

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «ТУВИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра бухгалтерского учета, анализа и аудита

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

на тему: «Автоматизация формирования годового бюджета затрат на
персонал»

Выпускная квалификационная работа
студента 4 курса 116-Б группы
экономического факультета по
направлению подготовки
бакалавриата 38.03.01 «Экономика»
профиль «Бухгалтерский учет, анализ
и аудит»

Кыргыз Евгения Владимировича

Кыргыз

(подпись студента)

Работа допущена к защите

Зав. Кафедрой *О.Миниш*

к.э.н., доцент Монгуш О.Н.

«*08*» *06* 2020 г.

Научный руководитель: к.э.н., доцент

Донгак Буян Алексеевич

Донгак

(подпись)

Работа защищена в ГЭК «*16*» *июль* 2020 г.

С оценкой «*хорошо*»

Председатель ГЭК *О.Миниш*

Члены ГЭК *О.Миниш* *Иван* *Ху*

Кызыл – 2020

СОДЕРЖАНИЕ

<u>ВВЕДЕНИЕ</u>	5
<u>Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ</u>	8
<u>1.1 Понятие и классификация персонала предприятия</u>	8
<u>1.2. Экономическое содержание расходов на персонал</u>	13
<u>1.3. Формирование и факторы бюджета расходов на персонал</u>	20
<u>Глава 2. ОЦЕНКА ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ВОСТОК»</u>	28
<u>2.1. Социально-экономическая характеристика ООО «Восток»</u>	28
<u>2.2 Оценка годового бюджета затрат на персонал на предприятии за 2017г.- 2019г.</u>	36
<u>Глава 3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ИХ ОЦЕНКА ПО АВТОМАТИЗАЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ООО «ВОСТОК»</u>	49
<u>3.1 Рекомендации по автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал</u>	49
<u>3.2 Расчет показателей экономической эффективности внедрения автоматизации формирования затрат на персонал</u>	54
<u>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</u>	60

ВВЕДЕНИЕ

Тема «Автоматизация формирования годового бюджета затрат на персонал» достаточно актуальна, поскольку персонал на предприятии является ключевым звеном любого предприятия. А, расходы по содержанию персонала заслуживают особого внимания, поскольку они составляют значительную часть бюджета предприятия. На самом деле, точное планирование, управление и контроль за расходами жизненно важны для предприятия любого размера, особенно на динамично развивающихся рынках.

Ни одно современное предприятие не может быть достаточно конкурентоспособным, если на нем не проводятся усовершенствования и не реализуются новые идеи по автоматизации. К примеру, если установить на производстве несколько машин с числовым управлением (то есть таких, работой которых управляет компьютер), то можно достичь не только увеличения объемов производства, но и снижения цены на продукцию за счет сокращения штата сотрудников.

Автоматизированное производство можно считать одним из величайших достижений современности, поскольку именно автоматизация дает возможность увеличить объемы выработки продукции, сделать весь процесс более быстрым, точным и безопасным. Под автоматизацией подразумевается замена человеческого труда трудом машин (вплоть до использования сложнейших роботов). Человеку в этом случае остается только контролировать работу оборудования, что существенно облегчает его трудовые будни.

Для руководства многих предприятий одним из основных стимулов для максимальной автоматизации производства выступает стремление сделать свою компанию более конкурентоспособной, улучшить качество производимой продукции, снизить затраты на производство. Постоянное

внедрение новых технологий в производство является одним из обязательных условий достижения успеха.

Актуальность данной работы можно определить следующим образом: привлечение, использование, развитие персонала требует соответствующих расходов работодателя, которые должны обеспечить желаемый экономический результат. В принятии решений о направлениях и величине расходов на персонал участвует множество субъектов управления, действия которых требуют координирования.

Целью работы является анализ годового бюджета затрат на персонал, а также выявление эффективности при внедрении автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал.

Для достижения цели были поставлены и решены следующие **задачи**:

- рассмотрены теоретические основы формирования годового бюджета затрат на персонал; 4. осуществить анализ социально-экономической характеристика ООО «Восток»;
- проведен анализ годового бюджета затрат на персонал на предприятии ООО «Восток» за 2017-2019 гг.;
- рекомендованы пути совершенствования автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал.

Предметом исследования является процесс автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал.

Объектом исследования выпускной квалификационной работы является ООО «Восток».

Теоретические и методологические основы работы. В процессе написания выпускной квалификационной работы были использованы научные и научно-практические работы по данной тематике, монографии и учебные издания таких российских и зарубежных авторов как: Асаул А.Н. Бурлаков Л. В., Ковалев А. М., Черник Д. Г., Кучерявенко Н. П., Карловский Е. А., Севек В.К., Монгуш О.Н. и др.

Практическая значимость исследования заключается в том, что результаты, полученные на примере ООО «Восток», могут быть использованы для автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал в других организациях как Республики Тыва, так и других регионов Российской Федерации.

Структура работы состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, и библиографического списка.

В введении раскрыта актуальность, поставлена цель и задачи, а также объект и предмет выпускной квалификационной работы.

В первой главе изучены теоретические основы формирования годового бюджета расходов на персонал.

Во второй главе проведена оценка формирования годового бюджета затрат на персонал предприятия за 2017г.-2019г. ООО «Восток».

В третьей главе внесены предложения по автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал, а также выявлена ее эффективность.

В заключении подведены результаты работы.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

1.1 Понятие и классификация персонала предприятия

Ни для кого не секрет, что экономическое развитие предприятий невозможно осуществлять без соответствующего ресурсного потенциала.

Ресурсный потенциал – это возможности предприятия по использованию имеющихся ресурсов, которые не только используются, но есть во внешней среде, а также тех, которые могут появиться в будущем для максимального удовлетворения потребностей потребителей и получение прибыли. В современных условиях механизм управления ресурсным потенциалом предприятий не соответствует задачам повышения эффективности их функционирования. Основной причиной этого является именно ограниченность ресурсов и инвестиций в их формировании, поэтому требуется постоянный поиск мер, направленных на их полное использование.

Одним из главных видов ресурсов, на наш взгляд, являются трудовые, без которых невозможна деятельность любого предприятия. Трудовые ресурсы приводят в движение материально-вещественные элементы производства, создают продукт, стоимость и прибавочный продукт в форме прибыли.

Ведущие экономисты дают разные определения понятию трудовых ресурсов и данный вопрос в определенной мере затрагивался в трудах выдающихся экономистов – А. Смита, Д. Рикардо. К. Маркс рассматривал способность к труду и рабочую силу как тождественные понятия: «Под рабочей силой, или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»¹.

