

УДК 005.955

С.Ю.Кулакова, к.е.н., доцент кафедри економіки підприємства та управління персоналом, Полтавський національний технічний університет ім. Юрія

Кондратюка, м. Полтава

А.О.Гольд, студентка, Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка, м. Полтава

Теоретичні аспекти дослідження витрат на персонал підприємства та їх ефективності

S.Kulakova, Ph.D., assistant professor of business economics and human resource management, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

A.Hold, student, Poltava National Technical Yuri Kondratyuk University, Poltava

The theoretical aspects of the study of Company personnel costs and their effectiveness

Анотація. У статті розглянуто сутність теоретичних аспектів дослідження витрат на персонал підприємства та їх ефективність. Проаналізовано наукові підходи до визначення категорії «витрати на персонал», визначено склад даного виду витрат підприємства, функції, які покладено в основу управління витратами підприємства, функціональні підсистеми управління персоналом, що мають забезпечити виконання даних функцій, чинники, що впливають на розмір даної групи витрат. Також представлена система цільових показників, які охоплюють як показники витрат на персонал в цілому, так і локальні показники по кожному напрямку роботи. Дана система показників дозволяє оцінити ефективність здійснення витрат на персонал підприємства та визначити можливості щодо оптимального використання наявних ресурсів, раціонального зниження витрат і забезпечення зростання прибутку підприємства.

Summary. The article deals with the essence of the theoretical aspects of the study costs for staff and enterprise performance. The authors analyzed scientific approaches to the definition of the «personnel costs», defined structure of this type of

expenses, features, underlying cost management company, the functional subsystem of personnel management that should ensure the implementation of these functions, factors affecting the size of the group costs. Also the authors introduced a system of targets as indicators covering personnel costs in general and local indicators in each area of work. The system of indicators allows to evaluate the efficiency of enterprise personnel costs and identify opportunities for optimal use of available resources, sustainable cost reduction and ensuring growth in profits.

Ключові слова: персонал, витрати на персонал, склад витрат на персонал, ефективність витрат на персонал, показники ефективності витрат на персонал.

Key words: staff, personnel costs, composition of personnel costs, cost-effectiveness of staff, performance personnel costs.

Постановка проблеми. Поняття «витрати на персонал» не є новим в економічній науці, проте до цих пір не існує його однозначного трактування в нормативно-правових документах та провідних вчених-економістів. Пояснюється це різнобічним підходом до проблеми і розбіжністю цілей, переслідуваних тим чи іншим дослідником в своїх роботах.

До середини XX століття в роботах економістів простежується вузький підхід до визначення витрат на персонал, який полягає в спробі звести витрати на персонал до витрат на оплату праці. Незважаючи на те, що до початку XX століття витрати на персонал вже безумовно не вичерпувалися оплатою праці, економісти намагалися абстрагуватися від інших видів витрат на працівників. Навіть в тому випадку, якщо в якості витрат на персонал виділялися, крім витрат на оплату праці, інші види витрат, вони носили другорядний характер. А, отже, необхідне теоретичне осмислення всіх понять, що описують сукупність витрат, пов'язаних із забезпеченням людини в системі трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика термінологічного трактування категорії «витрати на персонал» досліджувалася у працях вітчизняних та закордонних науковців. Зокрема, термін «витрати на персонал» висвітлено у дослідженнях Павлючука Ю.Н., Козлова А.А., Кібанова А.Я., Лискова А.Ф., Шлендера П.Е. та Міжнародна організація праці також дала визначення цієї категорії. Роберт Каплан та Девід Нортон пропонують систему показників для оцінювання та управління підприємством, також ряд функціональних підсистем запропоровано професором А.Я. Кібановим. Висвітлено поняття «ефективність» Г. Клейнером. Однак, аналіз наукових підходів свідчить про відсутність чіткого і єдиного розуміння досліджуваних понять

Постановка завдання. Метою статті є узагальнення підходів до визначення сутності та складу витрат на персонал, дослідження існуючих класифікацій витрат роботодавців на персонал підприємства та аналіз показників ефективності витрат на персонал.

