

5. Эмоциональный интеллект / Дэниел Гоулман; пер. с англ. А. П. Исаевой. - М.: АСТ: АСТ МОСКВА; Владимир: ВКТ, 2009. - 478, [2] с.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕТОДА ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ

М.А. Журавель

Научный руководитель М.Н. Белинская

При управлении затратами на персонал в любой организации проводят оценку и планирование затрат на персонал. Выбор методов оценки и планирования затрат обусловлен, в первую очередь, целями управления и наличием условий для их применения. Методы планирования и оценки затрат на персонал относятся как к стратегическому, так и к оперативному управлению[1]. Они достаточно разнообразны по своему содержанию, различны по своим целям и особенностям применения.

Однако у этих методов есть ряд слабых мест, особенно ощутимых при внутреннем управлении. Из них два самых крупных недостатка:

- нет возможности точно определить на каком этапе производства происходят излишние затраты;
- нет возможности установить обратную связь – информацию[2].

Единственным из методов, у которого отсутствуют данные недостатки, является метод функционально-стоимостного анализа, что делает его идеальным для организаций, ведущих свою деятельность в сфере услуг[3]. Проведём функционально-стоимостной анализ для выявления эффективности затрат на персонал в организации ООО «Центр управления персоналом». Так как выполнением основных функций организации занимается отдел персонала, а следовательно основные затраты распределяются в основном именно на него - был проведён анализ эффективности методов планирования

и оценки затрат на персонал организации именно в этом структурном подразделении.

Необходимо перечислить функции отдела персонала: руководство HR-отделом, разработка и внедрение кадровой политики организации, составление и согласование бюджета на персонал, определение численности персонала, формирование кадрового резерва организации, организация внутреннего обучения персонала, организация системы адаптации работников, отладка внутренних коммуникаций в компании, контроль подбора персонала, контроль ведения кадрового делопроизводства, выполнение работ по комплектованию предприятия кадрами требуемых профессий, специальностей и квалификации, взаимодействие с представителями сторонних организаций по вопросам, входящим в его компетенцию, осуществление работы с документами по кадрам, ведение и представление установленной отчетности, администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации, администрирование процессов и документооборота по вопросам корпоративной социальной политики, реализация корпоративной социальной политики, разработка корпоративной социальной политики, деятельность по организации корпоративной социальной политики, организация адаптации и стажировки персонала, организация обучения персонала, организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, ведение документации по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы, поиск, привлечение, подбор и отбор персонала, администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом, деятельность по оценке и аттестации персонала, организация и проведение аттестации персонала, обеспечение режима здоровых и безопасных условий труда и учебы, совершенствование и контроль за исполнением уже существующих или разработка новых положений по ОТ, а также других локально-нормативных актов на предприятии в области ОТ, проведение инструктажей по технике безопасности (ТБ) и пожарной

безопасности, контроль прохождения медицинских комиссий персоналом компании (как первичный, при трудоустройстве, так и плановый).

Построив матрицу сравнения функций с помощью квалифицированных экспертов для выявления наиболее значимых функций (пример матрицы сравнений рисунок 1)

Необходимо произвести расчет стоимости каждой функции для построения итоговой диаграммы, по которой оценим эффективность затрат в организации ООО «Центр управления персоналом».

Рассчитаем для наглядности стоимость трудовой функции № 1:

Амортизационные отчисления для каждой функции составляют:

$40000+10000+7000+150=57150$ руб (стоимость необходимого для работы оборудования);

$57150:10=5715$ руб (рассчитаем стоимость на 10 лет, 5715 руб в год);

$5715:12=476,25$ руб (рассчитаем стоимость на 1 месяц);

1ф) $476,25 \times 12 = 5715$ (умножим амортизационные отчисления за месяц на периодичность обработки или составления документа в течение года, количество раз);

$(25000 \times 160)/200 = 20000$ руб (умножим заработную плату на выработку в месяц и разделим на Затраты труда на обработку или составление документа по функции каждого исполнителя в течение года, ч.);

$20000 \times 0,359 = 7180$ руб (вычислим налоговые вычеты);