¹Затепакин О.А., Ясинский Д.Ю. Понятие рабочей силы: классический и неоклассический подходы // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 6 – С. 137-142

По мнению Вайсбурга В.А. трудовые ресурсы предприятия – это совокупность работников различных профессионально квалификационных групп, занятых на предприятии и входящих в его списочный состав².

Кушнир И.В. считает, что к трудовым ресурсам относится та часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями и навыками труда в соответствующей отрасли хозяйства страны³.

Кадровый состав или персонал, предприятия имеет количественные, качественные и структурные характеристики, которые с наименьшей или с наибольшей степенью достоверности могут быть определены такими абсолютными или относительными показателями⁴:

- учетная и явочная численность работников предприятия на конкретную дату;
- среднесписочная численность работников предприятия за определенный период;
- удельный вес работников отдельных подразделений в общей численности работников;
- темпы роста численности работников предприятия за определенный период;
- средний разряд рабочих предприятия;
- удельный вес служащих, имеющих среднее или специальное образование, в общей численности работников предприятия;
- средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия;
- текучесть кадров;
- фондовооруженность труда работников предприятия.

² Ильина А.А. Понятие и классификация персонала предприятия // Научный вестник Государственного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Луганский национальный аграрный университет». 2019. № 7. С. 25.

³ Там же. С. 26.

⁴ Голов Р. С., Агарков А. П., Теплышев В. Ю., Ерохина Е. А. Экономика и управление на предприятии: учебник для бакалавров / под ред. Р. С. Голова. М.: Дашков и К, 2013. 400 с

Совокупность перечисленных и других показателей может дать представление о количественном, качественном и структурном составе персонала предприятия и тенденции в его изменениях, учет которых необходим для управления персоналом, в том числе при планировании, анализе, разработке мероприятий по повышению эффективности использования трудовых ресурсов предприятия. Важно отметить кадровую цель как фактор, характеризующий два блока целей.

Производственные кадры – это работники предприятия, имеющие необходимые для определенного вида деятельности знания и навыки эффективно выполнять соответствующие функции⁵.

Все производственные кадры с точки зрения принадлежности к производственному процессу подразделяются на рабочих, которые непосредственно выполняют операции и производят продукцию, и служащих, то есть остальных работников. Но с точки зрения функций, которые выполняют производственные кадры, они делятся на рабочих, служащих, специалистов и управленческий персонал.

Отсюда мы видим, насколько важна классификация персонала по профессиям, специальностям, квалификации.

Главная задача кадровой политики предприятия – обеспечивать теперь и в будущем каждое рабочее место персоналом соответствующей квалификации.

Реализация этой задачи предусматривает выполнение многих функций, а именно:

- набор персонала;
- подготовку кадров;
- оценку квалификации и дееспособности работников;
- мотивацию сотрудников и мотивацию соблюдения дисциплины;
- контроль соблюдения работниками правил гигиены и безопасности;

⁵ Кибанов А.Я. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. С. 45.

- обеспечение связей между руководством и представителями трудовых коллективов;
- реализация социальных функций и др.

Управление персоналом представляет собой часть менеджмента, связанную с трудовыми ресурсами предприятия⁶.

Основной целью управления кадрами являются:

- обеспечение потребности предприятия в кадрах;
- обеспечение рационального распределения, профессионально-квалификационного, должностного движения кадров;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

Работу с кадрами на предприятии выполняют все линейные руководители, а также некоторые функциональные отделы и отдельные специалисты и менеджеры: отдел кадров, отдел труда и заработной платы, отдел технического образования, отдел управления персоналом и др.

В кадровой политике предприятия различают внешний и внутренний набор персонала. Эффективная работа персонала обеспечивается тем, насколько четко регламентированы трудовые взаимоотношения между работником и работодателем. Эти взаимоотношения определяются действующим социальным и трудовым законодательством.

Основными документами, которые обеспечивают юридические аспекты отношений между рабочим и работодателем, является трудовой договор и индивидуальный договор подряда. Кроме этих двух документов, существует договор коллективного подряда, где исполнителем определенного объема работ является коллектив.

Текущность кадров – не выраженное в процентах отношение числа уволенных по собственному желанию работников за определенный период к среднесписочной их численности за тот же период. На уровень текучести рабочей силы на предприятии, как мы знаем, влияет много факторов: вид

⁶ Синявец Т. К вопросу об оптимальном состоянии системы управления персоналом / Т. Синявец // Омский научный вестник. 2014. - № 1 (125). - С. 44-46.

деятельности предприятия, пол и возраст работающих; общее состояние конъюнктуры и др., например, в строительстве уровень текучести кадров выше, чем в сфере образования.

Итак, следует отметить, что с текучестью кадров связанные довольно существенные расходы:

- прямые расходы на работников, которые освобождаются;
- расходы, связанные со спадом производства во время замены кадров;
- уменьшение объемов производства из-за подготовки и обучения кадров;
- плата за внеурочные часы тем работникам, которые остались;
- расходы на обучение персонала;
- более высокий процент брака во время обучения и др.

Таким образом, из всего вышесказанного можно сделать вывод, что планирование рабочей силы как важная составляющая управления кадрами, исходя из главной цели предприятия, условий выпуска продукции и ее сбыта предполагает:

- определение численности работающих;
- оценку текучести кадров и обеспечения своевременной замены высвобождаемых работников;
- определение места и времени дефицита рабочей силы;
- прогнозирования изменений спроса на рабочую силу на рынке труда.

Кадровая политика и цели предприятия в сфере трудовых ресурсов должны соответствовать его общим целям. Они должны быть направлены, прежде всего, на увеличение производительности труда и высвобождение рабочей силы.

Таким образом, проанализировав вышеприведенное можно сформулировать, что персонал предприятия – это экономически активное население (рабочая сила) – совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг.

1.2. Экономическое содержание расходов на персонал

Итак, большинство экономистов при рассмотрении экономического содержания расходов на оплату труда, в первую очередь базируются на законодательной основе данного понятия. В Трудовом Кодексе Российской Федерации⁷ (далее по тексту ТК РФ) ст. 129 под понятием «оплата труда» следует понимать систему отношений, «связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами»⁸.

В соответствие с законодательным регламентом понятия «оплата труда», по нашему мнению, расходы на оплату труда – это выплаты работникам работодателем вознаграждений за их труд в соответствии с нормативно-правовыми актами и трудовым договором. Из расходов на оплату труда отдельно выделяют страховые взносы.

В. Э. Керимов рассматривает содержание расходов на оплату труда как затраты на заработную плату, то есть вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера⁹. Автор поддерживает и развивает положение ТК РФ в направлении условий выплаты данного вознаграждения (квалификация, сложность работы, качество и объем работы, условия труда).

