

Научная статья

УДК 001.895:336.551

doi:10.46554/OP-MIE-2022.1-pp.46

Инновационные подходы в управлении затратами на персонал

Анастасия Олеговна Комарова

Самарский государственный экономический университет, Самара, Россия,
komarova.98nastya92@mail.ru

Аннотация. Эффективное управление затратами на персонал является важной задачей для руководства предприятия, так как данные расходы составляют большую часть издержек. Инновационные подходы позволяют существенно сократить затраты на персонал путем внедрения инновационных видов найма временного персонала. В статье проанализировано определение инновации, дана характеристика инноваций в управлении расходами на персонал, а также определен эффект от использования инновационных методов при управлении затратами на рабочих.

Ключевые слова: лизинг персонала, аутстаффинг, аутсорсинг, подбор временного персонала, экономический эффект

Innovative approaches in personnel cost management

Anastasiya O. Komarova

Samara State University of Economics, Samara, Russia,
komarova.98nastya92@mail.ru

Abstract. Effective management of personnel costs is an important task for the management of the enterprise, since these costs account for the largest part of the costs. Innovative approaches, on the other hand, can significantly reduce personnel costs by introducing innovative types of hiring temporary staff. The article analyzes the definition of innovation, characterizes innovations in the management of personnel costs, and also determines the effect of using innovative methods in managing costs for workers.

Keywords: personnel leasing, outstaffing, outsourcing, temporary staffing, economic effect

Для цитирования: Комарова А.О. Инновационные подходы в управлении затратами на персонал // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями : межвуз. сб. науч. тр. Самара : Изд-во СГЭУ, 2022. Вып. 1. С. 46–50. doi:10.46554/OP-MIE-2022.1-pp.46.

© Комарова А.О., 2022

Научный руководитель – **Шереметьева Елена Николаевна**, доктор экономических наук, доцент.

В данной статье рассмотрим инновационные подходы в управлении затратами на персонал. Актуальность исследования и выбор его пути определяется ограниченностью изучения теории и практическим применением проблем обоснования эффективности расходов на работников, которые относятся с организацией кадрового капитала и «стоимости» работника.

Цель данной работы заключается в изучении инновационных подходов в управлении затратами на персонал. Для этого необходимо решить следующие задачи: проанализировать определение инновации, дать характеристику инноваций в управлении расходами на персонал, а также показать эффект от использования инновационных методов при управлении затратами на рабочих.

Инновационные подходы в управлении персоналом – применение таких методов, которые ориентированы на ведение этапов внедрения, осуществление нововведений. Другими словами, данный термин используется для обозначения технологий, еще не приобретших массового применения. Инновации направлены на сокращение расходов путем увеличения производительности системы.

В современных реалиях большая часть денежных средств от дохода предприятия уходит на персонал, а именно на оплату труда, соцзащиту, налоги и т.д. (табл. 1).

Таблица 1 – Структура затрат на персонал за 2021 год

Статьи затрат	Структура, %
Оплата труда	58,6
Расходы на обеспечение жильем	3,4
Расходы на социальную защиту	29,3
Расходы на профессиональное обучение	0,4
Расходы на культурно-бытовое обслуживание	3,4
Прочие расходы	3,1
Налоги, связанные с использованием рабочей силы	1,8

Современные подходы бюджетирования расходов на персонал заключаются в перераспределении функций по управлению работников, используя различные варианты найма временного персонала. Это такие методы как:

- Лизинг персонала (англ. personnel leasing) – технология управления, один из видов аутсорсинга, дающая возможность осуществить бизнес-процессы предприятия нужными трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации.

- Подбор временного персонала (англ. temporary staffing) – получение квалифицированных работников в необходимом количестве и на короткий срок работы.

- Аутстаффинг (от англ. out «вне», staff — «штат») – это выведение работников за штат предприятия и оформление его в аутстаффинговой компании, которая полностью берет на себя кадровые вопросы, предоставляет сотрудников необходимой квалификации и отвечает за уровень исполнения их работы.

- Аутсорсинг (англ. outsourcing) – это передача, на основании договора, сторонней организации определенных видов деятельности, которая ранее осуществлялась в рамках данного предприятия.

При использовании данных форм привлечения персонала появляется возможность уменьшить затраты на персонал, путем сокращения потерь при понижении производительности труда и уровня качества товаров или услуг.

Следует понимать, что достижение высоких показателей в инновационной экономике зависит от эффективного использования потенциала предприятием. А так как трудовой вид экономических ресурсов – особый, то его значение очень велико в экономике и основано на знаниях.

Существуют показатели воздействия и эффективности кадровых инноваций, которые могут оценить инновационную деятельность. Так экономический эффект от нового подхода в управлении ресурсными показателями человека основывается на сокращении расходов с помощью снижения текучести кадров, потерь труда и экономии в ходе снижения потерь в связи с болезнью и травмами.

