

УДК 338

ОПТИМИЗАЦИЯ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЗАДАЧА ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ

© Юртаева В.Г.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: vikyurtaeva@yandex.ru

Персонал или штат – это совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе, т.е. входящих в штатный состав, но временно не работающих в связи с различными причинами (отпуск, болезнь, присмотр за ребенком) [1].

При оптимизации кадровых расходов, необходимо иметь понятие о видах персонала. Организация должна сравнивать долю производственного и управленческого персонала для конкретной сферы деятельности. Так, например, при сокращении штата на производственном предприятии не должно работать большое количество административного персонала и пару человек тех, кто занимается физическим трудом.

В кадровые расходы входят следующие пункты:

1. Оплата труда, которая складывается из ставки или процента от прибыли, и премии;
2. Оплата больничного, отпуска, командировки;
3. Надбавки за непрерывный стаж работы, тяжелые условия труда, вредность, доплата за инвалидность;
4. Питание сотрудников, оплата транспорта и жилья;
5. Покупка униформы для персонала, обмундирования;
6. Обучение, повышение квалификации;
7. Выполнение обязательств налогового агента.

Рассмотрев вышеперечисленные пункты, была выявлена необходимость дополнить список расходов на персонал дополнительным пунктом – содержание творческой или спортивной группы, так как затраты на инструменты, спортивную форму и инвентарь – это тоже часть расходов именно на персонал [2; 3].

Способов рационализировать или снизить кадровые расходы большое количество, но важным пунктом является то, что каждый из способов применяется в конкретном случае. То, что подойдет для одной организации и ее сферы деятельности, может нанести ущерб другой. В статье будут рассмотрены 7 основных методов оптимизации кадровых расходов:

1. Сокращение штата – работодатель сокращает ненужные или неэффективные должности компании, предупреждая работника и службу занятости населения за 2 месяца. Минусом данного метода является необходимость выплатить работнику до 3-х окладов;

2. Перевод на неполное рабочее время/сокращение ставки – работодатель вправе сократить рабочий день сотрудника, оповещая работника за 2 месяца;

3. Перевод на удаленную работу – затраты уменьшаются за счет того, что нет необходимости платить за аренду, электроэнергию, канцтоварах и т. д.;

4. Оплата труда по итогам качественных и количественных показателей работника – работодатель выстраивает на предприятии систему оплаты труда таким

образом, чтобы мотивировать персонал не просто делать свою работу, а делать ее эффективно и приносить компании количественные показатели;

5. Аутсорсинг – для некоторой деятельности не обязательно нанимать на постоянную работу специалиста, можно заключить контракт со сторонней фирмой;

6. Применение тарифных сеток и коэффициентов – руководитель создает систему оплаты труда исходя из квалификации персонала: устанавливает разряд или квалификационный уровень, в соответствие с которым определяется оклад;

7. Универсализация – найм в штат работников, которые обладают несколькими профессиональными навыками. Например, для обслуживания трамвайно-троллейбусного депо нанять токаря-фрезеровщика, а не два разных работника;

Существуют также и незаконные способы оптимизации затрат на персонал организации. Владельцы бизнеса используют различные схемы, целью которых является снижение затрат за счет изменения статуса наемных работников. К таким относятся:

– заключение договоров ГПХ в место трудового. ГПХ договор можно заключать только при условии временной работы сотрудника. Это выгодно для работодателя, но работодателю придется выплачивать НДФЛ и страховые взносы;

– оформление индивидуальных предпринимателей на УСН с объектом «доход». В законодательстве по упрощенной системе ИП перечисляют в налоговую всего 6 % от своих доходов, то есть работодатель не платит никаких страховых взносов. Налог платит сам предприниматель;

– перевод сотрудников в статус самозанятых с уплатой НПД. За самозанятых не требуется платить никаких взносов, так как они обязаны переводить в налоговую 6 % от своего дохода. Для защиты прав работников закон запрещает переводить сотрудников, которые проработали больше двух лет на предприятии, в статус самозанятых.

Таким образом, вышеперечисленные методы сокращают и оптимизируют расходы на персонал, но являются незаконными. Они подлежат штрафам и дополнительными начислениями НДФЛ, если при проверке будет обнаружен факт нарушения трудового законодательства.

Библиографический список

1. Дукманов Н.В. К вопросу о понятии «управление персоналом» в системе управленческой деятельности // Психологическая работа в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава: состояние, проблемы и пути решения, Москва, 30 ноября 2018 года. С. 185–191. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42313747> (дата обращения: 05.05.2023).