

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЁТ И УЧЁТ ПЕРСОНАЛА

Фролова Ольга Яковлевна
доктор экономических наук, профессор
кафедры управления персоналом

Адрес: E-mail: vakulenko65@mail.ru,

Рекомендуемая учебная литература (основная):

- 1. **Балганова Е.В.**, Управленческий учет и учет персонала: учеб. пособие / Е.В. Балаганова, Т.Н. Черепанова. – Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2014 . – 198 с.
- **Герасимова, Л.Н.** Управленческий учет: теория и практика. Учеб./ Л.Н. Герасимова. – Ростов-на-ДонуФеникс, 2011.
- 2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : [федер. закон : принят Гос. Думой 21.12.2001 : по состоянию на 31.01.2014]. – Режим доступа: **<http://www.consultant.ru/popular/tkrf>**.
- 3. Сан ПиН 2.2.0.555-96.22 Гигиена труда
- 4. Статистический бюллетень.- Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – Режим доступа: **<http://www.gks.ru/>**

Управленческий учёт – область профессиональных знаний связанная с формированием и использованием экономической информации для управления организацией в экономической системе.

- **Цель изучения** – обеспечить менеджерам принимать оптимальные, обоснованные решения;
- **Основные задачи УУ:**
- 1. Формирование информации как средства необходимой и достаточной связи между уровнями управления;
- 2. Формирование информации для текущего планирования;
- 3. Контроль структурных подразделений по результатам деятельности организации;
- 4. управления стратегическим развитием организации.

Предметом УУ являются

Информатизация управленческого цикла, включающего производственно-хозяйственную деятельность всех структурных подразделений во взаимосвязи

Объект исследования

- Производственные ресурсы организации (фонды, нематериальные активы, материальные и трудовые ресурсы);
- Хозяйственные процессы и результаты (производство, реализация, хранение)
- Структурные единицы организации, ответственные за расход ресурса и получение дохода

Принципы УУ

- Использование единых единиц измерения;
- Формирование базы данных, для оценки результатов;
- Преимущество первичной информации для целей управления;
- Комплексная система показателей для оценки деятельности организации;
- Информативность аналитической информации
- Периодичность;
- Непрерывность;



- **Понятийный аппарат:**

- Трудовой договор

Понятийный аппарат:

Тарифная система оплаты труда представляет собой совокупность нормативов, позволяющих регулировать оплату труда разных категорий работников в зависимости от сложности, условий, тяжести, интенсивности и ответственности выполняемых работ.

Тарифно-квалификационный справочник – нормативный документ, с помощью которого осуществляется тарификация работ и работников, т.е. определяется тарифный разряд в зависимости от сложности работ. **Тарифная ставка** – это установленный абсолютный размер оплаты труда работника в единицу времени (час, смену, месяц) в зависимости от присвоенного ему тарифного разряда. Распространенной практикой является установление повышенных тарифных ставок для рабочих-сдельщиков по сравнению с рабочими-повременщиками, а также для работников, занятых на работах с вредными и тяжелым и условиями труда.

3. **Тарифная сетка** – это совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный разряд характеризует уровень квалификации работника и зависит от сложности, точности, ответственности выполняемых работ. Работники низшей квалификации относятся к 1-му разряду.

4. **Тарифный коэффициент** показывает, во сколько раз тарифная ставка 2-го и последующих разрядов больше тарифной ставки 1-го разряда. Тарифный коэффициент 1-го разряда соответственно равен единице.

Структура рентного дохода от человеческого капитала

(формирует возможность извлечения экономической ренты и как следствие повышает качество человеческого капитала)

Абсолютная рента

выигрыш, получаемый работником (носителем человеческого капитала) в результате доступа к сравнительно редким по качественным признакам рабочим местам

Дифференциальная рента

дифференциальная рента 1

так как человеческий капитал различных носителей отличается и по уровню образования, и по уровню здоровья, и по степени работоспособности, обучаемости, профессиональной подготовке, отдача будет различна

дифференциальная рента 2

а) при условии дополнительных инвестиций в повышение квалификации работника; при улучшении условий труда; при переводе работника на другую должность;
б) при условии «удачного» структурирования человеческого капитала компоненты, её слагающие, могут варьировать, завися от ограничивающих условий