$5715 + 20000 + 7180 = 32895$ руб (общая стоимость, выполняемой функции).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	■	1	1	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	1	1	0	0
2	1	■	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
3	1	2	■	2	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	2	1	1	1	0	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2
4	2	2	0	■	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	0	1	1	1	
5	2	2	1	0	■	0	0	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	0	
6	2	2	2	1	2	■	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
7	2	2	1	0	2	0	■	1	1	1	2	0	2	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	
8	2	2	1	0	1	0	1	■	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	
9	2	1	2	0	1	0	1	1	■	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
10	1	1	1	1	1	0	1	0	1	■	2	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	
11	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	■	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12	1	1	2	1	1	0	2	1	2	2	2	■	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	
13	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	2	0	■	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	0	
14	1	1	1	1	1	1	1	0	1	2	2	1	1	■	2	2	0	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1	1	1	0	
15	1	2	1	0	0	0	0	0	1	1	2	0	1	0	■	0	0	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0	1	1	0	
16	1	2	0	0	0	0	0	0	1	2	2	1	1	0	2	■	0	2	2	0	0	0	1	2	2	0	0	1	1	0	
17	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	2	0	1	2	2	2	■	1	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	1	1	
18	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	2	0	1	■	1	0	0	0	1	2	1	0	0	1	1	0	
19	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	1	2	0	1	1	■	0	0	0	0	2	1	0	0	1	1	0	
20	2	2	2	1	1	0	0	0	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	■	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	2	1	2	2	2	2	0	■	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
22	2	1	1	1	1	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	0	0	■	2	2	2	0	2	2	2	2	
23	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	1	1	2	1	1	1	2	0	0	0	■	2	1	0	0	1	1	1	
24	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	■	0	0	0	0	0	0	0	
25	2	2	0	1	0	0	0	0	1	1	2	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	2	2	■	0	0	0	2	2	
26	2	2	1	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	1	2	2	2	2	2	0	0	2	2	2	2	■	2	2	2	2	
27	2	2	1	2	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	0	0	0	1	2	2	0	■	2	2	0	
28	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	2	0	0	■	2	0	
29	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	2	2	0	0	0	■	0	
30	2	2	0	1	2	1	1	0	1	1	2	0	2	2	2	2	1	2	2	0	0	0	1	2	2	0	0	2	2	■	
Итого	4	4	2	1	2	3	2	9	2	32	53	15	35	29	42	35	33	34	35	13	16	23	36	52	39	18	21	34	36	23	
	2	4	4	9	5	0	0	8																							

Рисунок 1, Матрица сравнения функций глазами эксперта №1

После просчёта стоимости каждой функции и анализа сводной матрицы экспертов имеем диаграмму:

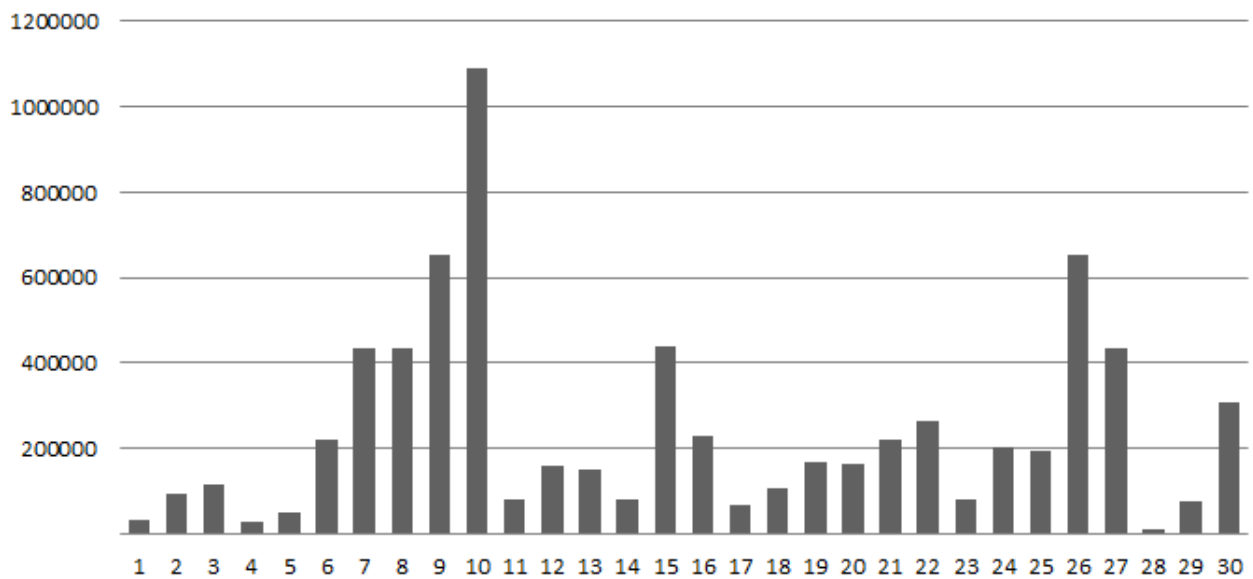


Рисунок 2, Распределение затрат с соотношением необходимости выполнения функции

Из диаграммы видно, что стоимость функций не соответствует их эффективности, что означает, что существующие методы планирования и оценки затрат на персонал организации ООО «Центр управления персоналом» неэффективны и процесс управления затратами на персонал нужно пересмотреть.

Процесс оценки эффективности методов планирования и оценки затрат на персонал организации с помощью функционально-стоимостного анализа является довольно простым, но позволяет получить достоверную информацию, с чётким указанием на место ошибки в планировании и оценке затрат на персонал организации, работающей в сфере услуг.

Список использованных источников

1. Блинова М.Г. Проблемы оптимизации затрат на персонал // Символ науки. – 2016. - № 3. – С. 29-31.
2. Волков О.И., Скляренко В.К. Экономика предприятия. – М., Проспект, 2016. – 412 с.
3. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанова - М.: ИНФРА-М, 2017. – 208 с.

ЛОЯЛЬНОСТЬ ПЕРСОНАЛА КАК НЕОБХОДИМОЕ УСЛОВИЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

К.П. Наливалкина

Научный руководитель Д.А. Калмыкова

Исследование лояльности персонала и способов ее повышения становится всё более актуальным для организаций, нацеленных на стратегическое развитие и повышение эффективности своей деятельности. Значимость данного феномена подтверждается и тем, что по данным