

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Мосина Д.А. Актуальность применения информационных систем в оценке оптимальности затрат на персонал // Human progress. – 2017. - Том 3, № 1 [Электронный ресурс] URL: [http://progress-human.com/images/2017/tom3\\_1/Mosina.pdf](http://progress-human.com/images/2017/tom3_1/Mosina.pdf), свободный. – Загл. с экрана. - Яз. рус., англ.

УДК 331

## **АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ОЦЕНКЕ ОПТИМАЛЬНОСТИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ**



**Мосина Дарья Александровна**  
Студентка  
Кафедры экономики труда  
и управления персоналом  
ФГБОУ ВО «Уральский государственный  
экономический университет»

mosina\_dasha\_95@mail.ru  
ул. 8-е Марта, 62, ауд. 455  
г.Екатеринбург, РФ, 620144  
+7 (902) 27 58 908

**Аннотация.** В статье излагается опыт оценки оптимальности затрат на персонал в крупном системообразующем предприятии энергетики региона, деятельность которого связана с передачей электроэнергии, тепло- и водоснабжения, а так же с предоставлением услуг по водоотведению, представлены основные экономические показатели его деятельности. Доказывается актуальность разработки и совершенствования корпоративной информационной системы в сфере анализа состава и структуры затрат на персонал. Предлагаются общие методические подходы к систематизации и анализу информации. Автором разработаны и представлены формы таблиц (основных показателей общей оценки оптимальности затрат на персонал; состава, структуры затрат на персонал; состава структуры затрат на подбор и адаптацию персонала и состава, структуры затрат на обучение и повышение квалификации персонала), которые позволят быстро собирать требуемую информацию на уровне предприятия для проведения экономической оценки эффективности различных способов обучения и повышения квалификации персонала, определения направлений по оптимизации этой группы затрат на персонал.

**Ключевые слова:** затраты на персонал; оптимальность; информационные системы; эффективность обучения; управление персоналом.

**JEL коды:** J31; J32.

## **Введение**

В условиях рыночной конкуренции, каждая организация стремится к рентабельному применению ресурсов, в том числе человеческих. Оценка эффективности использования любых ресурсов основана на общем принципе сопоставления результатов с затратами. В условиях кризиса, актуальность анализа оптимальности затрат на персонал в организациях обусловлена возможностью выявления резервов по сокращению непродуктивных затрат при сохранении эффективности использования персонала. [1; 2]

Целью настоящей работы является развитие методических основ анализа оптимальности затрат на персонал в современных условиях, разработка формализованного инструментария, позволяющего проводить детальную оценку эффективности не только общих затрат на персонал, но и его элементов по функциональным блокам управления персоналом.

Изложенные ниже методические подходы были апробированы в 2016 году путем проведения оценки оптимальности состава и структуры затрат на персонал в крупной региональной компании энергетики Свердловской области. Приведем только общие результаты в связи с «закрытостью» информации, обусловленной коммерческой тайной. Было выявлено, что фонд оплаты труда традиционно составляет наибольшую долю в общих затратах на персонал. Кризисные явления в экономике отразились на структуре фонда оплаты труда, так, по сравнению с 2015 г. произошло снижение премиальных выплат на 22%, а доля окладов (постоянной части заработной платы) выросла на 4%, в целом средняя заработная плата работников предприятия несколько снизилась. Тем не менее более детальный анализ различных элементов затрат на персонал позволил выявить необоснованные затраты, найти решения для их оптимизации без ущерба эффективности деятельности компании.

## **Методические основы анализа затрат на персонал**

В процессе проведения исследования автор столкнулся с проблемой сложности выборки нужной информации, ее систематизации, был сделан вывод о необходимости совершенствования внутрикорпоративной информационной системы. Ниже представлены требования к информационной системе в блоке управления затратами на персонал.

Основной целью совершенствования информационной системы является сокращение сроков получения исходной информации о составе плановых и отчетных затрат на персонал, автоматическое формирование аналитических таблиц.