Основні результати дослідження. Діяльність підприємств в умовах жорсткої фінансової кризи та обмежень, які є притаманні в останні роки економіці України, істотно залежить від ефективного управління персоналом підприємства.

Персонал є носієм інтелектуального потенціалу і людського капіталу господарюючого суб'єкту, а також ключовим ресурсом забезпечення прибутковості і розвитку сучасної компанії. В цих умовах посилюється увага до проблеми обґрунтування витрат на персонал, покликана підтримувати потенціал прибутковості як самого працівника, так і підприємства-роботодавця для забезпечення конкурентоспроможного виробництва.

Витрати на персонал як економічна категорія набувають нового економічного змісту в сучасних умовах і повинні розглядатися як невід'ємний елемент інвестиційного процесу з метою формування людського капіталу як нематеріального активу підприємства.

Поняття «витрати на персонал» не є новим в економічній науці, проте до цих пір не існує його однозначного трактування як нормативно-правових документах, так і у думках провідних вчених-економістів. Пояснюється це різнобічним підходом до проблеми і розбіжністю цілей, переслідуваних тим чи іншим дослідником в своїх роботах [9].

Наукові підходи до визначення категорій «витрати на персонал підприємства» узагальнюємо в таблиці 1.

Таблиця 1.

**Наукові підходи до визначення
категорії «витрати на персонал підприємства»**

Джерело	Визначення
Павлючук Ю.Н., Козлов А.А.[10]	Витрати на персонал становлять частину новоствореної в процесі суспільного відтворення вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, потрібних для відтворення робочої сили в конкретних соціально-економічних та історичних умовах.
Міжнародна організація праці (МОП) [4]	Використовує термін «Labour cost», у дослівному перекладі це означає ціну або вартість праці, робочої сили, але за змістом складових - це є не що інше, як витрати роботодавця на персонал.
Кібанов А.Я.[5]	Витрати на персонал - інтегральний показник, який включає в себе витрати, пов'язані з залученням, винагородою, стимулюванням, використанням, розвитком, соціальним забезпеченням, організацією праці і поліпшенням його умов праці, звільненням персоналу
Лисков А.Ф.[9]	Витрати на персонал - це відносини з приводу утворення і розподілу фонду засобів, що направляються компанією на здійснення заходів, пов'язаних з функціонуванням системи управління персоналом.
Шлендера П.Е. [2]	Витрати на персонал включають в себе виплати грошових винагород, додаткових витрат на утримання персоналу, що здійснюються відповідно до діючі законів і тарифних угод, або добровільні соціальні послуги організації.

Дослідивши всі наведені визначення до категорії «витрати на персонал підприємства» пропонуємо своє визначення, яке, на нашу думку, більш повно

передає сутність категорії: витрати на персонал – це сукупність витрат в грошовій оцінці, що забезпечують функціонування підсистем системи управління персоналом з метою отримання вигод (економічних, соціальних) в майбутньому.

Згідно з наказом Міністерства статистики України від 29 травня 1997 р. № 131 фактичні витрати роботодавців на персонал (вартість робочої сили) визначаються за складовими групами, які наведені на рис. 1.

