

Управленческий учет затрат на персонал

Ч. Ф. Ахуньянова,
Казанский (Приволжский)
федеральный университет,
ahunyanova.ch.f@yandex.ru

В современных условиях хозяйствования представляется целесообразным выделение в качестве объекта управленческого учета затрат на персонал, которые существенно шире, чем затраты на рабочую силу и затраты на оплату труда, отражают оценку всех затраченных ресурсов работодателя на персонал, в которой он заинтересован. Как правило, затраты на персонал включают:

- оплату труда по тарифам (расценкам), премии, отпуска, доплаты за работу в вечернее и ночное время, прочие доплаты и надбавки (основную и дополнительную заработную плату);
- страховые взносы;
- расходы на набор и адаптацию персонала, аттестацию рабочих мест;
- расходы на обеспечение безопасных условий труда и медицинское обслуживание;
- расходы на обучение и развитие профессиональных компетенций;
- прочие социальные выплаты и различные виды негосударственного страхования, добровольное медицинское страхование;
- затраты по высвобождению персонала, увольнение;
- прочие расходы на содержание и оплату труда персонала.

Полагаем, что формирование полных затрат на персонал на уровне предприятия позволит получать более объективные данные о реальных расходах на его содержание и оплату. Для этого необходима разработка новых и совершенствование существующих методологических подходов к учету таких затрат. С этой целью формирование информации о затратах на персонал необходимо увязать со стадиями жизненного цикла предприятия.

В предложенной классификации затрат на персонал по стадиям жизненного цикла предприятия (рис. 1) основная идея заключается в том, что они учитываются дифференцированно на протяжении всего периода деятельности предприятия.

Стадия "создания" предприятия сфокусирована на поиске, подборе и адаптации персонала, соответственно, все текущие затраты по организации рабочего места собираются на этой стадии жизненного цикла.

Стадия "роста и зрелости" охватывает отрезок времени с момента обучения и повышения квалификации персонала, улучшения организации рабочего места до увольнения персонала. Причем данная стадия должна быть организована таким образом, чтобы оптимизировать затраты на персонал.

К стадии "ликвидации" предприятия надлежит относить затраты по компенсационным выплатам при увольнении персонала, а также другие расходы, связанные с потерей рабочего места.

Значимость классификации затрат на персонал по стадиям жизненного цикла предприятия заключается в том, что она предоставляет возможность спроектировать на отдаленную перспективу соответствующий уровень расходов, а, значит, и быть готовыми к возможным изменениям затрат на протяжении всей деятельности предприятия. Кроме того, классификация позволяет накапливать данные о возможных затратах, необходимые при принятии менеджерами стратегических решений о создании нового или ликвидации существующего бизнеса.

Важнейшими элементами информационной системы управленческого учета затрат на персонал являются счета бухгалтерского учета, которые системно формируют сведения, позволяющие предоставлять менеджменту хозяйствующего субъекта оперативную и достоверную информацию для принятия управленческих решений.

