

# АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

## ПРИМЕНЕНИЕ КОНЦЕПЦИИ КОНТРОЛЛИНГА В УПРАВЛЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ ЗАТРАТ НА ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ

**СИМОНОВА ГАЛИНА ВЛАДИМИРОВНА**

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

*Email: debet@sibsar.ru*

**ПАВЛОВ НИКОЛАЙ НИКОЛАЕВИЧ**

магистрант Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

*Email: debet@sibsar.ru*

### АННОТАЦИЯ

Уровень затрат на оплату труда для многих организаций часто является существенной частью в объеме общих затрат, что вызвало развитие контроллинга персонала как разновидности функционального контроллинга.

**Ключевые слова:** контроллинг персонала, затраты на оплату труда, классификация расходов на персонал

## APPLYING THE CONCEPT OF CONTROLLING IN PERFORMANCE MANAGEMENT LABOR COSTS

**GALINA SIMONOVA**

*Ph.D., Associate Professor the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

*Email: debet@sibsar.ru*

**NIKOLAI PAVLOV**

*undergraduate Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia*

*Email: debet@sibsar.ru*

### ABSTRACT

The level of labor costs for many organizations is often an essential part in the amount of total costs, which caused the development of control staff as a kind of functional controlling.

**Keywords:** controlling personnel, labor costs, the classification of staff costs

Уровень затрат на оплату труда для многих компаний часто является существенной частью в объеме общих затрат. Поэтому отображение того, как в компании формируется стоимость труда сотрудников - важная и достаточно сложная задача контроллинга. Именно эта сложность и привела к тому, что контроллинг персонала получил развитие как отдельный вариант функционального контроллинга.

Затраты на персонал организации - общепризнанный для стран с рыночной экономикой интегральный показатель, включающий совокупность расходов, связанных с привлечением, вознаграждением, стимулированием, решением социальных проблем, организацией работы и улучшением условий труда персонала.

Расходы на персонал находятся под влиянием таких факторов, как требования законодательства, уровень налогообложения, договорное или ожидаемое повышение тарифных ставок, изменение в численности и структуре кадров, массовое повышение квалификации и т. д. Современное управление рассматривает затраты на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду.

В Международную стандартную классификацию стоимости труда, рекомендованную Международной конференцией статистиков по труду, входят:

1) прямая зарплата и оклады: плата за прямое отработанное время рабочим с повременной оплатой; прогрессивные выплаты рабочим с повременной оплатой; заработки сдельщиков (включая сверхурочные, премиальные); выплаты премий за сверхурочную работу, ночную смену и работу в выходной день; доплаты за ответственность, за грязь, опасность и неудобства, денежные компенсации за еду и т. п.; выплаты по системе гарантированной заработной платы; доплата по прожиточному минимуму и другие регулярные доплаты, рассматриваемые как прямая зарплата и оклады;

2) оплата неотработанного времени: ежегодный отпуск, другой оплачиваемый отпуск, включая отпуск за выслугу лет; государственные и другие признанные праздники; другое оплачиваемое время отсутствия;

3) премиальные и денежные вознаграждения: премии в конце года или сезонные премии; премии по участию в прибылях; дополнительные выплаты к отпуску сверх обычной оплаты отпуска и другие премии и денежные вознаграждения;

4) еда, питье, топливо и другие выплаты в натуральной форме;

5) стоимость жилья для рабочих: стоимость жилья - собственности организации; стоимость жилья, не являющегося собственностью организации (дотации, субсидии и т. п.); другие виды стоимости жилья;

6) затраты работодателей на социальное обеспечение: установленные законом выплаты на

социальное обеспечение (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным); выплаты по частным программам социального обеспечения и социальному страхованию по коллективному договору-контракту или необязательные (по программам, охватывающим старость, инвалидность и потерю кормильца, болезни, материнство, производственные травмы, безработицу, пособия многосемейным):

а) прямые выплаты занятым, связанные с отсутствием на работе из-за травмы, с целью компенсации потерь в заработке;

б) другие прямые выплаты занятым, рассматриваемые как социальные страховые пособия; стоимость ухода за больными и медицинского обслуживания; выходное пособие и окончательный расчет, если они считаются расходом на социальное обеспечение;

7) стоимость профессионального обучения (включая плату за обучение и другие выплаты за услуги инструкторов со стороны учебных заведений, за учебный материал, возмещение рабочим платы за обучение и т. п.);

8) стоимость культурно-бытового обслуживания: стоимость столовой на предприятии и другие услуги по питанию; стоимость образования, культурных, восстановительных и связанных с этим средств обслуживания и услуг

без дотаций, налоговых скидок, взносов, полученных от государственных властей и рабочих; субсидии на кредитование профсоюзов и стоимость связанных с этим услуг для занятых;

9) стоимость труда, нигде не классифицированная: стоимость транспортировки на работу и с работы, предпринятой работодателем (включая также возмещение платы за проезд и т. п.); стоимость рабочей одежды; стоимость восстановления здоровья и другие виды стоимости труда;

10) налоги и взносы, рассматриваемые как стоимость труда.