На первом этапе совершенствования информационной системы необходимо определить виды затрат на персонал, которые будут анализироваться в процессе работы. Мы предлагаем использовать достаточно традиционную классификацию, она изложена в таблице 1. [3, с.15]

**Табл.1: Классификация затрат на персонал<sup>1</sup>**

| Единовременные затраты (инвестиции)  | Текущие затраты  |
|--|--|
| Затраты на поиск, подбор и отбор персонала.<br>Затраты, связанные с адаптацией персонала.<br>Затраты на обучение, повышение квалификации работников. | Заработная плата.<br>Отчисления на социальное обеспечение и страхование.<br>Затраты на медицинское обслуживание.<br>Затраты на охрану труда.<br>Затраты, не относящиеся к ФОТ. |

Информационная система должна позволять автоматически формировать таблицу с общими показателями оценки оптимальности затрат на персонал (таблица 2).

**Табл.2: Предлагаемый вариант обобщения основных показателей общей оценки оптимальности затрат на персонал на уровне организации<sup>2</sup>**

| Показатель                              | Ед. изм. | Преды- дущие периоды | Базисный год | Отчетный год |      | Темп роста, % |     |     |
|---|----------|----------------------|--------------|--------------|------|---------------|-----|-----|
|   |          |                      |              | План         | Факт | 4/3           | 6/4 | 6/5 |
| 1                                       | 2        | 3                    | 4            | 5            | 6    | 7             | 8   | 9   |
| Общие затраты на персонал               |          |                      |              |              |      |               |     |     |
| Среднесписочная численность             |          |                      |              |              |      |               |     |     |
| Выручка                                 |          |                      |              |              |      |               |     |     |
| Доля общих затрат на персонал в выручке |          |                      |              |              |      |               |     |     |
| Затраты на одного сотрудника            |          |                      |              |              |      |               |     |     |
| Рентабельность затрат на персонал       |          |                      |              |              |      |               |     |     |

Кроме того, необходима возможность формирования таблицы по составу и структуре затрат (таблица 3), которая позволяет определить изменение соотношений между элементами, выявить причины изменений в разрезе категорий затрат.

Далее, должна быть предусмотрена возможность более подробной разбивки затрат по каждой категории отдельно. Например, формирование таблиц по затратам на подбор и адаптацию персонала, и затратам на обучение и повышение квалификации, таблицы 4 и 5 соответственно.

<sup>1</sup> Составлено автором

<sup>2</sup> Составлено автором

**Табл.3: Предлагаемый вариант обобщения показателей состава и структуры затрат на персонал<sup>3</sup>**

| Категория затрат | Предыдущие периоды |   | Базисный год |   | Отчетный год |   | Темп роста, % |     |     |
|------------------|--------------------|---|--------------|---|--------------|---|---------------|-----|-----|
|                  | тыс.р.             | % | тыс.р.       | % | тыс.р.       | % | 5/3           | 7/5 | 6/4 |
| 1                | 2                  | 3 | 4            | 5 | 6            | 7 | 8             | 9   | 10  |

**Табл.4: Предлагаемый вариант обобщения показателей состава и структуры затрат на подбор и адаптацию персонала<sup>4</sup>**

| Показатель                           | Предыдущие периоды |   | Базисный год |   | Отчетный год |   | Темп роста, % |     |     |
|--------------------------------------|--------------------|---|--------------|---|--------------|---|---------------|-----|-----|
|                                      | тыс.р.             | % | тыс.р.       | % | тыс.р.       | % | 5/3           | 7/5 | 6/4 |
| 1                                    | 2                  | 3 | 4            | 5 | 6            | 7 | 8             | 9   | 10  |
| Затраты на подбор и адаптацию, всего |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| в том числе:                         |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| .....                                |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |

Сводка расходов и структуры затрат на подбор и адаптацию персонала позволяет в дальнейшем оценить эффективность сложившейся организации кадровой работы по данной функции управления персоналом.