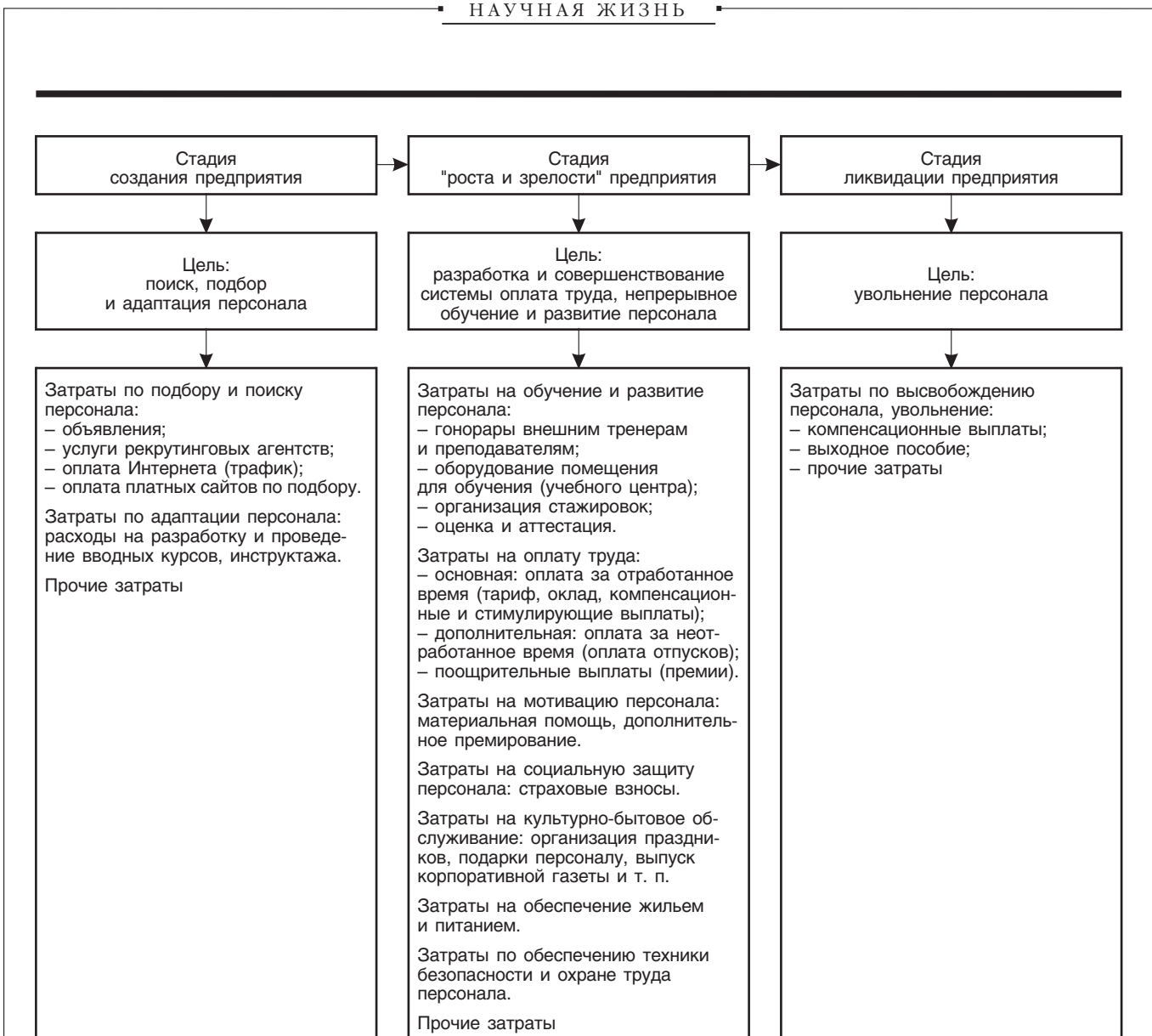


Рис. 1

Существующая система счетов бухгалтерского учета, на наш взгляд, не в полной мере отражает информацию о затратах на персонал, поскольку многие расходы, например, на поиск персонала, его обучение и т. д., рассматриваются как текущие затраты и включаются отдельной статьей в общую сумму затрат. Они не идентифицируются как затраты, связанные с персоналом в системном учете, и могут быть определены только методом выборки.

В отечественной системе бухгалтерского учета согласно действующему Плану счетов предусмотрено выделение элементов затрат на производство в группе 30-х счетов, в частности, затрат на оплату труда и страховые взносы.

Для учета затрат на персонал можно использовать счет 32 "Затраты на персонал", для усиления системы верификации затрачиваемых средств на персонал целесообразна не только поэлементная группировка, но и более детальная и развернутая классификация, базирующаяся на стадиях жизненного цикла предприятия с детализацией по уровням аналитического учета: счет затрат, стадии жизненного цикла предприятия, группа затрат, подгруппа затрат (рис. 2).