Т. П. Карпова, исследуя экономическое содержание расходов на оплату труда, рассматривает их как затраты на рабочую силу, то есть заработная

⁷Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020)// http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/(дата обращения: 19.05.2020)

⁸ Там же.

⁹ Керимов, В.Э. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы / В.Э. Керимов: учебник. – М.: Дашков и Ко, 2017. – 484с.

плата, страховые взносы в социальные фонды, расходы, связанные с обеспечением работников жильем, оздоровительными мероприятиями, профессиональным обучением, культурно-бытовым обслуживанием, налоги, связанные с использованием рабочей силы¹⁰.

Определение авторов на наш взгляд не носит концептуальной основы, позволяющей отнести тот или иной вид расходов к расходам на оплату труда. Однако, с другой стороны, такое раскрытие сущности расходов на оплату труда имеет практический прикладной характер.

А. Д. Шеремет, О. Е. Николаева, С. И. Полякова используют определение трудовых затрат при раскрытии экономического содержания расходов на оплату труда. Данное понимание ближе относится к затратам труда в натуральном выражении, в связи с чем не обладает той степенью конкретности, которая необходима для обоснования экономического содержания расходов на оплату труда, так как выражает в большей части определенный объем единиц труда (человеко-часы, в человеко-дни, рабочие недели), к которому привязано материальное вознаграждение¹¹.

По мнению Н.Г. Сапожниковой содержание расходов на оплату труда представляет «выплаты работникам»¹². При этом автор не уточняет экономическое содержание термина «выплаты работникам».

В тематической научной практической литературе понятие термин «выплаты работникам» не является распространенным, доминирует термин «компенсационные выплаты работникам», что позволяет сделать вывод о неполноте раскрытия содержания расходов на оплату труда.

Мнения зарубежных авторов в отношении раскрытия экономического содержания понятия «расходы на оплату труда» имеют сходные характеристики, но есть и отличия.

¹⁰ Карпова, Т.П. Управленческий учет / Т.П. Карпова: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 352 с

¹¹ Шеремет, А.Д. Управленческий учет / А.Д. Шеремет, О.Е. Николаева, С.И. Полякова: учебник. – М.: ФБК - ПРЕСС, 2016. – 429 с.

¹² Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет / Н.Г. Сапожникова: учебник. – М.: Кнорус, 2017. – 460 с.

3. Рахман, рассматривая содержание расходов на оплату труда, утверждает, что они отражают собой «стоимость труда», под которой автор понимает общие затраты на поддержание жизнедеятельности работника в процессе труда¹³.

Данная трактовка сущности вносит некоторую субъективность в оценку содержания расходов на оплату труда, так как уровень жизнедеятельности работника в процессе труда различен и зависит от потребностей самого работника, поэтому такое определение односторонне отражает содержание расходов на оплату труда.

По мнению К. Друри расходы на оплату труда есть «затраты на рабочую силу», что также созвучно с мнениями отечественных авторов¹⁴. Автор подразумевает под затратами на рабочую силу общее вознаграждение работника (как заработную плату) и дополнительные расходы (социальные льготы).

Исследуя мнения авторов оценивающих содержание расходов персонал, необходимо в первую очередь обратить внимание на то, что в отношении расходов на персонал используется как сам термин «расходы», так и термин «затраты». В связи с этим необходимо проанализировать данные термины на предмет возможного их отождествления.

Если рассматривать расходы как объект налогового и финансового учета, то они законодательно регулируются на уровне нормативных актов соответствующим ПБУ10/99 «Расходы организации»¹⁵. Это наиболее важное отличие термина «расходы» от понятия «затраты», поскольку последнее не регулируется на законодательном уровне нормативными документами. Этим

¹³ Рахман, З. Бухгалтерский учет в рыночной экономике / З. Разман: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с

¹⁴ Друри, К. Введение в управленческий и производственный учет / К. Друри: учебник. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2017. – 735 с.

¹⁵ Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790)// <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=179199&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.3278656239128619#03424550994668658> (дата обращения: 20.05.2020)

объясняется использование термина «затраты» в управленческом учете (планирование, прогнозирование, анализ экономической эффективности).

Затраты на персонал в управленческом учете представляют собой выраженные в денежной форме совокупные издержки живого труда в процессе предпринимательской деятельности в течение определенного периода времени.

В. Б. Ивашкевич считает, что проблематика изучения затрат персонал связана прежде всего с тем, что приходится анализировать существенный объем неоднородной информации, которую необходимо классифицировать и группировать. Основной целью классификации затрат на персонал является их упорядочение в общей системе затрат предприятия с целью формирования достоверной информации для управленческих решений¹⁶.

Одним из важных этапов исследования затрат на персонал, на наш взгляд, является оценка размера и структуры затрат. Анализ структуры на персонал позволяет установить удельный вес выплат за основной труд, дополнительной оплаты, премий и надбавок за качество работ. Такой анализ показывает роль и влияние материальных стимулов на результаты деятельности экономического субъекта.

В соответствии с ПБУ10/99 «Расходы организации» расходы представляют «уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящее к уменьшению капитала этой организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества)». Также ПБУ10/99 раскрывает состав расходов (как совокупность расходов по обычным видам деятельности и прочих расходов), определяет состав расходов по обычным видам деятельности как

¹⁶ Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: учеб. Для вузов – М.: Экономистъ, 2015.- 618 с.

совокупность: материальные затраты; затраты на оплату труда; отчисления на социальные нужды; амортизация; прочие затраты¹⁷.

Тождественность терминов «расходы» и «затраты» подтверждает и положение о расходах в Налоговом Кодексе Российской Федерации (далее по тексту НК РФ). В соответствии с НК РФ «расходами признаются обоснованные и документально подтвержденные затраты (а в случаях, предусмотренных статьей 265 настоящего Кодекса, убытки), осуществленные (понесенные) налогоплательщиком. Под обоснованными расходами понимаются экономически оправданные затраты, оценка которых выражена в денежной форме. Расходами признаются любые затраты при условии, что они произведены для осуществления деятельности, направленной на получение дохода»¹⁸.

Другие авторы считают, что отнесение чего-либо к расходам или затратам зависит от целевого использования средств. А. В. Юсупова и Л. И. Хоружий отмечают, что если организация использовала что-либо с какой-либо целью, то это затраты. Если же было без целевого использования, то это расходы¹⁹.