**Табл.5: Предлагаемый вариант обобщения показателей состава и структуры затрат на обучение и повышение квалификации персонала<sup>5</sup>**

| Показатель   | Предыдущие периоды |   | Базисный год |   | Отчетный год |   | Темп роста, % |     |     |
|--|--------------------|---|--------------|---|--------------|---|---------------|-----|-----|
|  | тыс.р.             | % | тыс.р.       | % | тыс.р.       | % | 5/3           | 7/5 | 6/4 |
| 1  | 2                  | 3 | 4            | 5 | 6            | 7 | 8             | 9   | 10  |
| Затраты на обучение, всего                         |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| в том числе:                                       |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| руководители                                       |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| специалисты  |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| рабочие  |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| Численность сотрудников, прошедших обучение, всего |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| в том числе по формам: .....                       |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| Средние затраты на обучение, всего                 |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |
| в том числе по формам: .....                       |                    |   |              |   |              |   |               |     |     |

<sup>3</sup> Составлено автором

<sup>4</sup> Составлено автором

<sup>5</sup> Составлено автором

Представленные формы таблиц позволяют выявить наиболее распространенные виды обучения, средние затраты на обучение одного сотрудника в разрезе видов обучения, что позволяет в дальнейшем провести экономическую оценку эффективности различных способов обучения и повышения квалификации персонала, определить направления по оптимизации этой группы затрат на персонал.

### **Заключение**

Таким образом, применение эффективных инструментов, в первую очередь, информационных технологий, для управления оптимальностью затрат на персонал часто выступает объектом научных исследований [4-10] и практического опыта.

Предлагаемый методический подход позволяет управлять рентабельностью труда. Особое внимание, по мнению автора, следует уделять уровню детализации аналитической работы. К сожалению, во многих организациях оценка оптимальности затрат на персонал проводится на общем или в лучшем случае среднем уровне. Результатом некачественного анализа является распространенная практика «оптимизации» затрат на персонал за счет урезания фонда заработной платы путем высвобождения персонала и снижения переменной части заработной платы. Одновременно с этими процессами сохраняются неэффективные расходы на персонал по другим функциональным блокам управления персоналом. К примеру, в ходе апробации методики в крупной региональной компании энергетики Свердловской области были выявлены недостатки в сфере управления расходами на обучение, которые составляют существенную долю в общих затратах на персонал. Был выявлен необоснованный рост средств на обучение персонала, связанный с отсутствием практики оценки эффективности учебных программ.

Отметим, что в современных условиях детальную оценку эффективности затрат на персонал без соответствующего информационного сопровождения проводить достаточно трудоемко. Считаем актуальным внедрение и совершенствование внутрикорпоративных информационных систем, автоматизация обработки исходных материалов позволит существенно сократить сроки аналитической работы, повысить уровень качества и обоснованности управленческих решений, направленных на рост эффективности использования человеческих ресурсов организации.

### **Литература:**

1. Блинова М.Г. Проблемы оптимизации затрат на персонал // Международный научный журнал «Символ науки», 2016. №3. С. 28-30.

2. Воронцова А.О. Методы оптимизации затрат на персонал // Теория и практика современной науки. 2016. № 5 (11). С. 203-206.
3. Капустина Ю.А., Корнова Г.Р. Управление затратами на персонал: теоретико-методический подход [Текст]: Монография / Ю.А. Капустина, Г.Р. Корнова. – Екатеринбург: Уральский гос. лесотехн. ун-т, 2008. – 158 с.
4. Кокшарова В.В. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии [Текст]: Учеб. пособие / В.В. Кокшарова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2003. – 236с.
5. Webster D.B., Ahmad S., Matson J.O. Mathematical models for developing a flexible workforce / Source of the Document International Journal of Production Economics . –1994. – 36 (3), С. 243-254.
6. Ilyina L.A. Deformation of a salary and compensation of expenses of labour in the industry in terms of reforming / International Scientific Conference on New Challenges of Economic and Business Development, Май 09-11. – Univ Latvia, Riga, Latvia. – 2013. – С. 318-326.
7. Krc Miroslav, Golik V. Resource Accounting and Budgeting for Managing Personnel Costs and the Amount of Capital Expenditures in the UK Armed Forces / 12th International Scientific Conference on European Financial Systems 2015, Masaryk Univ, Brno, Czech Republic. – июнь 18-19. – 2015. – С. 320-325.
8. High labor expenses? Better staffing and scheduling can cut costs, OR manager. – 29 (9). – 2013. – С. 25, 27-28.
9. Cross M. Controlling payroll expenses. Source of the Document Health data management. – 4(2). – 1996. – С.74, 76.
10. Witt M.J. Zeroing in on expense management: Effective tools to manage costs Medical Group Management Journal. – 46 (2). – 1999. – С. 41-44.