Предложенная группировка затрат на персонал на счетах бухгалтерского управленческого учета позволит более полно отражать развернутую информацию о местах их возникновения. В этом случае счет 32 "Затраты на персонал" будет иметь следующую структуру:

- 32 Код счета I порядка – Затраты на персонал
- 1 Код счета II порядка – Стадия создания предприятия
- 2 Код счета II порядка – Стадия роста и зрелости предприятия
- 3 Код счета II порядка – Стадия ликвидации предприятия
- 11 Код счета III порядка – Затраты на поиск и подбор персонала
- 12 Код счета III порядка – Затраты на адаптацию персонала
- 21 Код счета III порядка – Затраты на обучение и развитие персонала
- 22 Код счета III порядка – Затраты на оплату труда
- 23 Код счета III порядка – Затраты на мотивацию персонала
- 31 Код счета III порядка – Затраты по высвобождению персонала, увольнение и т. д.

Такого рода аналитика может быть предусмотрена и реализована в автоматизированной системе учета. Например, в ПАО "Татнефть", применяющей автоматизированную систему управления организацией SAP ERP, выделены для учета затрат на персонал два синтетических счета: 32 "Затраты на оплату труда" и 33 "Отчисления на социальные нужды", к которым открываются субсчета по видам начислений и удержаний. По каждому из субсчетов ведется аналитический учет от трех до восьми уровней с учетом особенностей деятельности нефтедобывающей компании (рис. 3).

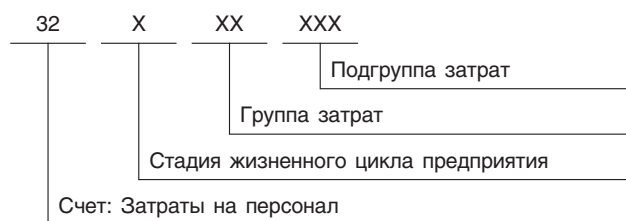


Рис. 2



Рис. 3

ПАО "КАМАЗ" отражает информацию о начислениях и удержаниях по заработной плате на специальных шифрах производственных затрат (ШПЗ), которые включают 7 групп аналитики (рис. 4).

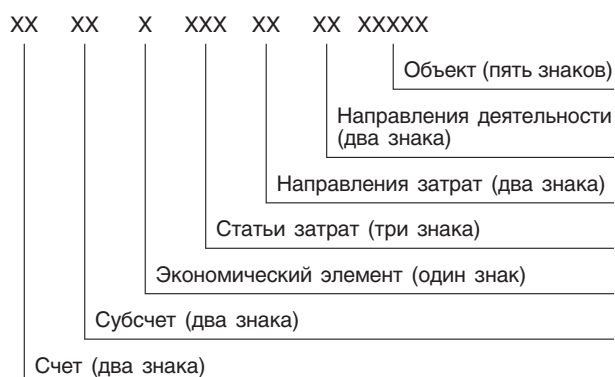


Рис. 4

Для шифра производственных затрат ПАО "КАМАЗ" по счетам затрат применяется следующая схема расшифровки:

- коды экономических элементов могут принимать значения: 2 "затраты на оплату труда", 3 "отчисления на оплату труда";
- статьи затрат для начислений заработной платы: 328 "основная заработная плата", 329 "дополнительная заработная плата", 330 "резерв на оплату отпусков (в доле зарплаты)", 331 "резерв на оплату отпусков (в доле социальных нужд)";
- статьи затрат для отчислений в фонды по оплате труда: 341 "все виды отчислений", 342 "отчисления на социальные нужды основной заработной платы", 343 "отчисления на социальные нужды дополнительной заработной платы", 344 "страхование от несчастных случаев основной заработной платы", 345 "страхование от несчастных случаев дополнительной заработной платы", 346 "резерв на оплату отпусков (в доле страховых взносов)", 347 "резерв на оплату отпусков (в доле страхования от несчастных случаев)".