Противоположной является позиция В. Г. Лебедева, Т. Г. Дроздовой и В. П. Кустарева. Эти авторы определяют, что именно затраты и есть тот

¹⁷ Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N1790)/<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=179199&fld=134&dst=1000000001.0&rnd=0.3278656239128619#03424550994668658> (дата обращения: 20.05.2020)

¹⁸ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 24.04.2020)/<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=351231&fld=134&dst=1000000001.0&rnd=0.8459337980437813#09749003741878322> (дата обращения: 20.05.2020)

¹⁹ Юсупова А. В. Различия понятий «издержки», «затраты», «расходы», их отражение в российских и международных стандартах // Международный научный журнал «Синергия наук» бухгалтерского учета. 2015 №11. С.27.

объем ресурсов, потраченный за конкретный период времени и отраженный в себестоимости²⁰.

Представляется целесообразным в качестве объекта бухгалтерского учета выделить «затраты на персонал», которые существенно шире, чем затраты на рабочую силу и затраты на оплату труда, поскольку отражают оценку всех затраченных ресурсов работодателя на работников.

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 персонала²¹.

Учетно-аналитическое формирование затрат на персонал на уровне предприятия позволит получать объективные и логически связанные данные о реальных расходах на содержание и оплату персонала.

Для этого необходима разработка новых и совершенствование существующих методологических подходов к учету таких затрат. С этой целью формирование информации о расходах на оплату труда необходимо увязать со стадиями жизненного цикла предприятия, где они учитываются

²⁰ Лебедев В. Г. Управление затратами на предприятии. СПб.: изд. Дом «Бизнес-пресса». 2016. С. 168.

²¹ Куликова Л.И. Бухгалтерский учет. Конспект лекций: учебное пособие. /Л.И. Куликова. - Москва: Проспект, 2016. - 112 с.

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

Классификация расходов на персонал позволяет накапливать данные о возможных затратах, которые необходимы 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 решений²².

В динамично изменяющихся условиях функционирования организаций значимыми являются не только вопросы учета и анализа расходов на персонал и его вознаграждения, но и проблемы учетно-аналитического формирования целостного представления о расходах на совокупные вознаграждения для принятия управленческих решений.

Сунгатуллина Л. Б. рассматривает расходы на совокупные вознаграждения как предмет отношений между организацией и работником, характеризующий совпадение их интересов относительно систем, форм и видов вознаграждения, обеспечивающий оплату и мотивацию труда за

²² Сунгатуллина Л.Б. Управленческий анализ расходов на вознаграждения работников: монография / Л.Б. Сунгатуллина. – Казань: Издво Казан. ун-та, 2016. – 264 с.

достижения результатов, в соответствии с целевыми установками организации, и позволяющий сотрудникам разделять финансовый успех субъекта хозяйствования²³.

Таким образом, изучение мнения авторов и нормативных актов касемо терминов «расходы» и «затраты» на предмет возможного их отождествления, можно сделать вывод о том, что данные термины в большей части тождественны. Об их различиях можно говорить лишь в случае решения вопроса отнесения потраченных ресурсов на баланс организации либо на отчет о финансовых результатах. Так как расходы на персонал, как правило относятся к себестоимости и отражаются в отчете о финансовых результатах, мы можем утверждать о тождественности понятий «расходы на персонал» и «затраты на персонал»²⁴.

Итак, расходы на персонал – это интегральный показатель, который включает в себя все расходы, которые возникают при выполнении всех функций, связанных с использованием кадров, т.е. затраты на выявление потребностей, деятельности по набору кадров, их развитие, высвобождение и обеспечение системы кадровой службы. При этом расходы на заработную плату, или базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на персонал. Современный менеджмент рассматривает расходы на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду.

1.3. Формирование и факторы бюджета расходов на персонал

В общем виде издержки работодателя на персонал включают 3 группы затрат²⁵:

²³ Там же.

²⁴ Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом // СТЭЖ. - 2016. - №1 (22). – с.150-151

²⁵ Гладкова О.А. Затраты на персонал - необходимое условие стратегического управления персоналом // Российское предпринимательство - 2015. - №2 (272). – с.335-346

- 1) Расходы на оплату труда (фонд заработной платы);
- 2) Выплаты социального характера;
- 3) Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

В состав расходов на оплату труда включаются все соответствующие затраты организации, связанные с оплатой труда персонала, в том числе оплата за отработанное и неотработанное время. Оплата за отработанное время состоит из заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам. Кроме того, включается заработная плата по сдельным расценкам: комиссионные выплаты, процент от стоимости оказанных услуг, от выручки. Также к этой категории затрат относятся все виды премиальных: премии по итогам года, квартала, месяца, разовые премии за выполнение отдельных заданий; ежемесячное вознаграждение за стаж и выслугу лет.

Имеют место и компенсационные выплаты в связи с режимом работы и условиями труда (доплаты за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за сменность).

Значительную долю в структуре затрат на персонал занимает и оплата за неотработанное время, в том числе: оплата ежегодных, дополнительных и учебных отпусков; оплата льготного времени и времени выполнения государственных обязанностей, доноров; оплата подарков; компенсации за неиспользованные отпуска.

К выплатам социального характера относятся издержки на все льготы, как установленные законодательством, так и предоставляемые организацией в дополнение к требованиям закона. К данным выплатам относятся: оплата больничных, взносы на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг, бесплатное питание, оплата туристических и санаторных путевок, возмещение расходов за пребывание детей в детских садах и яслях,

материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами.

Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера, включают следующие основные статьи: затраты на найм и обучение персонала; расходы на работу с персоналом (например, расходы на информационные системы, мероприятия, заводскую газету, расходы на содержание отдела кадров и т.д.), стоимость форменной одежды и спецодежды.

Если текучесть кадров большая, то появляются дополнительные расходы, связанные с поисками новой рабочей силы, ее инструктажем и освоением работ. При высокой текучести кадров растет размер оплат сверхурочных работ, увеличиваются брак и простои, повышается уровень заболеваемости, производственного травматизма. Все это повышает расходы, связанные с персоналом, приводит к росту себестоимости продукции и снижению ее конкурентоспособности.

Структура затрат на персонал – это упорядоченный комплекс элементов, представляющих собой расходы работодателя на функционирование трудового коллектива.

Затраты на персонал складываются из денежной и нематериальной частей. Эти вознаграждения выплачиваются за выполненные работы и за дополнительные расходы компании в пользу сотрудников. Также есть еще и расходы, связанные с оценкой потребности в персонале, его подбором и расстановкой, с оценкой компетенций персонала²⁶.

В целом расходы на содержание персонала являются весьма часто отрицательным фактором при решении задач повышения эффективности производства.

Подходы измерения затрат на персонал:

²⁶ Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом // СТЭЖ. - 2016. - №1 (22). – с.150-151.