Реализация мероприятий по совершенствованию системы и технологий управления человеческими ресурсами принесет компании существенную экономию:

1. Прибыль от сокращения затрат путем снижения текучести кадров $\Delta_{\text{ст}}$ руб.: $\Delta_{\text{ст}} = \Sigma P \times (1 - \frac{K_{T2}}{K_{T1}})$, где ΣP – средний ущерб за год ввиду текучести кадров, руб.; K_{T1} и K_{T2} – фактическая и теоретическая текучесть кадров, %. Данный показатель отражает экономию предприятия ввиду сокращения текучести персонала.

2. Прибыль от сокращения затрат с помощью минимизации заболеваемости и травматизма Δ_3 руб.: $\Delta_3 = \Sigma P_n \times (1 - \frac{K_{P2}}{K_{P1}})$, где K_{P1} и K_{P2} – сокращение рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью за год до и после внедрения мероприятий, дн.; P_n – средний ущерб в течение дня, руб.

Данный показатель отражает экономию предприятия при помощи уменьшения случаев заболеваний и травматизма.

Рассмотрим эти показатели на примере проектного конструкторского отделения эксплуатации (ПКОЭ) Филиала ПАО «Ил» – ЭМЗ им. В.М. Мясищева. Среднесписочная численность отделения составляет 20 человек. ПКОЭ занимается разработкой и хранением эксплуатац

онной и летной документацией, составлением перечней инструментов технического обслуживания и ремонта летательных аппаратов, а также расчетом показателей безопасности полета, надежности, контролепригодности и эксплуатационной и ремонтной технологичности.

Исходные данные взяты из табеля учета рабочего времени и сводной таблицы технико-экономических показателей отделения за 2021 год (табл. 2).

Таблица 2 – Значения показателей для расчета экономического эффекта

Показатель	P	K_{T1}	K_{T2}	P_n	K_{P1}	K_{P2}
Значение показателя	175 000 руб.	3%	10%	35 000 руб.	140 дн.	60 дн.

Применим формулы и подставим исходные данные:

$$\mathcal{E}_{\text{ст}} = 175\,000 \times (1 - 0,03/0,1) = 122\,500 \text{ руб.}$$

$$\mathcal{E}_3 = 35\,000 \times (1 - 60/140) = 20\,000 \text{ руб.}$$

По данным расчетам видно, что если бы ПКОО применило один из вариантов найма временного персонала, то смогло сократить потери в случае текучести кадров до 122 500 руб., а во время временной нетрудоспособности персонала – 20 000 руб. Но следует понимать, что данное отделение отдельно не обособленно от всего предприятия, поэтому менять структуру бюджетирования затрат на персонал нужно по всем подразделениям. Так как численность ЭМЗ им. В.М. Мясищева насчитывает около шести сотрудников, а специфика работы у всех разная, то данный подход сокращения затрат подходит только части подразделений предприятия.

Не стоит забывать, что в стоимость внедрения инноваций в систему управления человеческими ресурсами входят затраты на заработную плату проектной команды, услуги внешних консультантов, затраты на приобретение информационных баз, оборудования, программного обеспечения и т.д.

Сокращение затрат на персонал может стать эффективным инструментом реализации потенциала рентабельности и получения экономических выгод для предприятий в будущем, используя при этом научный подход к их управлению. Такой подход предполагает наличие эффективных комплексных методов бюджетирования, учет, анализ и контроль за рентабельностью расходов на персонал [1–2].

Список источников

1. Рыжкова Т.В., Горелова Л.В. Методологические подходы к управлению затратами на персонал организации // Лесной вестник. 2014. № 3. С. 173–181.

2. Болгова А.С., Кузнецова Е.В., Дрейман А.А. Расчет экономического эффекта от внедрения мероприятий по сокращению текучести персонала. URL: <https://izron.ru/articles/aktualnye-voprosy-ekonomiki-menedzhmenta-i-finansov-v-sovremennykh-usloviyakh-sbornik-nauchnykh-trud/sektsiya-22-ekonomika-truda-i-upravlenie-personalom/raschet-ekonomicheskogo-effekta-ot-vnedreniya-meropriyatiy-po-sokrashcheniyu-tekuchesti-personala/> (дата обращения: 28.02.2022).

References

1. Ryzhkova T.V., Gorelova L.V. Methodological approaches to the management of personnel costs of the organization // Forest Vestnik. 2014. No. 3. Pp. 171–181.

2. Bolgova A.S., Kuznetsova E.V., Dreyman A.A. Calculation of the economic effect from the implementation of measures to reduce staff turnover. URL: <https://izron.ru/articles/aktualnye-voprosy-ekonomiki-menedzhmenta-i-finansov-v-sovremennykh-usloviyakh-sbornik-nauchnykh-trud/sektsiya-22-ekonomika-truda-i-upravlenie-personalom/raschet-ekonomicheskogo-effekta-ot-vnedreniya-meropriyatiy-po-sokrashcheniyu-tekuchesti-personala/> (date of access: 28.02.2022).

Информация об авторе

А.О. Комарова – магистрант Самарского государственного экономического университета.

Information about the author

A.O. Komarova – undergraduate of Samara State University of Economics.

Статья поступила в редакцию 17.03.2022; одобрена после рецензирования 06.04.2022; принята к публикации 12.04.2022.

The article was submitted 17.03.2022; approved after reviewing 06.04.2022; accepted for publication 12.04.2022.