Инфрамаржинальная рента

представляет собой разницу между равновесной оплатой труда и тем минимальным размером оплаты труда, на который согласились владельцы человеческого капитала ранее, чем начали искать более доходные источники. В данном случае работников привлекают в предложенной работе или удобство расположения предприятия, или удобный график работы, или престижность, то есть главный упор при выборе делается не на денежные доходы; или выбор работы зависит от ряда ограничений и качества человеческого капитала, которые расширяют или сужают круг возможностей работника. В случае если работодатель заключает контракт на меньшую сумму, чем мог бы получать работник на другом предприятии, работодатель обеспечивает себе инфрамаржинальную ренту

Направления инвестиций в развитие человеческого капитала

Направления инвестирования	Характер инвестиций
Среднесписочная численность работников	Текущие (годовой фонд зарплаты; среднемесячный фонд зарплаты; зарплата на одного работающего; затраты на удержание специалистов; объем реализации на одного работника; объем прибыли; выработка на одного работника; добавленная стоимость на одного человека; производительность труда; выплаты, не связанные с производством продукции)
Возрастная структура	Затраты на обучение (затраты на переподготовку и повышение квалификации; затраты на обучение кадров; прирост выручки (прибыли) в результате производственной подготовки и переподготовки)
Образовательная структура	Затраты на научные разработки (НИОКР; подготовка (привлечение) ученых (консультации); фонд стимулирования изобретательской, инновационной деятельности)
Средний стаж работы специалистов	Затраты на здравоохранение (медицинское обследование; мероприятия по охране труда и технике безопасности; обеспечение санитарно-гигиенических требований); расходы на оплату больничных листов, покупку страховых полисов для сотрудников; оплата медицинских и других социальных услуг за работника фирмы; добровольное медицинское страхование, оплаченное фирмой;
Средний стаж работы на предприятии	затраты на оздоровительные и спортивные мероприятия; расходы на доплаты сотрудникам за здоровый образ жизни, отсутствие вредных привычек и систематическое занятие физкультурой (спортом))
Текучесть и...	Дополнительные расходы (привлечение персонала (наем, отбор...))

Качество трудового ресурса – это устойчивая совокупность свойств удовлетворяющих потребности современного производства (знания, умения навыки).

Человеческий потенциал совокупность качеств, которые могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества (здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность).

$$TR = TP + \Delta 1 + \Delta 2 + \Delta 3, \quad (1)$$

где TP – трудовой потенциал работника, используемый в процессе деятельности;

$\Delta 1$ – актуализированные, скрытые возможности работника;

$\Delta 2$ – недоиспользованные возможности работника;

$\Delta 3$ – возможности работника, не представляющего интерес для данных условий производства.

○ Состав трудового поведения



○ Типовая структура дохода сотрудника предприятия:

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам.

2. Доплаты за условия труда:

2.1. Характеристики производственной среды.

2.2. Сменность (режим работы).

2.3. Степень занятости в течение смены.

3. Надбавки:

3.1. За продуктивность выше нормы (сдельный приработок, оплата за работу с численностью меньше нормативной).

3.2. За личный вклад в повышение эффективности, в том числе за изобретения и рационализаторские предложения.

3.3. За высокое качество продукции, выполнение срочных и ответственных заданий.

○ Типовая структура дохода сотрудника предприятия:

4. Премии:

4.1. За качественное и своевременное выполнение договоров и этапов работ.

4.2. По итогам работы за год.

4.3. Из фонда руководителя подразделения.

4.4. Авторские вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения.

4.5. Вознаграждения за активное участие в освоении новых технических и организационных предложений.

5. Услуги фирмы работникам (социальные выплаты).

6. Дивиденды по акциям предприятия.

В зависимости от способа измерения затрат труда существуют формы оплаты труда:

– *повременная;*

– *сдельная;*

– *бестарифная.*

Повременная основная заработная плата начисляется за фактически отработанное время по тарифным ставкам и окладам с учетом квалификации и условий труда;

Сдельная основная заработная плата работника определяется по количеству фактически произведенной продукции с учётом качества, сложности и условий труда;

Бестарифная оплата труда зависит от конечных результатов работы коллектива и представляет собой долю в общей сумме заработной платы. Доля для работника определяется на основе установленного КТУ (уровень квалификации, сложности, вклад в общий результат, индивидуальная производительность, качество работы).