Для осуществления контроля за нормативными затратами и выявления отклонений от фактических затрат целесообразно открыть синтетический счет 33 "Отклонения по затратам на персонал" (рис. 5). Сгруппированная таким образом информация позволяет определить отклонения по затратам отдельных структурных подраз-

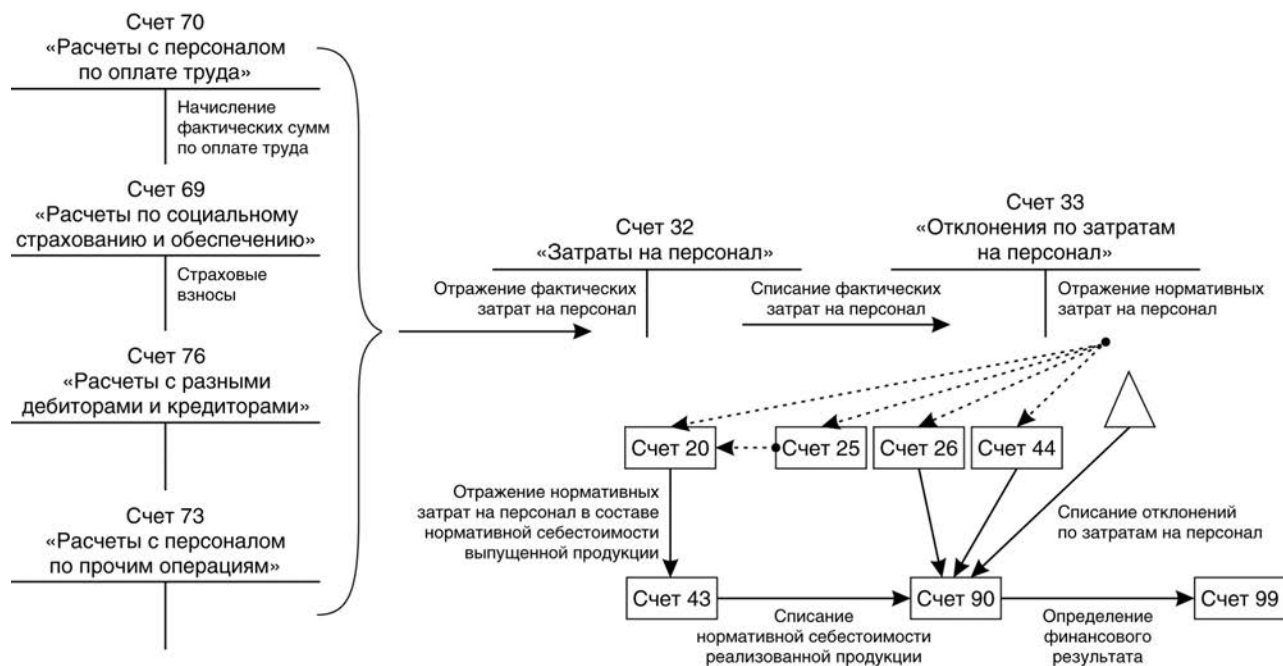


Рис. 5

делений и/или предприятию в целом с последующей конкретизацией причин их возникновения.

Предложенная методика будет способствовать сокращению не эффективных затрат, поскольку позволяет системно осуществлять мониторинг отклонений фактических затрат от нормативных по статьям затрат на персонал, учитываемых на аналитических субсчетах, и принимать оперативные управленческие решения по оптимизации персонала предприятия.

Литература

1. Врублевский Н. Д. Управленческий учет издержек производства: теория и практика [Текст] / Н. Д. Врублевский. – М.: Финансы и статистика, 2002. – 352 с.
2. Каспина Р. Г. Особенности организации управленческого учета на базе ERP-систем в нефтехимической отрасли [Текст] / Р. Г. Каспина, А. В. Лисичкин, Е. Ю. Стрельник // Управленческий учет. – 2007. – № 5. – С. 33–41.
3. Палий В. Ф. Организация управленческого учета [Текст] / В. Ф. Палий. – М.: Бертон-Пресс, 2003. – 224 с.
4. Соколов А. Ю. Формирование информации о затратах в системе управленческого учета [Текст] / А. Ю. Соколов. – М.: Бухгалтерский учет, 2007. – 176 с.
5. Шнейдман Л. З. Рекомендации по переходу на новый план счетов [Текст] / Л. З. Шнейдман. – М.: Бухгалтерский учет, 2000. – 94 с.

Размещение рекламы

в нашем журнале – залог успеха вашего бизнеса

Отдел рекламы: (495) 656-09-17, (495) 764-02-39
E-mail: dmit@buhgalt.ru