлений в стратегии современного предприятия. Каждая организация должна добиваться эффективного и рентабельного применения передовых технологий, которое, в свою очередь, требует человеческих ресурсов, обладающих необходимыми знаниями и профессиональным опытом.

**Ключевые слова:** затраты на персонал, оптимизация, оплата труда, трудовые затраты, управление, прибыль, персонал.

A.S. Samorodkina, scientific adviser B. Sayfidinov  
Russian state professional pedagogical university  
Yekaterinburg, Russia  
nastyia.samorodkina@gmail.com

## PERSONNEL COSTS AND OPTIMIZATION

**Abstract.** Personnel management is one of the most important directions in the strategy of a modern enterprise. Every organization must pursue the efficient and cost-effective application of advanced technologies, which in turn requires human resources with the necessary knowledge and professional experience.

**Key words:** personnel costs, optimization, remuneration, labor costs, management, profit, personnel.

Затраты на персонал организации – интегрированный показатель, который включает в себя расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, использованием, развитием, социальным обеспечением, организацией труда и улучшением его условий, увольнением персонала.

В любой экономической системе соотношение результатов и затрат показывает уровень ее эффективности. Основная проблема современной системы учета затрат на персонал заключается в том, что инвестиции в человеческое развитие, обучение и развитие персонала, считаются затратами, а не инвестициями в человеческий капитал, которые со временем обесцениваются и нуждаются в обновлении.

Средние расходы на персонал сильно различаются в зависимости от отрасли, в которой работает организация. Так, например, наибольшая доля затрат на человеческие ресурсы приходится на финансовый сектор, наименьшая – на производство. Сравнение с западной статистикой говорит о том, что эта картина типична: в США затраты на человеческие ресурсы в производстве составляют 25%, а в финансовом секторе – 43% выручки [2].

При оценке затрат на содержание персонала их можно классифицировать по отдельным видам деятельности, составляющим интегрированную систему управления персоналом: прогнозирование трудовых ресурсов; определение численности персонала; набор и подбор рабочей силы; организация и регламент работы персонала; определение трудозатрат; профессиональное руководство; обучение и переподготовка; оценка трудовой деятельности; обучение управленческого персонала; контроль использования рабочей силы; перевод и увольнение сотрудников.

Сумма затрат по основным видам деятельности с персоналом составляет часть общих затрат организации на заработную плату. К расходам на социальные нужды относятся: обязательные отчисления в соответствии с нормами, установленными законодательством Фонда социального страхования Российской Федерации, Пенсионного фонда Российской Федерации, Федерального фонда обязательного медицинского страхования Российской Федерации от общей суммы трудовых затрат. расходы на сотрудников в организации.

К прочим расходам относятся налоги, сборы, отчисления и платежи в специальные бюджетные фонды, например, по обязательному страхованию определенных категорий сотрудников, командировочные расходы по фиксированным ставкам, расходы на организованное трудоустройство сотрудников и т. д. Для этого компания использует оптимизацию затрат на персонал. Оптимизация персонала – это процесс, который обеспечивает наилучший баланс между затратами на содержание персонала и эффективностью их экономической деятельности.

Сегодня вопрос оптимизации в организации является одним из приоритетных и обычно рассматривается с двух позиций:

а) управление факторами, влияющими на результаты принимаемых решений в области управления персоналом;

б) контроль и анализ операционных затрат и вложений в человеческий капитал.

Первый подход позволяет вести точный учет и калькуляцию затрат, а также минимизировать любые потери, такие как производительность, время и другие ресурсы. Второй предполагает некое вложение в деятельность, способствующую повышению лояльности сотрудников, их заинтересованности и удержанию в компании. В результате введения этих должностей ожидается значительная отдача персонала, однако часто достигается только в долгосрочной перспективе, но в то же время дает компании некоторую гарантию успеха.