Повременная и сдельная системы оплаты труда подразделяются на несколько *подсистем*.



- **ТЕМА 1. Теоретические подходы в формировании оплаты труда персонала**

- **Рассматриваемые вопросы:**

- **1.**

- Оплата труда это состав коктейля компетенций сотрудника (знаний, умений навыков)

- **Методика.** Смольков В. Конфликт в социальном управлении // Проблемы теории и практики управления. – 1994. – №5. – С. 119-123.
-

- $K = (X1 + X2 + \dots + Xn) : n = 0,7,$

- где $X1, X2, \dots, Xn$ – факторы, вызывающие неудовлетворенность более, чем у половины респондентов;

- n – число факторов, вызывающих неудовлетворенность более, чем у половины респондентов.

○ Регуляторы трудовой мотивации:

- 1 – Увеличение размера заработной платы
- 2 – Совершенствование системы премирования
- 3 – Устранение чувства страха потерять работу
- 4 – Обеспечение требований закона оплаты по труду
- 5 – Обеспечение нормальной интенсивности труда
- 6 – Повышение уровня организации труда
- 7 – Устранение причин конфликтов в коллективе
- 8 – Предоставление работы творческого характера
- 9 – Изменение концепции управления персоналом
- 10 – Установление доверительных отношений в коллективе
- 11 – Обеспечение безопасных условий труда
- 12 – Изменение стиля руководства
- 13 – Возможность делать сбережения
- 14 – Привлечение к участию в решении задач подразделения
- 15 – Информирование о ходе и результатах работы завода
- 16 – Привлечение к участию в решении задач организации

○ **Методологической основой являются научные отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда и управления персоналом:**

- К. Арджирис, Д. Бургойн, Э. Венгер, Л. Джуэлл, Дж. Равен, П. Сенге, С. Стаут, Л. Страдвик, С. Уиддет, П. Форсиф, С. Холлифорд, У. Хортон и др.
- Э. Брукинг, Дж. Равен, Р. Хариссон, И. Хентце, В. Р. Веснин, А. И. Галаган, С. И. Григорьев, В. П. Галенко, Б. М. Генкин, Ю. Г. Одегов, Н.А. Волгин, П. В. Журавлев, А.Я. Кибанов, А. И. Добрынин, А. А. Деркач, А. П. Егоршин, В. Ю. Забродин, М. И. Магура, А. К. Маркова, Е. Б. Моргунов, С. К. Мордовин, Т. В. Никонова, А. Л. Свенцицкий, В. И. Сигов, А. Л. Слободский, Д. С. Черненко, С. В. Шекшня, Базаров, В.Н. Бобков, М. Б. Курбатова, Н.К. Маусов, Е. А. Митрофанова, В. С. Паршина, В. А. Прокудин, И.А. Эсаулова, С. В. Шекшня и др. А. Авдошина, А. Б. Амбалова, М. И. Мархиев, О. В. Устинова, В. И. Патрушев, С. Н. Кавокин, и др.

○ Научный интерес

Таблица 1 – Структурно-логическая матрица научного исследования

Элементы творчества	научного	Характеристика элементов
Область исследования		
Направление исследования		
Научная тема (проблема)		
Цель исследования		
Предмет исследования		
Объект исследования		
Задачи исследования		
Результаты исследования		
Новизна исследования		

○ Научный интерес (темы исследований)

- 1. Формирование стандартов профессиональной деятельности в системе управления кадрами.
- 2. Управление развитием трудового потенциала в региональной системе.
- 3. Управление функциональным взаимодействием в системе «человек-производство» (виды содержания, разделение, кооперация, специализация труда и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест).
- 4. Регулирование регионального рынка труда (функционирование и развитие, структура, сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.), занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)).
- 5. Управление социальной защитой работников в сфере деятельности (регионе, корпорации и т.д.)
- 6. Управление экономическим поведением работников в системе «человек-производство».
- 7. Управление деловой карьерой работника (профессиональным лифтом).
- 8. Управление формированием профессиональных компетенций (переподготовки, повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников, профессиональная ориентация населения; мобильность кадров).
- 9. Управление социально-трудовыми отношениями в организационных системах.



○ **Благодарю за внимание!**

○ **Успехов в научном творчестве!**