

УДК 658:336.146

О.Д. МАТРОСОВ, к.э.н.,
В.О. МАТРОСОВА, к.э.н., НТУ «ХПИ»

ФОРМИРОВАНИЕ БЮДЖЕТНЫХ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ С УЧЕТОМ КАДРОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ

Рассматриваются вопросы формирования бюджетных расходов на персонал в зависимости от выполняемых кадрово-экономических функций организации.

The present article deals with the problems of budget expenses for personnel of organization. It is specially noted the certain economical functions on management of personnel.

Ключевые слова: персонал; бюджетирование затрат; кадровые функции; затраты по функциям.

Постановка проблемы. Исследование вопросов затрат на персонал находится в центре внимания специалистов. Это связано с тем, что персонал сегодня требует значительных инвестиций и определяет процесс экономического развития в целом. Поэтому особое внимание следует уделить процессу формирования бюджетных расходов на персонал.

Анализ основных исследований и публикаций. Непрерывно развивающиеся технический прогресс поставил серьезные проблемы по подготовке, подбору, развитию, использованию и другим направлениям работы с персоналом. Это потребовало значительных затрат на персонал. Поэтому экономическим проблемам большое внимание уделяют в своих работах как отечественные, так и зарубежные ученые. Аспекты этой проблемы нашли отражение в работах Щекина; Кибанов А.Я.; Веснин В.Р.; Уткин Э.А.; Хентце И. и других исследователей.

Цель работы. Главную целью данной статьи является формирование методических подходов к определению расходов на персонал с учетом кадрово-экономических функций организации.

Результаты исследования. Исходным пунктом при разработке бюджетных расходов на кадры является качественный и количественный кадровый состав организации. Обычно, кроме общего кадрового бюджета, осуществляется бюджетирование разделенное на части в зависимости от кадрово-экономических функций.

При этом затраты следует определять по следующим кадровым функциям:

- определение потребности в персонале;
- подбор, отбор персонала;

- оценка и развитие персонала;
- сохранение персонала и стимулирование их труда;
- высвобождение персонала;
- ведение кадрово-информационного хозяйства.

Кадровые затраты, связанные с определением потребности в персонале зависят от того сколько лиц занимается определением кадрового потенциала и как качественно формируется план. Он может быть определен в общих чертах по профессиональным группам или только по описанию рабочих мест. Кроме того эти затраты зависят от применяемого метода планирования. Грубое планирование требует меньших затрат, чем тонкое планирование, требующее значительно больших затрат. При тонком планировании требуется больше собрать и обработать информации.

Затраты на подбор, отбор персонала включают затраты на людей, выполняющих эти функции, а так же дополнительные затраты. Наиболее значительные дополнительные затраты возникают при проведении кадровой рекламы, отборе кадров, проведении мер по повышению заинтересованности кадров. Размер этих расходов определяется выбором путей найма, числом и квалификацией принимаемых лиц.

Затраты на отбор кадров включают административные издержки, связанные с предварительным отбором, а также расходы на методы отбора (тестирование, врачебное обследование, собеседование).

Значительные затраты возникают при обучении персонала перед занятием должности или рабочего места.

Расходы на развитие персонала представляют собой большой блок затрат, требующий предварительного планирования и организационной работы. К этим затратам относятся:

- расходы на обучение вне организации (плата за учебные курсы, транспортные расходы, суточные деньги и др.);
- расходы на мероприятия, связанные с обучением внутри предприятия;
- расходы на развитие учебной базы;
- расходы на приобретение литературы;
- расходы связанные с производственным обучением.

К расходам на использование персонала относятся расходы на зарплату, затраты на производственную и социальную адаптацию, надбавки, премии, доплаты и побочные расходы на кадры. К побочным расходам на кадры следует отнести социальные выплаты, оплата отпусков за работу в праздники и выходные.

Функции сохранения персонала и стимулирования их труда находятся в самой тесной связи с их использованием. Поэтому к расходам на эту функцию целесообразно относить гарантированные в качестве побудительного мотива заработной платы и оклады, а

также социальные затраты, связанные с использованием кадров. Сюда могут быть отнесены расходы на участие в прибылях организации, продажа акции работникам по ценам ниже номинала. К расходам по данной функции относятся вознаграждения за рационализаторские предложения, а так же расходы связанные с текучестью рабочей силы.

Затраты на высвобождение персонала возникают при появлении незанятых работников в организации. Основу увольнения определяют трудовое законодательство, трудовые договора, соглашения и индивидуальные договоренности.

Расходы при внутреннем перемещении возникают при переводе работника на рабочее место с меньшей зарплатой при временном сохранении прежней зарплаты.

Расходы при высвобождении за пределы организации могут быть такими:

- компенсационные выплаты в связи с увольнением;
- возмещение денег по безработице;
- затраты, связанные с поиском нового рабочего места;
- выплата отпускных за отработанное время;
- права на проживание в заводских квартирах;

Могут быть и другие расходы при увольнении (например, получение другой профессии или специальности за счет средств уволившей его организации).

Кроме рассмотренных основных затрат при управлении персоналом возникают расходы на формирование и ведение кадрово - информационного хозяйства. Дальнейшие расходы на персонал, но которые не могут быть отнесены ни к какой кадрово-хозяйственной функции, могут быть отнесены на общепроизводственные расходы.

Список литературы: 1. *Иохим Хетце* Теория управления кадрами в рыночной экономике. – М.: ВИНТИ, 1997. 2. *Луговой В.А.* Оплата труда: бухгалтерский учет и расчеты. – М., 1997. 3. *Магура М.И., Курбатова М.Б.* Современные персонал-технологии. – М.: «Интел-Синтез», 2001. 4. *Пимкин С.Н., Железов В.А.* Как сохранить кадры предприятия. СПб. 1992. 5. *Шабанова Г.П.* Система оплаты труда и компенсаций на предприятия. – СПб.: ООО «Издательство ДНК», 2001.

Надійшла до редакції 30.10.2008 р.