Первый – затратный подход, посредством которого организация пытается измерить в денежном исчислении инвестиционные затраты на текущее содержание персонала. Это способ констатации того, во что обойдется организации потеря ее сотрудников.

Второй подход – получить некоторую примерную оценку текущей стоимости персонала. Как правило, это достигается путем оценки текущей стоимости (для компании) отдельного работника, выраженной в рублях, и ее умножают на число лет, в течение которых рабочий, вероятно, останется в качестве рабочей силы. Этот способ направлен на оценку стоимости на основе того, какие затраты придется нести при перемещениях текущего персонала²⁷.

Существуют следующие методы снижения расходов по содержанию бюджета расходов персонал:

- Сокращение бюджета. Оно затрагивает как экономно работающие, так поступающие расточительно отделы. Сотрудники с более высоким уровнем отдачи вынуждены снижать его в ущерб организации, если они в результате сокращения бюджета лишаются части своей необходимой свободы действий.
- Стоимостный анализ накладных расходов позволяет достичь снижения издержек за счет сокращения услуг, которые не являются безусловно необходимыми. В центре этого метода находится экономия накладных расходов.

Критически изучаются услуги отдельного подразделения и подвергаются оценке по соотношению расходов и эффективности. Слишком трудоемкие, ненужные или слишком дорогие услуги сокращаются, а новые внутрифирменные услуги создаются только после анализа расходов и

²⁷ Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Оптимизация затрат на персонал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №8-9.

эффективности в тесном сотрудничестве между поставщиками и пользователями услуг.

— Принцип нулевого базисного бюджета направлен на повышение эффективности подразделений организации. Все функции анализируются, продумываются все альтернативы, обеспечивающие определенный уровень достигаемых результатов. Центральное место в этом занимают и расходы по содержанию персонала, т. е. использование этих издержек, ориентированное на производительность²⁸.

Процесс формирования затрат на персонал в организации определяется влиянием различных факторов.

Таблица 1.1.

Классификация факторов, влияющих на состав и структуру затрат на персонал²⁹

Основание классификации	Тип фактора	Признаки (характеристика) фактора	Содержание фактора
По возможности воздействия	Внешние	Компания не может воздействовать и управлять данными факторами	Рыночные факторы: ситуация на рынке труда, цены на ресурсы, продукцию компании, потребительские товары и услуги, уровень инфляции, прожиточный минимум. Институциональные факторы: налоги, сборы, отчисления во внебюджетные фонды, минимальные размер оплаты труда
	Внутренние	Компания имеет возможность оказывать управляющее воздействие	Организационная культура, стадия жизненного цикла товара и компании, численность и структура персонала и др.

²⁸ Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 695 с.

²⁹ Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Оптимизация затрат на персонал // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №8-9.

По степени влияния	Общие	Влияют на формирование всех видов затрат на персонал	Стратегические цели, направления деятельности, технология производства, кадровая политика, стадия жизненного цикла организации, пр.
	Частные	Влияют на формирование отдельных видов затрат на персонал	Политика найма, отбора, развития, система материального стимулирования, пр.
По отношению к производственному процессу	Производственные	Связаны с изменениями в производственной сфере промышленной компании	Изменения в технике и технологии производства, организации производства и структуры управления, объемов производства и реализации структуры продукции и повышения ее качества
	Внепроизводственные	Связаны с особенностями кадровой, компенсационной, социальной политики компании, определяются организационной стратегией управления персоналом	Состав статей компенсационного пакета, отношение работодателя к персоналу (персонал-затраты, персонал-ресурс), роль службы управления персоналом (активная, реактивная, пассивная)
По формам собственности	Частная форма собственности	Свойственны компаниям частной формы собственности	Классификация работодателя и его стратегические цели по управлению затратами на персонал (определение направлений и величины затрат на персонал, структуры их возмещения)
	Государственная и муниципальная	Свойственны государственным и муниципальным унитарным компаниям, некоммерческим организациям	Степень регламентированности: состав и структура затрат на персонал ограничены лимитами бюджетных ассигнований, сметами исполнения доходов и расходов
	По отраслевой принадлежности	В разрезе отраслей промышленности Свойственны отдельным отраслям промышленности (оказывают влияние на состав, величину, структуру затрат на персонал отдельных отраслей промышленности)	Уровень технологичности промышленного производства, уровень автоматизации, уровень трудоемкости производства, отраслевые требования к охране труда, потребность в высококвалифицированных кадрах

По региональной принадлежности	В разрезе субъектов федерации	Связаны с национальными и культурными традициями региона, определяются ролью компании в развитии территории, развитостью рынка труда	Развитость сферы культурнобытового обслуживания, инфраструктура компании, рыночная цена рабочей силы, уровень и качество жизни компании – градообразующие предприятия, компании – источники пополнения бюджета и обеспечения занятости
--------------------------------	-------------------------------	--	--

С целью исследования влияния затратообразующих факторов на систему управления затратами на персонал они классифицируются по следующим признакам:

- возможность воздействия;
- отношение к производственному процессу;
- формы собственности;
- отраслевая принадлежность;
- региональная принадлежность (табл. 1.1.).

Расходы на персонал играют основную роль в структуре расходов любой организации. Если это правило систематически нарушается работодателем, то организация постепенно становится убыточной из-за текучести кадров и снижения производительности труда работников. Расходы могут приносить отдачу в течение длительного периода времени и рассматриваются с точки зрения действующих концепций управления человеческими ресурсами как инвестиции в человеческий капитал организации. Системная работа по управлению расходами на персонал и оценки их эффективности становится наиболее важной частью стратегии любой современной организации. Таким образом, финансовый результат деятельности организации ставится в прямую зависимость от эффективности затрат на персонал.

Таким образом, персонал предприятия – это экономически активное население (рабочая сила) – совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг.

Расходы на персонал – это интегральный показатель, который включает в себя все расходы, которые возникают при выполнении всех функций, связанных с использованием кадров, т.е. затраты на выявление потребностей, деятельности по набору кадров, их развитие, высвобождение и обеспечение системы кадровой службы. При этом расходы на заработную плату, или базовые расходы, составляют обычно менее половины общей величины расходов на персонал. Современный менеджмент рассматривает расходы на персонал не только как цену приобретения персонала, но и определяет их с позиций ценности персонала для организации, его способности приносить будущую выгоду.

