

Литвиненко Андрій Павлович,

студент спеціальності 8.03050501 «Управління персоналом та економіки праці» економічного факультету Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: к.е.н., доцент, Андрейцева І.А.

ВАРТІСНА ОЦІНКА ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА ПЕРСОНАЛ

Персонал – головний та найдорожчий ресурс в економіці. Від якості робочої сили на рівні підприємства залежить ефективність діяльності підприємства загалом, його підрозділів, окремих служб та відділів. Витрати на персонал в обліку та фінансах розпорощенні, конкретно не зведенні в єдине ціле. Тому неможливо оцінити, проаналізувати та співставити ефективність витрат на персонал із кінцевими результатами роботи кадрів.

Вартість найманого працівника, з точки зору того скільки витрачає підприємство, складається з таких статей:

► Вартість підбору – сума, яку компанія витрачає на пошук та найм (купівлю) трудового ресурсу. Ця величина приблизно дорівнює місячній заробітній платі. Однак, слід також враховувати вартість адаптації, тобто вартість входження співробітника в курс справи, адже «новий» працівник в перший місяць роботи принесе мінімальну користь, а зарплату отримає. Як результат, загальні витрати за статтею – мінімум дві місячні зарплати.

► Вартість робочого місця. В більшості випадків працівникові необхідно певну кількість квадратних метрів площі (яка зазвичай орендується), стіл, комп'ютер, інше обладнання. Це все затрати, які повинно нести підприємство, адже працівник в іншому випадку не зможе здійснювати свою роботу, задля якої його й найняли.

Зокрема, О. Кривов вважає, що приблизна вартість робочого місця співробітника коштує компанії не менше третини його зарплати в місяць. Саме тому, на його думку, на Заході з'явилося таке явище як телеробота [1, с.45].

► Оплата праці – основна заробітна плата, премії, заохочення, компенсації, доплати, витрати пов'язані із соціальними зобов'язаннями, соціальним пакетом.

► Вартість менеджменту. Якщо б не було найманого працівника, йому не потрібен був би керівник. А коли робітників набирається близько десяти і більше, отже керівник їм уже просто необхідний, в іншому випадку – хаос і анархія.

Крім того, зі збільшенням штатної чисельності персоналу зростає чисельність працівників необхідних для обслуговування працівників. Наприклад, коли кількість працівників на виробничому підприємстві досягає 60 чол. – з'являється необхідність в службі охорони праці, відділі кадрів.

► Податки – єдиний соціальний внесок (36,3 - 49,7% на фонд оплати праці), податок з доходів фізичних осіб (15-17% з фонду оплати праці).

► Вартість навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, витрати на тренінги – усі витрати підприємства на розвиток трудового потенціалу конкретного працівника.

На нашу думку, до витрат можна віднести втрати компанії пов'язані з діяльністю працівника – втрати через простій робочого місця (у зв'язку зі звільненням працівника або його бездіяльністю, прогулами), втрати від крадіжок, псування власності фірми, прийняття неоптимальних рішень, що негативно позначаються на результатах діяльності підприємства.

Доцільно також розрізняти постійні та змінні витрати на персонал. Постійні витрати – це оплата праці, вартість робочого місця, змінні – витрати на підбір та адаптацію, розвиток персоналу, до них можна віднести преміювання працівників.

«Купуючи» трудові ресурси, дещо ви платите відразу (підбір та адаптація), а дещо – щомісяця. Зі збільшенням стажу працівника в компанії перша сума «розмивається у часі». Якщо працівник пропрацював в компанії місяць, то затрати на його наймання є близько 2/3 всіх затрат (якщо не брати до уваги вартість робочого місця, менеджменту), а ефективності буде нуль тому, що за весь цей час він фірмі користі точно не принесе. Однак, якщо він працює в компанії рік, то частка витрат на підбір та адаптацію складе близько 14% від загальної суми на його утримання. Таким чином розраховують збитки від плинності кадрів [2].

Для підприємства важлива не абсолютна ціна придбаних ним ресурсів (в нашому випадку – трудових), а віддача від них. Головне – не витрати на придбання ресурсу, головне – їх прибутковість та окупність.

Розрахувати рентабельність кадрів досить легко. Необхідно підсумувати всі свої витрати на утримання персоналу (вище перераховані пункти, крім оподаткування), визначити місячний нетто-дохід підприємства за виключенням виробничих витрат. Визначимо рентабельність витрат на персонал у вигляді «доходу на гривню витрат» діленням другого показника на перший. Рентабельність дещо простіше можна оцінити, розраховуючи не від доходу, а від обороту підприємства. Співвідношення місячного обороту підприємства з сумою витрат на утримання трудових ресурсів розраховуємо показник рентабельності у вигляді «обороту на гривню витрат» [3].

Знання складових витрат на персонал дозволить підприємцю краще розуміти взаємозв'язок між динамікою виробництва, штатом працівників та витратами на їх утримання. З огляду на розглянуте, можемо зробити висновок, що плинність кадрів негативно позначається на витратах.

Список використаних джерел

1. Кривов О. Ви – управляючий персоналом / О. Кривов. — М: Бератор, 2004. — 190 с.
2. Вартісний підхід до оцінки використання трудового потенціалу підприємства [Електронний ресурс] / А.о. Заїнчковський, І.В. Новойтенко. — Режим доступу: irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/.../cgiirbis_64.pdf
3. Методи оцінки вартості трудових ресурсів [Електронний ресурс] / З.І. Магамедімова. — Режим доступу: eprints.kname.edu.ua/3003/1/МАГАМЕДЕМІНОВА_3.І..pdf