## **RELEVANCE FOR APPLICATION OF THE INFORMATION SYSTEMS IN ASSESSMENT OF PERSONNEL COSTS OPTIMALITY**

**Darya Mosina**

**Student in Ural State University of Economics**

**Yekaterinburg, Russia**

**Abstract.** The article describes the evaluation experience of the personnel costs' optimality in the large energy backbone of the region enterprise, whose activities are linked to the transmission of

electricity, heat and water supply, as well as to provision of services in sanitation; the main economic indicators of its activity are presented. It is proved the relevance of developing and improving corporate information system in the field of analysis of the labour costs' composition and structure. The general methodical approaches to systematization and the analysis of information are offered. The author has developed and submitted the form of tables (the main indicators of the personnel costs optimality' overall assessment; personnel costs' composition and structure; cost structure in the selection and adaptation of personnel; cost structure in training and staff development), that will enable collect the required information quickly at the enterprise level for economic evaluation of the different methods of training and staff development effectiveness, identifying directions of optimization of this personnel costs.

**Keywords:** costs of the personnel; optimality; information systems; training effectiveness; personnel Management.

**JEL Code:** J31; J32.

## References

1. Blinova M.G. Problems of personnel costs optimization // International scientific magazine «Science Symbol», 2016. No. 3. P. 28-30.
2. Vorontsova A.O. Methods of personnel costs optimization // Theory and practice of modern science. 2016. No. 5 (11). P. 203-206.
3. Kapustina Y.A., Kornova G.R. Management of costs of the personnel: theoretical-methodical approach: Monograph / Y.A. Kapustina, G.R. Kornova. – Yekaterinburg: Ural State Forestry University, 2008. – 158 p.
4. Koksharova V.V. The analysis and modeling of labor indicators at the enterprise: Studies. grant / V.V. Koksharova. – Yekaterinburg: Publishing house of USUE, 2003. – 236 p.
5. Webster D.B., Ahmad S., Matson J.O. Mathematical models for developing a flexible workforce / Source of the Document International Journal of Production Economics . –1994. – 36 (3), P. 243-254.
6. Ilyina L.A. Deformation of a salary and compensation of expenses of labour in the industry in terms of reforming / International Scientific Conference on New Challenges of Economic and Business Development, May 09-11. – Univ Latvia, Riga, Latvia. – 2013. – P. 318-326.
7. Krc Miroslav, Golik V. Resource Accounting and Budgeting for Managing Personnel Costs and the Amount of Capital Expenditures in the UK Armed Forces / 12th International Scientific Conference on European Financial Systems 2015, Masaryk Univ, Brno, Czech Republic. – June 18-19. – 2015. – P. 320-325.

8. High labor expenses? Better staffing and scheduling can cut costs, OR manager. – 29 (9). – 2013. – P. 25, 27-28.
9. Cross M. Controlling payroll expenses. Source of the DocumentHealth data management. – 4(2). – 1996. – P.74, 76.
10. Witt M.J. Zeroing in on expense management: Effective tools to manage costs Medical Group Management Journal. – 46 (2). – 1999. – P. 41-44.

### **Contact**

Darya Mosina

Ural State University of Economics

62–455, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

mosina\_dasha\_95@mail.ru

Научный руководитель – канд.экон.наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ Тонких Н.В.