Изучение и исследование управления расходами на персонал дает возможность измерять эффективность работы служащих, в особенности структуры затрат на них, поскольку персонал является одной из главной ресурсной составляющей организации. Расходы на персонал являются большей частью общих расходов организации, они необходимы на решение ряда социальных проблем, на развитие и обучение. Основная цель управления расходами на персонал заключается в их оптимизации, под которой понимается увеличение экономических результатов деятельности компании (прибыли, капитала), опережающее рост расходов на персонал

Глава 2. ОЦЕНКА ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ВОСТОК»

2.1. Социально-экономическая характеристика ООО «Восток»

ООО «Восток» является ведущей в Республике Тыва дорожно-строительной компанией, которая обладает мощным производственным потенциалом и укомплектована высококвалифицированными специалистами

Полное наименование: Общество с Ограниченной Ответственностью «Восток».

Юридический адрес: 667010, Республика Тыва, город Кызыл, Сукпакская улица, дом 1.

Уставный капитал – 20 000,00 руб.

Генеральный директор – Уюсов Сергей Васильевич

Среднесписочная численность – 1561.

Основной вид деятельности 23.99.3 – Производство битуминозных смесей на основе природного асфальта или битума, нефтяного битума, минеральных смол или их пеков.

Нормативными правовыми документами, на которые опирается в своей деятельности кооператив являются:

- Конституция РФ;
- Гражданский кодекс РФ;
- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 04.11.2019, с изм. от 07.04.2020) "Об обществах с ограниченной ответственностью"
- А также федеральными законами, регулирующими деятельность ООО, нормативными и правовыми документами субъектов РФ по вопросам ведения отнесенных к их компетенции в соответствии с Конституцией РФ;
- Устав ООО «Восток».

Расчет по зарплате производится в 30 - дневный срок со дня выхода из кооператива, исходя из фактически выполненного им объема работ или отработанного времени по установленным в кооперативе ставкам (окладам) и сдельным расценкам, иным правилам оплаты.

Анализ финансово-экономического состояния деятельности ООО «Восток» следует начать с анализа имущества предприятия и источников его формирования. Данный анализ необходим в целях формирования более точного представления об ООО «Восток», его имуществе и источников его формирования в динамике трех последних лет.

Анализ начнем с табл. 2.1. «Анализ динамики имущества организации ООО «Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г».

Анализ динамики источников формирования имущества «ООО «Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г. проведен в табл.2.1.

Таблица 2.1.

**Анализ динамики источников формирования имущества «ООО
«Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г. ³⁰.**

Показатель	Анализируемые года, руб.			Отклонения	
	01.01. 2017	01.01. 2018	01.01. 2019	±Δ	Темп роста, %
Источники средств, всего, из них:	1341026	1406708	1448326	107300	108,0
1. Собственный капитал, всего, в том числе:	642049	707777	715215	73166	111,3
1.1 Уставный капитал	20	20	20	0	100
1.2 Добавочный капитал	449	449	449	0	100
1.3 Нераспределенная прибыль	641580	708308	714746	73166	111,4

³⁰ Анализ сделан из данных взятых из Бухгалтерского баланса и Отчета о финансовых результатах за периоды 01.01.2017г. 01.01.2018г. и 01.01.2019г. ООО «Восток»

2. Заемный капитал, всего, в том числе:	698977	698931	733111	34134	104,8
2.1 Долгосрочные обязательства	3001	11266	4802	1801	160,0
2.2 Краткосрочные кредиты и займы	695976	687665	728309	32333	104,6

В ходе анализа динамики источников формирования имущества ООО «Восток» был выявлен рост на 8 %. Настоящий рост произошел за счет роста собственного капитала, который составил 11,3 %, а заемный капитал за анализируемый период увеличился на 4,8 %.

Исходя из этого, необходимо отметить, что за анализируемый период основными источниками формирования имущества являются собственные средства.

Анализ структуры оборотных средств ООО «Восток» представлен в табл. 2.2.

Таблица 2.2.

Анализ внеоборотных и оборотных средств ООО «Восток» за 01.01.2017г. – 01.01.2019г.³¹

Виды оборотных активов	Структура оборотных средств, в %			Темпы роста, в %	
	2017	2018	2019	2019 / 2018	2019 / 2017
Внеоборотные средства, всего	552191	477599	435545	-116646	78,8
Основные средства	536795	455007	420032	-116763	78,2
Отложенные налоговые активы	2691	302	315	-2376	11,7

³¹ Анализ сделан из данных взятых из Бухгалтерского баланса и Отчета о финансовых результатах за периоды 01.01.2017г. 01.01.2018г. и 01.01.2019г. ООО «Восток»

Прочие внеоборотные активы	12705	22290	16198	3493	127,4
Оборотные средства, всего	788835	939109	1011781	222946	128,2
Запасы	35278	122915	126825	91547	359,5
Налог на добавленную стоимость	29001	1903	4	-28997	0,01
Дебиторская задолженность	489318	537550	711841	222523	145,4
Финансовые вложения	19566	19566	19566	0	100
Денежные средства	202260	237458	142828	-59432	70,6
Прочие оборотные средства	13412	10717	10717	-2695	79,9

Анализ внеоборотных и оборотных средств ООО «Восток» за 2017-2019 гг. показал, что внеоборотные средства снизились на 21,2 %. Данное снижение произошло за счет снижения основных средств на 21,8 %, а также за счет отложенных налоговых активов на 88,3 %. По оборотным активам отмечается рост на 28,2 %, данный рост произошел за счет, запасов на 259,5 % и роста дебиторской задолженности на 45,5 %. Денежные средства снизились на 29,4 %, прочие оборотные средства на 20,1%. Сумма финансовых вложений не изменилась.

Таблица 2.3.

Анализ показателей финансовой устойчивости «ООО «Восток» за 2017-2019 гг.

Показатели	01.01. 2017	01.01. 2018	01.01. 2019	Абсолютное изменение		
				01.01. 2018г.	01.01. 2019г.	01.01. 2019г.

				к 01.01. 2017г.	к 01.01. 2018г.	к 01.01. 2017г.
Коэффициент финансовой устойчивости (0,8-0,9)	0,48	0,59	0,49	0,11	-0,1	0,01
Коэффициент автономии (более 0,5)	0,47	0,50	0,49	0,03	-0,01	0,02
Коэффициент финансовой зависимости	2,08	1,98	2,02	-0,1	0,04	-0,06
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств (0,5-0,7)	1,08	0,98	1,02	-0,1	0,04	-0,06
Коэффициент маневренности собственного капитала (более 0,5)	0,13	0,32	0,27	0,19	-0,05	0,14
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами (более 0,1)	0,11	0,24	0,27	0,13	0,03	0,16
Коэффициент финансового риска (0,5-0,8)	1,08	0,98	1,02	-0,1	0,04	-0,06

Коэффициент финансовой устойчивости на 01.01.2019 составляет 0,49, а на 01.01.2017 он был 0,48, то есть коэффициент финансовой устойчивости за анализируемый период увеличился на 0,01 или на 2%. Данный коэффициент ниже нормативного значения 0,8, означающее недостаточное финансовую устойчивость «ООО «Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г.

