

УДК 330.322.14

Сорокин Владислав Игоревич, магистрант 2 года обучения направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, факультета экономики и менеджмента ФГБОУ ВО КГУ

e-mail: vlad.igorevich.1993@mail.ru

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНОГО АНАЛИЗА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в публикации рассматриваются вопросы организации функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия, а также исследуются методические основы его проведения.

Ключевые слова: функционально-стоимостной анализ, управление персоналом, стратегия кадровой работы.

Sorokin Vladislav Igorevich, the undergraduate 2 years of training the direction of preparation 38.04.03 Personnel management, faculty of economy and FGBOU'S management IN KGU

e-mail: vlad.igorevich.1993@mail.ru

ORGANIZATION AND TECHNIQUE OF CARRYING OUT THE FUNCTIONAL AND COST ANALYSIS OF PERSONNEL MANAGEMENT

Summary: in the publication questions of the organization of the functional and cost analysis of personnel management of the entity are considered, and also methodical bases of its carrying out are researched.

Keywords: functional and cost analysis, management of personnel, strategy of personnel work.

В рамках исследования организации функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом предприятия необходимо рассмотреть весь алгоритм проведения функционально-стоимостного анализа. В тоже время начальным этапом работы является раскрытие сущности самого понятия «функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом».

В научных работах различных авторов не дается четкого понятия сущности данного явления. Большинство авторов представляют функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом как анализ структуры за-

трат на персонал организации или же структурирование затрат на персонал по местам их возникновения.

Другие авторы, раскрывая сущность функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом, определяют его, как распределение затрат на управление человеческим ресурсами организации с учетом основных функций управления персоналом, к числу которых можно отнести набор, адаптация, обучение персонала, эксплуатация в процессе производственно-экономической деятельности, социальное обеспечение, формирование стратегии карьерного роста, переподготовка, создание кадрового резерва, увольнение. Реализация каждой представленной функции требует определенных финансовых затрат со стороны предприятия, которые и должны быть отражены в рамках функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом. Таким образом, в таблице 1 представим наиболее комплексные оценки понятия «функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом» с позиции различных авторов.

Таблица 1 - Сущность понятия «функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом» с позиции различных авторов

Автор / источник	Сущность понятия	Ключевая дефиниция
А.Ф. Бычкова [1]	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом - анализ структуры затрат на персонал организации или же структурирование затрат на персонал по местам их возникновения	Структурный анализ затрат на персонал
В.П. Пугачев [4]	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом - распределение затрат на управление человеческим ресурсами организации с учетом основных функций управления персоналом	Анализ затрат по основным функциям управления персоналом
С.И. Сотникова [5]	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом – метод определения стоимости управления трудовыми ресурсами с их разделением по выполняемым функциям	Выделение стоимости управления трудовыми ресурсами
Л.У. Стаут [6]	Функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом – метод выделения резервов повышения эффективности управления трудовыми ресурсами за счет их разделения по основным функциям управления	Поиск резервов роста эффективности за счет распределения затрат по функциональному критерию

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в наиболее общем виде функционально-стоимостной анализ системы управления персоналом пред-

ставляется собой метод поиска резервов повышения эффективности функционирования системы управления персоналом предприятия за счет разделения затрат на персонал по основным функциям управления трудовыми ресурсами в организации.

Раскрыв сущность функционально-стоимостного анализа, необходимо оценить его роль в повышении эффективности системы управления персоналом предприятия. Ряд авторов [1,3] выделяют следующие аспекты роли функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом предприятия:

- способствует снятию неопределенности в области управления затратами на персонал организации;
- повышает обеспеченность производственного и управленческого процесса предприятия квалификационными кадрами;
- создает условия для продуктивного и результативного использования имеющихся у сотрудников организации навыков и умений;
- ускоряет внедрение механизмов по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда сотрудников предприятия с целью роста эффективности его использования;
- создает предпосылки для удовлетворенности работниками организации трудовым процессом и системой управления в организации в целом;
- формирует условия для саморазвития работников и повышение их профессиональной квалификации;
- обеспечивает создание механизмов, способствующих становлению и развитию благоприятного климата в организации;
- предоставляет возможности работникам организации принимать непосредственное участие в формировании стратегии и тактики развития организации, выдвижении предпринимательских и управленческих инициатив;
- позволяет выявить резервы роста эффективности управления затратами на персонал предприятия.

Применение функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом организации направлено на получение конкретных результатов и эффектов, которые могут быть выражены в следующем:

- рост выпуска продукции по причине роста производительности труда на предприятии;
- повышение морального удовлетворения трудов сотрудников, что находит своё отражение в социальной активности работников;
- сокращение текучести кадров за счет стабилизации и привлекательности условий труда в организации.