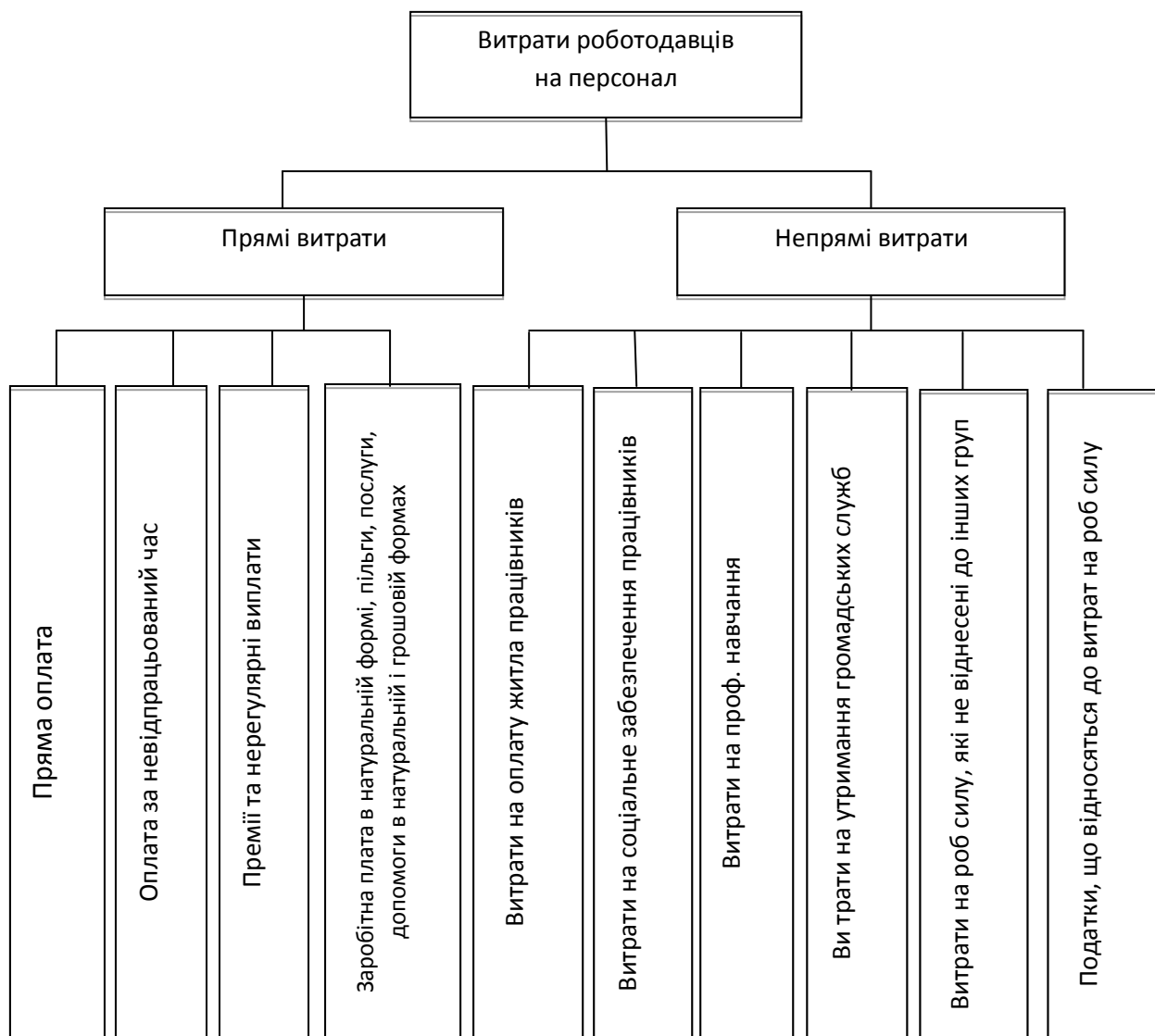


Рис. 1. Склад витрат роботодавців на персонал підприємства

Все гостріше постає необхідність розроблення системного підходу до управління витратами на персонал, який передбачає для реалізації його

основних функцій, які зображені на рис.2, застосування дієвих комплексних методик бюджетування, обліку, аналізу та контролю витрат на персонал.