В российской практике показателя, включающего весь перечень рассмотренных выше затрат на персонал, и под таким названием нет. У нас согласно действующей Инструкции Госкомстата России от 7 февраля 1997 г. издержки работодателя на персонал включают три группы затрат:

1) расходы на оплату труда (фонд заработной платы);

2) выплаты социального характера;

3) расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав расходов на оплату труда включаются все соответствующие затраты организации независимо от источников их финансирования, в том числе следующие основные виды выплат:

1) оплата за отработанное время, в том числе:

- заработка по тарифным ставкам, окладам, сдельным расценкам; процент от стоимости оказанных услуг, выручки;
  - стоимость натурального вознаграждения; денежные и натуральные премии независимо от источников выплаты; стимулирующие доплаты; ежемесячное вознаграждение за стаж и выслугу лет;
  - компенсационные выплаты в связи с режимом работы и условиями труда;
  - оплата руководителям и специалистам, привлекавшимся к подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров и отвлекаемым от основной работы;
  - комиссионное вознаграждение (страховым агентам, брокерам);
  - гонорары штатным журналистам;
  - оплата специальных перерывов в работе;
  - оплата разницы в окладах при временном заместительстве, работы совместителей и другого несписочного персонала;
- 2) оплата за неотработанное время, в том числе:
- оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков;
  - оплата льготного времени и времени выполнения государственных обязанностей, доноров;
  - оплата простоев по вине работников и вынужденных прогулов;
  - единовременные премии по итогам работы за год; оплата подарков;

- компенсации за неиспользованные отпуска;
  - выплаты на содержание жилья, топливо, питание;
  - материальная помощь.
- К выплатам социального характера относятся:
- надбавки к пенсиям работающим на предприятии;
  - единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств предприятия;
  - взносы за счет средств предприятия на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг;
  - оплата туристических и санаторных путевок, занятый спортом;
  - возмещение расходов за пребывание детей в детских садах и яслях;
  - компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми;
  - суммы компенсаций за вред, причиненный здоровью работников, профессиональные увечья и заболевания, выплаты иждивенцам погибших, а также возмещение морального ущерба в соответствии с приговором суда;
  - выходные пособия в связи с прекращением трудового договора;
  - суммы, выплачиваемые в течение периода трудоустройства при увольнении по сокращению штатов;
  - оплата проезда к месту работы и транспортных услуг;
  - материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами;

стипендии лицам, направленным на учебу предприятием;

- помочь на строительство жилья, для погашения различных ссуд.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают следующие основные статьи:

- дивиденды по акциям, выплаты по облигациям и паям;

- страховые взносы в социальные фонды, негосударственные пенсионные фонды и выплаты из них;

- авторские вознаграждения;

- стоимость форменной одежды и спецодежды;

- расходы, связанные с командировками;

- расходы, связанные с переездом с одного места работы на другое;

- расходы на платное обучение работников;

- расходы по содержанию объектов социальной сферы;

- расходы на проведение социально-культурных и спортивных мероприятий;

- расходы по обслуживанию садовых товариществ.

Затраты на персонал частично подлежат отнесению на себестоимость продукции (работ, услуг), а частично осуществляются за счет прибыли.

В себестоимость включаются следующие затраты на персонал:

- расходы на оплату труда основного производственного персонала за фактически выполненную работу, исчисляемые по сделанным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладам в

соответствии с принятыми в организации формами и системами оплаты труда, включая премии членам трудового коллектива за производственные результаты, стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также на оплату труда работников, не состоящих в штате организации, за выполнение работ по договорам гражданско-правового характера (включая договор подряда);

- выплаты членам трудового коллектива за непроработанное, но подлежащее оплате время в соответствии с действующим законодательством (оплата льготных часов подростков, перерывов в работе кормящих матерей, оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей и т. п., выплата вознаграждений за выслугу лет, очередных и дополнительных отпусков);

- все виды премиальных выплат, обусловленные производственной деятельностью в соответствии с принятой в организации системой премирования и стимулирования труда (включая премии за выполнение особо важных производственных заданий, вознаграждения по итогам года и др.);

- выплаты в соответствии с действующим законодательством по установленным коэффициентам за работу в пустынных, безводных и высокогорных местностях, надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- компенсации по оплате труда в связи с повышением цен и индексацией доходов, а также компенсационные выплаты материам, состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организациями и находящимся в отпуске по уходу за ребенком от его рождения до достижения им трехлетнего возраста (в пределах норм, предусмотренных законодательством);

- затраты, связанные с обеспечением выполнения санитарно-гигиенических требований, нормальных условий труда и техники безопасности;

- затраты, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров, с набором рабочей силы;

- отчисления на государственное социальное страхование и пенсионное обеспечение, по обязательному медицинскому страхованию; платежи по обязательному страхованию отдельных категорий граждан;

- затраты, связанные с содержанием помещений, предоставляемых бесплатно предприятиям общественного питания, обслуживающим трудовые коллективы.

