

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ	7
1.1. Сущность и структура затрат на персонал	7
1.2. Процесс управления затратами на персонал в организации	21
Выводы	28
ГЛАВА 2. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ ЭЛЕКТРОТЕХНИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ООО «.....»	29
2.1. Общая характеристика организации и специфика ее деятельности, структура управления организацией	29
2.2. Порядок формирования затрат на персонал в ООО «.....»	34
Выводы	49
ГЛАВА 3. ПРОЕКТНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОПТИМИЗАЦИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ НА ПЕРСОНАЛ ООО «.....»	51
3.1. Разработка проектно-практических рекомендаций в организации	51
3.2. Оценка социально-экономической эффективности	57
3.3. Возможность использования проектно-практических рекомендаций в других организациях	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	68
ИСТОЧНИКИ И ЛИТЕРАТУРА	69
ПРИЛОЖЕНИЯ	72-80

ВВЕДЕНИЕ

В последние годы в мировой и отечественной экономической науке все больше внимания уделяется такому направлению менеджмента как управление затратами. Поскольку доля затрат на персонал в общем объеме затрат имеет устойчивую тенденцию к росту во всех отраслях экономики, решающее значение приобретает управление затратами на персонал. В этой связи часто используется понятие эффективности затрат на персонал. Между тем, исследователями по-разному определяется как само понятие затрат на персонал, так и понятие их эффективности. Отсутствует и четкое обоснование необходимости оценки эффективности затрат на персонал.

До середины XX века в работах экономистов прослеживается узкий подход к определению затрат на персонал, который заключается в попытке свести затраты на персонал к расходам на оплату труда. Несмотря на то, что к началу XX века затраты на персонал уже определенно не исчерпывались оплатой труда, экономисты старались абстрагироваться от других видов затрат на работников. Даже в том случае, если в качестве затрат на персонал выделялись, помимо затрат на оплату труда, другие виды затрат, они носили второстепенный характер. К середине XX века ситуация резко изменилась.

Павлючук Ю.Н. и Козлов А.А. полагают, что затраты на персонал представляют собой ту часть вновь созданной в процессе общественного воспроизводства стоимости, которая образует фонд жизненных средств, требующихся для воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических и исторических условиях. Данное определение, на наш взгляд, ориентировано на рассмотрение затрат на персонал с точки зрения национальной экономики, то есть носит макроэкономический характер; авторы при формировании определения обращаются к категории общественного воспроизводства.

Под затратами на персонал понимается сумма вознаграждений в денежной и натуральной формах за выполненную работу и дополнительные расходы, понесенные предприятием (организацией) в пользу работников. Основным недостатком этого определения заключается в том, что понятие расходов на персонал может включать не только расходы, осуществляющие-

ся в интересах работника. Ведь есть еще расходы, связанные с оценкой потребности в персонале, его подбором и расстановкой, и утверждать, что данные расходы производятся организацией в пользу работника было бы не совсем правильно.

Кибанов А.Я. определяет затраты на персонал как интегральный показатель, который включает в себя расходы, связанные с привлечением, вознаграждением, стимулированием, использованием, развитием, социальным обеспечением, организацией труда и улучшением его условий труда, увольнением персонала. Это определение фактически представляет затраты на персонал как перечень расходов на определенные направления работы с персоналом.

На наш взгляд, необходимо избегать отождествления понятия затрат на персонал с конкретными направлениями работы с персоналом - это позволит сделать определение менее зависимым от появления новых и видоизменения существующих направлений работы с персоналом. Кроме того, мы полагаем, что последовательное перечисление направлений (от привлечения до увольнения) предполагает определенный жизненный цикл данной категории, то есть его взаимосвязь с конкретным сотрудником.

Актуальность темы исследования. Искусство планирования расходов на персонал заключается в разработке максимально точного прогноза с тем, чтобы предприятие могло заблаговременно принять меры при калькуляции этих расходов и в значительной мере исключить неожиданные и неприятные дополнительные финансовые нагрузки. Как известно, чаще всего именно затраты на персонал являются выраженной статьей расходов любой компании.

Объектом исследования является управление затратами на персонал на примере ООО «.....»

Предметом исследования является анализ эффективности управления затратами на персонал.

Цель данного исследования состоит в разработке и обосновании проектно-практических рекомендаций по созданию эффективной системы управления затратами в организации ООО «.....»

Для достижения указанной цели в дипломном проекте решаются следующие исследовательские задачи:

- выполнить анализ теоретических аспектов управления затратами на персонал;
- исследовать процесс управления затратами на персонал в организации
- проанализировать и дать оценку системы управления затратами в организации ООО «.....»

- разработать проектно-практические рекомендации по управлению затратами на персонал в организации ООО «.....»

- обосновать экономическую и социальную эффективность предлагаемых проектных рекомендаций.

- рассмотреть возможность применения предлагаемых рекомендаций в других организациях.

Теоретико-методологической базой исследования стали законодательные акты, монографии, научные и учебные издания по государственному и муниципальному управлению, материалы периодических изданий, посвященные вопросам государственного и муниципального управления, а также необходимая для понимания данной темы специальная литература и источники, прежде всего периодические издания. Для решения поставленных задач в работе применялись такие общенаучные методы исследования, как наблюдение, измерение, описание, сравнение, анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия и некоторые другие, а также конкретно-прикладные методы эмпирической социологии, как включенное наблюдение, интервью, опрос, собеседование и некоторые другие. Названную теоретико-методологическую основу данной выпускной квалификационной работы в более конкретном ее выражении образовали научные исследования, монографии, учебные издания и статьи в периодических изданиях, прежде всего таких отечественных авторов, как Марр Р., Фей Карл Ф., Хендерсон Р., Шмидт Г. и др. Среди российских ученых, занимающихся этими проблемами, можно отметить Ванькову О., Галенко В.П., Герчикову З., Ерохину Р.И., Кибанова А.Я., Кокина Ю.П., Мазманову

Б.Г., Маслова Е.В., Моргулис-Якушева С., Никонову Т.В., Одегова Ю.Г., Полякова И.А., Попова Л.А., Ремизова К.С., Рофе А.И., Шекшню СВ., Яковлева Р.А.

Эмпирическую базу исследования составили результаты исследований авторов периодических изданий, результаты отчетов организации ООО «.....», результаты изучения интернет-сайтов, а также результаты бесед, интервью и опросов служащих организации ООО «.....», где автор проходила свою преддипломную практику.

Структура исследования. Поставленные исследовательские задачи потребовали следующей структуры проекта, которая включает: введение, 3 разделов и 7 подразделов, в которых решаются поставленные исследовательские задачи; заключения, списка источников и литературы.