Коэффициент автономии на 01.01.2019г. составляет 0,49, по сравнению с 01.01.2017г. снижение произошло на 0,02 или на 4,2%. Как видно данный коэффициент низкий, не дотягивает порога 0,5 немного, данное

свидетельствует о существующей проблеме зависимости организации от внешних источников финансирования.

Коэффициент финансовой зависимости на 01.01.2019г. по сравнению с 01.01.2017г. снизился на 0,06 руб.. Это говорит о том, что предприятие привлекает на 2,8 руб. меньше заемных средств на 1 руб. собственного капитала.

Коэффициент соотношения заемных и собственных средств также возрос и составляет на конец анализируемого периода 1,02 хотя в начале он был 1,08. Как известно, рекомендуемое значение данного показателя должно быть меньше 1 и чем он ниже, тем выше финансовая устойчивость и независимость предприятия от заемного капитала и обязательств.

Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на 01.01.2019г. составляет 0,27, по сравнению с 01.01.2017г. он увеличился на 0,16. Оптимальное значение для предприятий составит более 1, но как видно, здесь он меньше 1.

Коэффициент финансового риска за анализируемый период снизился на 0,06 и в настоящий момент составляет 1,02, когда нормой для российских организаций является значение ≤ 1 . В нашем случае у предприятия коэффициент финансового риска нормальный, хотя по сравнению с началом анализируемого периода он снизился немного.

Итак, проделанный анализ показателей финансовой устойчивости предприятия выявил не достаточную финансовую устойчивость, и то, что предприятие привлекает внешние источники финансирования.

Анализ финансовых результатов осуществляется на основе данных отчета о финансовых результатах и бухгалтерского баланса «ООО «Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г. (см. прил.).

Таблица 2.4

Анализ финансовых результатов «ООО «Восток»

за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г. ³²

Показатели	01.01. 2017	01.01. 2018	01.01. 2019	Изменение в 01.01. 2019г. к 01.01.2017г.	
				+;-	Темп приро с-та, %
Выручка от реализации продукции, тыс. руб.	2212865	2083353	2440816	227951	110,3
Себестоимость продукции	1807864	1922386	2262187	454323	125,1
Валовая прибыль, тыс. руб.	160967	160967	178629	17662	110,9
Управленческие расходы, тыс. руб.	0	15704	46234	46234	294,4
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	315001	145263	132395	-182606	42,0
Проценты к получению	2356	6704	6680	4324	283,5
Прочие доходы, тыс. руб.	66215	307239	97153	30938	146,7
Прочие расходы, тыс. руб.	223548	395250	176126	-47422	78,7
Прибыль до налогообложения, тыс. руб.	155866	63956	60102	-95764	38,5
Чистая прибыль, тыс. руб.	124693	40179	59083	-65610	47,3

Анализ финансовых результатов ООО Восток» выявил рост выручки от реализации продукции на 10,3% или на 227951тыс. руб., себестоимость продукции повысилась на 25,1%. Валовая прибыль на 10,9%, прибыль от продаж снизилась на -64,38%. Управленческие расходы возросли на 194,4%. Прибыль от продаж сократилась на --182606 тыс. руб. или на 58%. Прочие

³² Анализ сделан из данных взятых из Отчета о финансовых результатах за периоды 01.01.2017г. 01.01.2018г. и 01.01.2019г. ООО «Восток»

доходы также возросли на 46,7%. Прибыль до налогообложения сократились на 61,7%. Данные снижения отразились на чистой прибыли, которая сократилась на 52,7%.

Таблица 2.5

Анализ рентабельности «ООО «Восток» за 01.01.2017 г. -01.01.2019 г.

Показатели	2017г.	2018г.	2019г.	Абсолютное изменение в 2019г. к 2017г., +/-
Рентабельность активов	9,2	2,8	4,0	-5,2
Рентабельность оборотных активов	15,8	4,2	5,8	-10
Рентабельность основных средств	2,5	3,6	2,2	-0,3
Рентабельность собственного капитала	0,2	0,05	0,08	-11,2
Рентабельность продаж	14,2	6,9	5,4	-8,8
Рентабельность затрат	8,6	3,3	2,6	-6

Анализ рентабельности ООО «Восток» показал ухудшение, так рентабельность активов снизилась на –5,2 пунктов. В данном случае сокращение связано с уменьшением чистой прибыли предприятия.

Снижение рентабельности оборотных активов на -10, говорит о недостаточно полном использовании оборотных средств.

Согласно среднестатистическим данным среднее статистическое значение рентабельности собственного капитала за 2019г. составляет 0,107. В нашем же случае рентабельность собственного капитала на 01.01.2019 г. составляет 0,08 также по сравнению с 01.01.2017г. данное значение снизилось на 11,2. Как известно если данный показатель за период анализа оказался ниже минимального, то вложения в акции данной компании не целесообразны.

Рентабельность продаж у предприятия, а сократилась на -8,8, настоящее снижение происходит, когда темпы роста затрат опережают темпы роста выручки. Возможными причинами являются инфляционный рост затрат опережает выручку, произошло снижение цен, а также увеличение норм затрат.

Рентабельность затрат также снизилась, снижение составило на -6. Настоящее снижение говорит о том, что у предприятия происходит рост себестоимости.

Рентабельность основных средств снизилась на 0,3. Снижение данного коэффициента говорит о недостаточном увеличении мобильных средств, что является следствием образования излишних запасов товарно-материальных ценностей и чрезмерного роста дебиторской задолженности или денежных средств.

Таким образом, в целом, значение данных показателей свидетельствует о недостаточно устойчивом финансовом положении.

2.2 Оценка годового бюджета затрат на персонал на предприятии за 2017г.-2019г.

Итак, годовой бюджет затрат на персонал ООО «Восток» складывается из денежной частей и нематериальной. Настоящие выплаты осуществляются за выполненные работы и предприятием ООО «Восток» в пользу своих сотрудников. Также есть еще и расходы, которые связаны с оценкой потребностей персонала, его подбором и расстановкой, с оценкой компетенций персонала.

При формировании бюджета затрата на персонал необходимо четко понимать, из чего и как формируется бюджет предприятия в целом, а также как происходит и осуществилась корректировка.

Выделяются несколько способов планирования бюджета, здесь рассмотрим конкретно три:

1. годовой бюджет затрат на персонал планируется строго в определенных рамках. При этом нет возможности дополнительных расходов, не снижая при этом другие затраты;
2. при планировании годового бюджета затрат на персонал обычно есть возможность внесения дополнительных статей затрат в течение года в определенных рамках;
3. планирование формирования бюджета происходит примерно, приблизительно, что дает возможность вносить дополнительные статьи затрат в том объеме, в котором это необходимо.