Процесс оптимизации затрат на персонал можно представить, как их полное или частичное сокращение, а также перераспределение затрат по приоритетным направлениям управления человеческими ресурсами, способствующим развитию организации в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Существует несколько вариантов снижения затрат на персонал. Измените график работы. У каждой компании своя специфика работы. Но в большинстве случаев можно как-то изменить график работы сотрудников - расширить штат, чтобы не доплачивать за переутомление существующих сотрудников, переходить на сменную работу или переходить на работу по совместительству. Это может повысить производительность труда, тем самым способствуя увеличению прибыли компании.

Повышение производительности труда. Хорошо отлаженные внутренние процессы в организации могут помочь сэкономить драгоценное время сотрудников. Это, в свою очередь, позволит оптимизировать количество сотрудников за счет сокращения количества ненужных и неэффективных сотрудников или их перевода в другую сферу деятельности.

Если правильно следить за рабочим временем и производительностью сотрудников, можно добиться того, что один сотрудник с хорошим оборудованием может заменить весь отдел. Но в некоторых случаях этот вариант не подходит для компании, поэтому иногда лучше выбрать несколько высококвалифицированных рабочих и платить им хорошую зарплату, чем тратиться на дорогое оборудование и его не менее затратное обслуживание.

Оптимизация фонда оплаты труда сотрудников. Для снижения затрат на персонал можно использовать самые разные методы – сократить штат, уменьшить премии, текучесть кадров. Количество сотрудников в организации всегда должно зависеть от объема работы, и если по какой-либо причине объем работы

сокращается, то количество сотрудников необходимо уменьшить. И лучше всего принять меры как можно скорее.

Оперативное регулирование численности и качества персонала. Особенность данного направления заключается в том, что гибкий график позволяет спланировать работу сотрудников с точным учетом начала, окончания и продолжительности работы каждого работника. Поэтому, если в некоторые периоды рабочего времени наблюдается невысокий спрос на те, или иные услуги со стороны клиентов, то в таком случае в данные периоды можно привлекать меньше работников и не самой высокой квалификации. Это в свою очередь делает возможным сократить затраты на оплату труда.

Перевод сотрудников на удаленную работу. У этого варианта есть ряд ограничений – сотрудники не могут работать дистанционно в этих случаях:

- если им нужно быть на рабочем месте для исполнения трудовых обязанностей. Например, охранники, водители и строители.

- если для работы им нужно специальное оборудование, размещённое на территории работодателя, – станки, машины, аппараты и т. п.

В остальных случаях удаленная работа – оптимальный вариант продолжить работу даже в условиях ограничений и сократить затраты организации и сотрудников. Вы сможете экономить на аренде офиса, коммунальных платежах, расходных материалах, а сотрудники не будут тратить на проезд, утренний кофе и бизнес-ланчи. Особенно заметна экономия при переходе в удалённый режим на долгий срок.

Борьба с потерями рабочего времени. Не столь специфичный, а уже довольно обыденный характер носит проблема потерь рабочего времени, с которой на протяжении продолжительного времени борются и российские, и зарубежные компании. Как у любого другого явления, потери рабочего времени можно рассматривать с двух точек зрения возможного регулирования отсутствия сотрудника на рабочем месте: обоснованные и необоснованные.

Исходя из приведенного выше, можно сделать вывод, что оценка затрат на персонал и их оптимизацию является актуальным вопросом для всех современных организаций любого размера. Стоит заметить, что, перед проведением каких-либо изменений по оптимизации затрат на персонал, каждое предприятие или организация должна учитывать свою специфику деятельности, в соответствии с которыми будут выстроена система оптимизации затрат на персонал.

#### **Список использованной литературы**

1. 7 вариантов снижения затрат на персонал // HR-Profi. Рекрутинг HR-консалтинг: Режим доступа: <https://hr-profi.ru/articles/podbor-i-otsenka/7-variantov-snizheniya-zatrat-na-personal/>.

2. Затраты на персонал // Аудит управления персоналом. Режим доступа: <https://poisk-ru.ru/s28925t4.html>

3. Карпов А.В. Технологии управления развитием персонала. Москва: Проспект, 2017. 402 с.

4. Шарапова В.М. Прогнозирование кадровой политики в условиях кризиса / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Экономика и предпринимательство. 2016. № 11-4 (76). С. 1148–1150.