В фактическую себестоимость включаются также:

- потери от простоев по внутризаводским причинам;

- пособия в связи с потерей трудоспособности из-за производственных травм, выплачиваемые на основании судебных решений;

- выплаты работникам, высвобождаемым из организаций в связи с их реорганизацией,

сокращением численности работников и штатов.

В составе затрат по производству затраты на персонал могут быть рассчитаны на единицу мощности и прироста производства продукции, работ или услуг, т. е. в виде удельных затрат на персонал, величина которых используется при составлении планов развития действующих и при проектировании новых организаций, для анализа эффективности систем управления. Удельные затраты на персонал измеряют потребность в финансовых ресурсах на обеспечение кадрами действующей организации.

Не включаются в себестоимость продукции, а финансируются за счет прибыли организации или специальных источников выплаты, непосредственно не связанные с оплатой труда: премии за счет средств специального назначения и целевых поступлений; материальная помощь; беспроцентные ссуды, выданные на улучшение жилищных условий, обзаведение домашним хозяйством; оплата работникам отпусков, дополнительно предоставляемых по коллективному договору (сверх предусмотренных законодательством); надбавка к пенсии; единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам; дивиденды, проценты и т. п.

Помимо общих и удельных затрат организации на персонал, в процессе осуществления контроллинга затрат на персонал рассчитываются также следующие показатели:

- доля затрат на персонал в объеме реализации, показывающая,

какая часть валовой выручки организации расходуется на персонал. Этот показатель рассчитывается как частное от деления общей величины расходов на персонал на объем реализации за период;

- затраты на одного сотрудника. Этот показатель рассчитывается путем деления общей величины затрат на персонал за период на численность сотрудников организации;

- затраты на один производительный час, показывающие, во сколько организации в среднем обходится один час производительного труда с точки зрения расходов на персонал. Этот показатель рассчитывается как отношение общих расходов на персонал к общему числу производительных часов за период.

Для проведения целенаправленной аналитической работы по изучению расходов на персонал, рассмотрения их с различных позиций, выявления их роли представляет интерес их классификация по различным признакам.

В соответствии с классификацией по фазам процесса

воспроизводства рабочей силы затраты на персонал относят к производству квалифицированной рабочей силы, ее распределению и использованию. Затраты организации на производство рабочей силы связаны с приобретением, обучением, развитием собственного персонала. Затраты на распределение рабочей силы определяются масштабами внутриорганизационного перемещения рабочей силы: переводом собственных работников в другие структурные территориально отдаленные подразделения, привлечением работников со стороны (затраты на проезд, подъемные, суточные и т. п.); в затратах на потребление рабочей силы в основном можно выделить фонд оплаты труда, выплаты и льготы из поощрительных фондов, затраты, связанные с поддержанием дееспособности рабочей силы (на медицинское обслуживание, технику безопасности, социально-бытовое обслуживание и т.п.), а также на социальную защиту и социальное страхование.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Еремеев, М.А. Повышение результативности вознаграждения персонала на основе компетентностного подхода [Текст] / М.А. Еремеев // Дискуссионные проблемы экономической теории в условиях поиска новой модели развития России: научная сессия профессорско-преподавательского состава научных работников и аспирантов по итогам НИР за 2013 год. Март-апрель 2014г. – СПб.: изд-во СПбГЭУ, 2014. – С. 225 – 232.
2. Одегов Ю., Никонова Т. Аудит и контроллинг персонала: Учебник. – М.: Издательство «Альфа-Пресс». 2013. – 672с.

3. Симонов А.В. Развитие целевого управления промышленным предприятием на основе инструмента контроллинга [Текст] / Беликова Т.В., Верещагина Л.С, Верещагин С.Н., Воронин Э.Е., Долгий В.И., Еремеев М.А., Кузнецова Е.А., Махметова А.Е., Пчелинцева Л.Б., Симонов А.В., Симонова Г.В. // Инновационный потенциал и перспективы модернизации российской экономики: монография / Под ред. В.И. Долгого – Саратов: ИЦ «Наука», - 2012. – 286с.

### REFERENCES

1. Eremeev, M.A. Improving the effectiveness of the remuneration of staff competency-based approach [Text] / M.A. Eremeyev // Controversial problems of economic theory in a search for a new model of development in Russia: scientific session of the faculty researchers and graduate students on the basis of R & D for 2013. March-April 2014. - SPb : Publishing House SPbGEU, 2014. - P. 225 - 232.
2. Odegov Y.G., Nikonov T.A. Audit and controlling personnel: Textbook. - M : Publisher "Alfa-Press." 2013. - 672p.
3. Simonov A.V. The development target of industrial enterprise on the basis of an instrument of controlling [Text] / Belikova T.V., Vereshchagina L.S., Vereshchagin S.E., Voronin E.E., Dolgiy V.I., Eremeev M.A., Kuznetsova E.A., Makhmetova A.E., Pchelintseva L.B., Simonov A.V., Simonova G.V. // Innovation potential and prospects of modernization of the Russian economy: monograph / Ed. V.I. Dolgiy - Saratov, Science - 2012. - 286p.