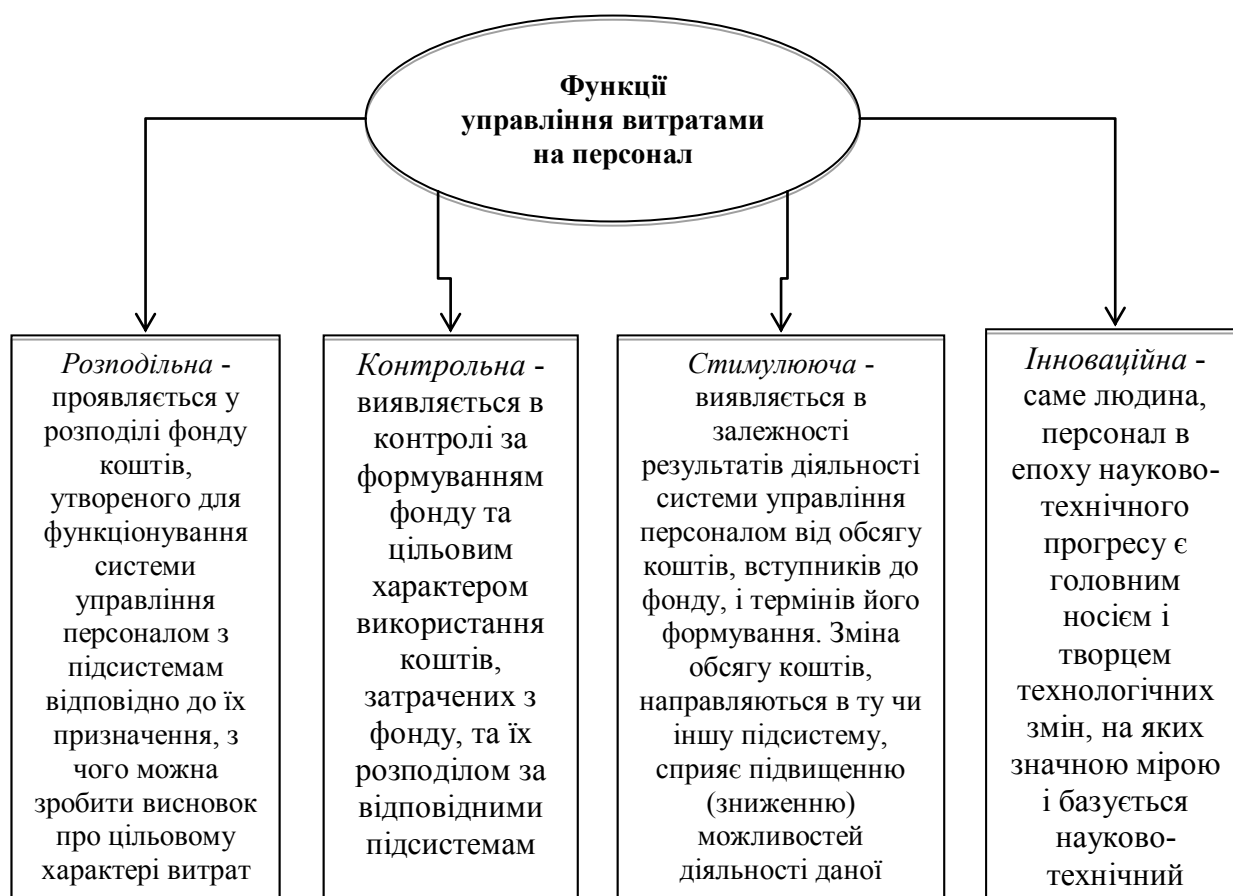


Рис. 2. Класифікація функцій управління витратами на персонал
(за Гавкаловою Н.Л.) [3]

Відповідно до системного підходу загальновизнаним є поділ системи управління персоналом на ряд функціональних підсистем, позначених професором А.Я. Кібановим [6] (табл. 2).

Таблиця 2.

Функціональні підсистеми управління персоналом

Функціональна підсистема	Функції підсистеми
Стратегічне управління та кадрове планування	Розроблення плану персонал-маркетингу
	Аналіз чисельності персоналу
	Прогнозування потреби у кадрах
	Планування та контроль ділової кар'єри
	Робота з кадровим резервом
Найм, відбір та прийом	Організація залучання персоналу

Функціональна підсистема	Функції підсистеми
персоналу	Обробка резюме
	Проведення співбесід
Підбір персоналу	Оцінювання кандидата на вакантну посаду
	Розстановка персоналу та формування команди
	Оцінювання ділових та особистих якостей персоналу
Оцінка та атестація персоналу	Оцінювання результативності праці персоналу
	Оцінювання професійного портрету співробітників
Адаптація персоналу	Пройходження випробувального строку
	Адаптація робітника
Безпека праці персоналу	Дотримання умов охорони праці та техніки безпеки
	Дотримання вимог психології та фізіології праці
Звільнення персоналу	Скорочення кадрів
	Аналіз причин звільнення
Розвиток і навчання персоналу	Перепідготовка та підвищення кваліфікації
Мотивація та оплата праці персоналу	Нормування праці
	Формування системи оплати праці
	Використання засобів заохочення
	Управління мотивацією
Управління трудовими відносинами та організаційна культура	Діагностика організаційної культури
	Аналіз і регулювання відносин всередині колективу
	Управління виробничими конфліктами