В целом можно сделать вывод о том, что применение метода функционально-стоимостного анализа направлено в первую очередь на оптимизацию затрат по управлению персоналом предприятия, что должно положительно сказаться на росте эффективности функционирования предприятия в целом.

Раскрыв сущность и рассмотрев роль функционально-стоимостного анализа в системе управления персоналом предприятия необходимо дать оценку и характеристику основным этапам его проведения. В научной литературе выделяется несколько трактовок последовательностей и этапов проведения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом. В рамках данной работы представим наиболее популярную характеристику этапов проведения функционально-стоимостного анализа системы управления персоналом. Таким образом, на рисунке 1 отразим основные этапы проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия.

Как видно из представленной на рисунке 1 схемы в наиболее общем виде механизм проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия состоит из пяти основных этапов. Важно место среди данных этапов принадлежит первому подготовительному этапу, на котором происходит общая характеристика и оценка деятельности организации, а также исследование особенностей функционирования системы управления персоналом. Практическая значимость применения функционально-стоимостного анализа состоит в том, что предприятию необходимо регулярно осуществлять инвести-

ции в развитие персонала, что позволит повышать уровень его квалификации и материальной заинтересованности в высоких результатах её деятельности.



Рис. 1. Этапы проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия

Экономия на инвестициях в персонал предприятия негативно сказывается не только на имидже предприятия, но и на уровне производительности труда его работников. В этой связи использование методов функционально-стоимостного анализа является основной для оптимизации затрат на управление персоналом предприятия.

В целом можно сделать вывод о том, что управление затратами предприятия на содержание персонала должно быть основано на четких принципах, которые с одной стороны должны способствовать их минимизации, а с другой стороны повышать эффективность управления персоналом и не снижать его производительность труда.

Ряд авторов в процессе проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия предлагают использовать два принципиальных подхода:

- согласно первому подходу, который носит название – затратный подход, затраты на управление персоналом представляют собой совокупность инвестированных средств предприятия на содержание персонала и его последующее развитие. Данный способ позволяет дать оценку стоимости утраты организацией своего сотрудника;

- согласно второму подходу при анализе затрат на управление персоналом можно сформировать мнение о его стоимости с учетом временного фактора. Данный способ помогает оценить какие затраты понесет предприятие в случае поиска нового сотрудника.

В данной ситуации особое значение имеет выделение методов, способствующих поиску резервов повышения эффективности управления персоналом предприятия на основе функционально-стоимостного анализа. К числу таких методов можно отнести следующие:

- сокращение бюджета, представляющий собой наиболее простой метод минимизации затрат на управление персоналом, направленный на экономию расходов;

- подробный поэлементный анализ затрат на содержание персонала

организации с целью поиска резервов по их минимизации за сокращение статей затрат, которые не являются жизненно необходимыми для предприятия;

- создание мотивационных механизмов повышение уровня производительности труда персонала с целью превышения темпом роста производительности труда над темпами роста его оплаты.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение представленного алгоритма проведения функционально-стоимостного анализа управления персоналом предприятия будет способствовать получению качественных результатов по его итогам и позволит обосновать управленческие решения в области совершенствования управления трудовыми ресурсами организации.

Список литературы:

1. Бычкова, А.Ф. Управление персоналом [Текст]: учебник / А.Ф. Бычкова. - Пенза: Пензинский гос. университет, 2015. – 309с.
2. Новосельский С.О. Роль оценки кредитоспособности в финансовом механизме функционирования предприятий пищевой промышленности региона [Текст]/ С.О. Новосельский, И.В. Минакова, В.А. Климов, Т.Т. Дуплина // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии.- Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2015. – №8. - С.48-52
3. Новосельский С.О. Политика и механизм управления персоналом в страховом секторе [Текст]/ С.О. Новосельский, Э.В. Сукманов, А.Ю. Смотровва // Наука и практика регионов. – 2016. - №1.- С.48-54
4. Пугачев, В.П. Руководство персоналом на основе функционально-стоимостного анализа [Текст]: учебное пособие/ В.П. Пугачева. - М.: Аспект-Пресс, 2015. - 416 с.
5. Сотникова, С.И. Управление персоналом [Текст]: учебник/ С.И. Сотникова. - М.: Инфра-М, 2016. – 408 с.
6. Стаут, Л.У. Управление персоналом. Настольная книга менеджера [Текст]: учебное пособие / Л.У. Стаут. - М.: Добрая книга, 2013. – 377 с.