Кожна з підсистем системи управління персоналом виконує певні функції, що вимагають здійснення певних витрат. При цьому витрати не повинні бути самоціллю, а повинні розглядатися як засіб для досягнення певної мети функціонування підсистеми. Витрати на персонал можуть носити імовірнісний характер, з тих чи інших причин не приносячи бажаних результатів. Така ситуація виникає переважно у випадках, коли ми маємо справу з невірною побудовою системи управління персоналом та відсутністю налагодженої технології взаємодії з іншими системами управління.

Доцільність здійснення витрат, в тому числі на персонал, пропонується розглядати у вигляді ланцюжка «витрати - результат - цілі (функції)». Поняття ефективності автоматично прив'язується до завершеності даного ланцюжка. Тобто, здійснення витрат може бути визнано ефективним тільки в тому випадку, якщо витрати не просто успішно перетворюються на результати, а й отримані результати відповідають поставленим цілям (функціям).

Зміст поняття «ефективність» на думку Г. Клейнера [7] для кожної системи є різним і залежить від економічних умов і механізму господарювання.

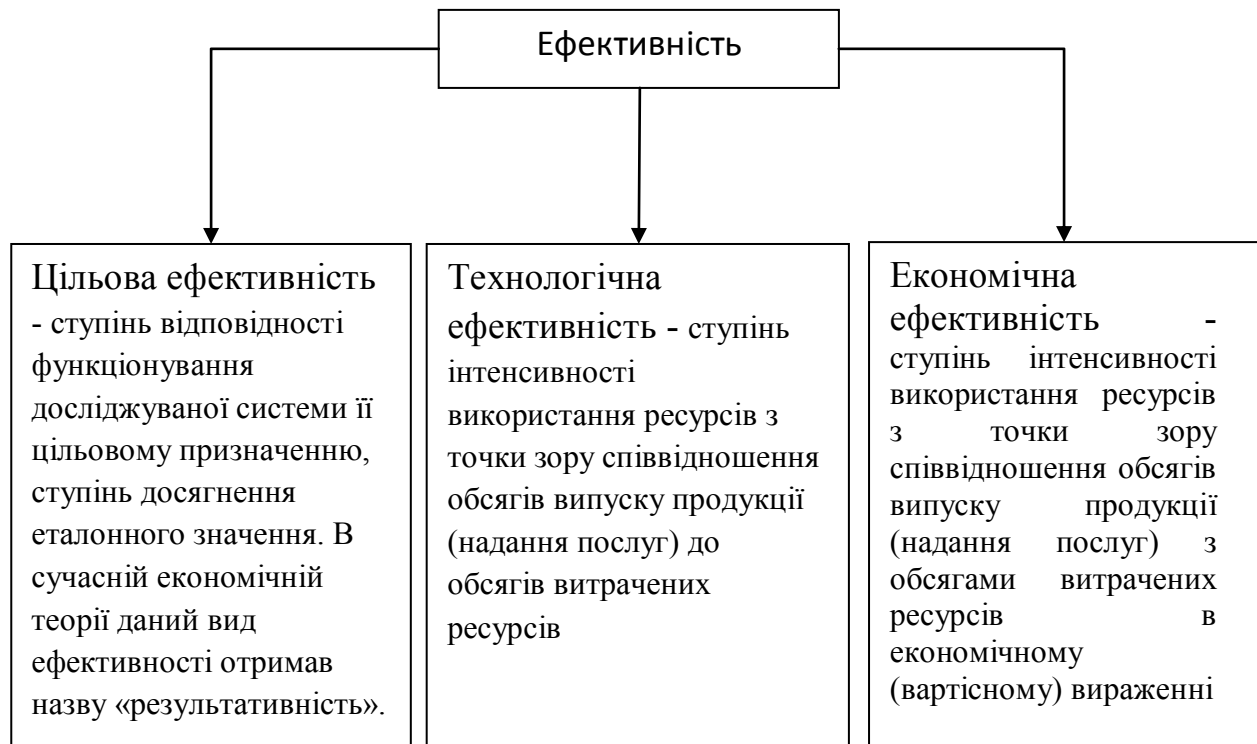


Рис. 3. Підсистеми ефективності

Ефективність функціонування системи управління персоналом підприємства правомірно розглядати як частину ефективності діяльності підприємства в цілому. Однак у даний час немає єдиного підходу до оцінювання такої ефективності. Складність полягає в тому, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний і з виробничим процесом, і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком підприємства. Відповідно, методика оцінювання має бути заснована на виборі критеріїв ефективності роботи організаційної, економічної і соціальної підсистем системи. У якості таких критеріїв можуть виступати цілі цих підсистем.

Задача оцінки ефективності управління персоналом підприємства полягає у визначенні: економічної ефективності; соціальної ефективності [11].

Єдність економічної і соціальної ефективності роботи з персоналом одноставно визнається усіма фахівцями. Наслідком цього має бути існування двох основних напрямків розрахунку ефективності витрат на персонал.

Для оцінювання ефективності витрат на утримання персоналу підприємства використовують як окремі показники, так і системи індикаторів. Зокрема, Роберт Каплан та Девід Нортон, які пропонують збалансовану систему показників для оцінювання та управління підприємством, як одну із сфер його функціонування виділяють навчання та розвиток. Результати дослідження свідчать, що при збільшенні рівня освіти на 10% продуктивність зростає на 8,6%, а таке ж зростання основних засобів підвищує продуктивність лише на 3,4% [1]. Таким чином витрати на людський капітал майже втричі вищі ніж витрати на обладнання та устаткування.

Цільові показники ефективності витрат на персонал підприємства, які охоплюють як показники витрат на персонал в цілому, так і локальні показники по кожному напрямку роботи (рис. 4).

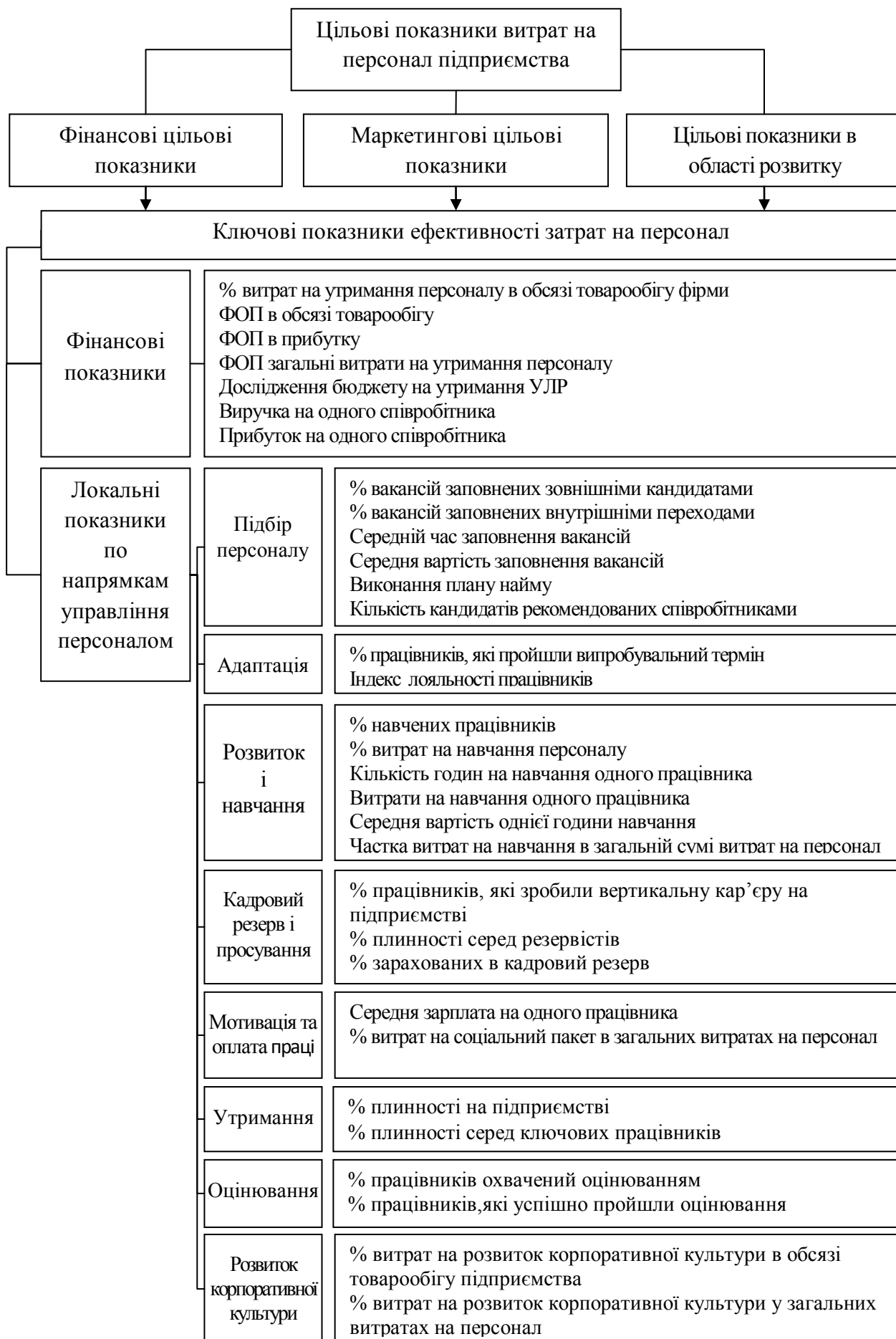


Рис. 4. Цільові показники витрат на персонал підприємства [8]

На нашу думку, приведені показники не повністю оцінюють ефективність витрат на персонал підприємства, тому пропонуємо доповнення цієї системи для повного оцінювання категорії, яка наведена в таблиці 3.

Таблиця 3

**Показники, що визначають
ефективність витрат на персонал підприємства**

Показники ефективності	Підсистема	Формула	Пояснення
1		2	3
1. Ефективність витрат на нового працівника	Мотивація та оплата праці	$E_{cv} = \frac{\Delta Pr_{np}}{\Delta B_{nnp}}$	ΔPr_{np} – прибуток підприємства; ΔB_{nnp} – середня ЗП на одного працівника.
2. Ефективність витрат на навчання нового працівника	Розвиток та навчання	$E_{nnp} = \frac{\Delta Pr_{np}}{\Delta B_{nnp}}$	ΔPr_{np} – прибуток підприємства; ΔB_{nnp} – середні витрати на навчання нового працівника.

Необхідно також зазначити, що оцінювання економічної ефективності витрат є важливою складовою функції контролю в системі управління витратами. Головна мета такої оцінки - визначення можливостей щодо оптимального використання наявних ресурсів, раціонального зниження витрат і забезпечення прибутку. Його реалізація дозволить оцінити ефективність використання людських ресурсів підприємства, зібрати інформацію щодо підготовки планів у сфері управління персоналом, виявити резерви зниження витрат тощо.

Висновки. Дослідивши всі представлені визначення до категорії «витрати на персонал підприємства» ми не знайшли повного трактування цього поняття, тому запропонували власне, яке, на нашу думку є більш чітким: витрати на персонал – це сукупність витрат в грошовій оцінці, що забезпечують

функціонування підсистем системи управління персоналом з метою отримання вигод (економічних, соціальних) в майбутньому.

Для оцінювання ефективності витрат на утримання персоналу підприємства використовують як окремі показники, так і системи індикаторів, які було нами доповнено.

У даний час немає єдиного підходу до оцінювання ефективності управління персоналом через те, що процес трудової діяльності працівників тісно пов'язаний і з виробничим процесом, і з його кінцевими результатами, і з соціальним розвитком підприємства. Відповідно, методика оцінювання має бути заснована на виборі критеріїв ефективності роботи організаційної, економічної і соціальної підсистем системи. У якості таких критеріїв можуть виступати цілі цих підсистем.

Література:

1. Kaplan R. Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard [Electronic resource] / Kaplan Robert S. // Harvard Business School Working Paper. – 2010. – No. 10-074. – Access mode: <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-074.pdf>
2. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 262 с.
3. Гавкалова Н.Л. Витрати на персонал: сутність та класифікація / Н.Л.Гавкалова, А.С.Криворучко // Економіка розвитку. - 2010. - № 4 (56). - С.79-82.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
6. Кібанов А.Я. Управління персоналом підприємства: навч. посібник / А.Я. Кібанов. - 3-є вид., доп. і перероб. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 638 с.

7. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность/ А.В.Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования / Межвуз. сб. науч. трудов, 2006. – Вып.7
8. Костицин Н. Оптимизация издержек на корпоративное обучение/Н. Костицин // Управление персоналом.-2005.-№5-С.13-19.
9. Лысков А. О понятии эффективности затрат на персонал и ее оценки [Электронный ресурс] / А. Лысков. // Кадры предприятия. – 2003. – № 10; Режим доступа : <http://www.kapr.ru/articles/2003/10/3036.html>.
10. Павлючук Ю.Н., Козлов А.А. Управление формированием и определением стоимости персонала в условиях перехода к рыночным отношениям [Электронный ресурс] / Ю.Н.Павлючук, А.А.Козлов // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 5; Режим доступа: <http://www.mevriz.ru/articles/2001/5/931.html>
11. Скрипник М. І. Ефективне управління витратами за сучасних умов господарювання / М. І. Скрипник // Науковий вісник Державної академії статистики, обліку та аудиту. – 2010. – № 2 (27). – С. 81–91.

References

1. Kaplan R. (2010) «Conceptual Foundations of the Balanced Scorecard», Harvard Business School Working Paper, [On-line] vol. 10-074, available at: <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/10-074.pdf>
2. Shlender, P.E. (2010), *Audit i kontrolling personala organizacii: Ucheb. posobie* [Audit and controlling of the organization's personnel: Proc. Allowance], 2nd ed, University textbook, Moskow, Russia.
3. Havkalova, N.L., Kryvoruchko, A.S. (2010), “Staff costs: the nature and classification”, *Economy Development*, vol. 4 (56), pp.79-82.
4. Grishnova, O.A. (2001), *Ljuds'kij kapital: formuvannja v sistemi osviti i profesijnoi pidgotovki* [Human capital: formation in education and training], Company knowledge, KOO, Kyiv, Ukraine.

5. Kibanov, A.Ja. (2014), *Osnovy upravlenija personalom: Uchebnik* [Fundamentals of Personnel Management: A Textbook], 2nd ed, INFRA-M, Moskow, Russia.
6. Kibanov, A.Ja. (2005), *Upravlinnja personalom pidpriemstva: navchal'nij posibnik* [Human Resources Company: Tutorial], 3rd ed, INFRA-M, Moskow, Russia.
7. Kiryanov A.V. (2006), «Types of investment in human capital and their effectiveness», *Economics of Russia: the main directions of improvement / Interuniversity. Sat. Sci. Works*, vol. 7.
8. Kostitsin, N. (2005), «Optimizing costs for corporate training», *Personnel management*, vol. 5, pp.13-19.
9. Lyskov, A. (2003), «On the concept of the cost effectiveness of personnel and its evaluation», *Kadry predprijatija* [On-line], vol. 10, access mode: <http://www.kapr.ru/articles/2003/10/3036.html>.
10. Pavlyuchuk, Yu.N., Kozlov, A.A. (2001), «Management of the formation and determination of the cost of personnel in the transition to market relations», *Menedzhment v Rossii i za rubezhom* [On-line], vol. 5, access mode: <http://www.mevriz.ru/articles/2001/5/931.html>.
11. Skrypnyk, M.I. (2010), «Effective cost management in the current economic conditions», *Naukovyj visnyk Derzhavnoi akademii statystyky, obliku ta audytu*, vol. 2 (27), pp. 81-91.