В целом для разных предприятий доля затрат на персонал индивидуальна, поскольку это зависит от отрасли, трудоемкости процесса производства и других факторов.

Перечень расходов на персонал и их основания ООО «Восток» представлены в таблице 2.6.

Таблица 2.6

Перечень расходов на персонал и их основания ООО «Восток»

Статьи затрат	Основания для начисления
Заработная плата	Штатное расписание ООО «Восток», тарифная сетка ООО «Восток»
Вспомогательного персонала	Штатное расписание ООО «Восток», тарифная сетка ООО «Восток»
Аппарата управления	Штатное расписание
Учеников	Тарифная сетка ООО «Восток», коллективный договор ООО «Восток»
Работников специальных подразделений (охрана, пожарная служба)	Штатное расписание ООО «Восток», тарифная сетка ООО «Восток»

Премии рабочим и служащим за производственные результаты, а также стимулирующие и компенсирующие выплаты	Положение о премировании ООО «Восток»
Компенсации, выплачиваемые в установленных размерах женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им определенного возраста	Законодательство РФ, ТК РФ
Компенсации, связанные с режимом работы и условиями труда, в том числе: надбавки и доплаты к тарифным ставкам и окладам за работу в ночное время, сверхурочную, многосменную работу, за совмещение профессий, за работу в тяжелых, вредных, особо вредных условиях труда и т.д.	Законодательство РФ, ТК РФ
Надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах приравненного к Крайнему Северу и приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями	Законодательство РФ, ТК РФ
Суммы, выплачиваемые (при выполнении работ вахтовым методом) в размере тарифной ставки, оклад за дни в пути от места нахождения предприятия (пункта сбора) к месту работы и обратно, предусмотренные графиком работы на вахте, а также за дни задержки работников в пути по метеорологическими условиям и вине транспортных организаций	Штатное расписание ООО «Восток», тарифная сетка ООО «Восток»
Плата работникам-донорам за дни обследования, сдачи крови и отдыха, предоставляемого после каждого дня сдачи крови	Законодательство РФ, ТК РФ
Отчисления на социальные нужды	Законодательство РФ, ТК РФ
Вознаграждения за рационализаторские предложения	Положение о мотивации персонала ООО «Восток»
Расходы на служебные командировки	Законодательство РФ, ТК РФ
Суточные, подъемные	Коллективный договор
Резерв отпусков	Законодательство РФ, ТК РФ
Выплаты за непроработанное на производстве (не явочное) время:	Законодательство РФ, ТК РФ, положение о мотивации ООО

оплата очередных и дополнительных отпусков, компенсация за неиспользованный отпуск	«Восток»
Разница в окладах, выплачиваемая работникам, трудоустроенным из других организаций, с сохранением в течение определенного срока размеров должностного оклада по предыдущему месту работы, а также при временном замещении	Законодательство РФ, ТК РФ
Доплаты в случае временной утраты трудоспособности до фактического заработка	Законодательство РФ, ТК РФ
Расходы на подготовку и переподготовку кадров: - зарплата во время повышения квалификации; - затраты на обучение и повышение квалификации рабочих, включая оплату труда квалифицированных сотрудников, не освобожденных от основной работы; - оплата учебных отпусков	Положение об оплате труда или коллективный договор ООО «Восток»
Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы	Законодательство РФ, ТК РФ
Прочие: - спецодежда; - питание.	Коллективный договор ООО «Восток»

Все расходы на персонал ООО «Восток» отражаются в плановых калькуляциях продукции в составе основных, вспомогательных, общепроизводственных и общехозяйственных затрат, в сметах расходов подразделения.

Как видно, ООО «Восток» в одних случаях они нормируются внутренними нормативными актами ООО «Восток», в других – законодательством РФ, ТК РФ.

Затраты на персонал ООО «Восток» имеют структуру представленную на рис.2.1

Затраты на персонал ООО «Восток»

- заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам и окладам за отработанное время;
- премии и вознаграждения, носящие регулярный или периодический характер;
- доплата за работу во вредных условиях;
- оплата работы в выходные и праздничные дни;
- оплата ежегодных отпусков;
- оплата больничных листов;
- оплата простоев по вине работников и вынужденных прогулов;
- компенсация женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми;
- материальная помощь, предоставляемая в связи с семейными обстоятельствами; стипендии лицам, направленным на учебу предприятием;
- единовременные премии по итогам работы за год; оплата подарков;
- надбавки к пенсиям, работающим на предприятии;
- единовременные пособия уходящим на пенсию ветеранам труда, выплачиваемые за счет средств предприятия;
- взносы за счет средств предприятия на добровольное медицинское страхование и оплата медицинских услуг;
- частичная оплата туристических и санаторных путевок, занятий спортом;
- затраты на набор персонала: оплата рекламы вакансий в печатных изданиях и интернет сайтах;
- стоимость рабочей одежды;
- питание;
- расходы на охрану труда.

Рис. 2.1 Затраты на персонал ООО «Восток»

Формирование годового бюджета затрат на персонал в ООО «Восток» осуществляется посредством программного обеспечения «1с :Зарплата и управление персоналом» в редакции 2.5.

Итак, для начала проанализируем трудовые ресурсы предприятия.

Таблица 2.7

Обеспеченность трудовыми ресурсами ООО «Восток»

Наименование	2017	2018	2019	Откл.в 2018 % к 2017	Откл. 2019 % к 2018
Среднесписочная численность персонала	1508	1551	1561	104	103,5
Из них:					
Административные	41	41	41	100	100
Производственный	1467	1510	1520	104	103,6

Из таблицы 2.7. видно, что движение произошло за три года у производственного персонала.

Таблица 2.8

**Распределение персонала по общему трудовому стажу и стажу работы
ООО «Восток» в 2017 – 2019гг, кол-во**

Периоды стажа	Годы			Изменение в 01.01. 2019г. к 01.01.2017г.	
	2017	2018	2019	+;-	Темп прирос-та, %
Менее года	67	78	132	65	197,0
От 1- 3 лет	100	109	104	4	104
От 3- 6 лет	140	146	158	18	112,8
От 6 -9 лет	185	197	200	15	108,1
От 9-10 лет	458	459	425	-33	92,7
От 15 и более	558	562	542	-16	97,1
ВСЕГО: (чел)	1508	1551	1561	53	103,56

Данный анализ показал, что у ООО «Восток» на конец 2019г. основное число сотрудников приходится на стаж более 15 лет.

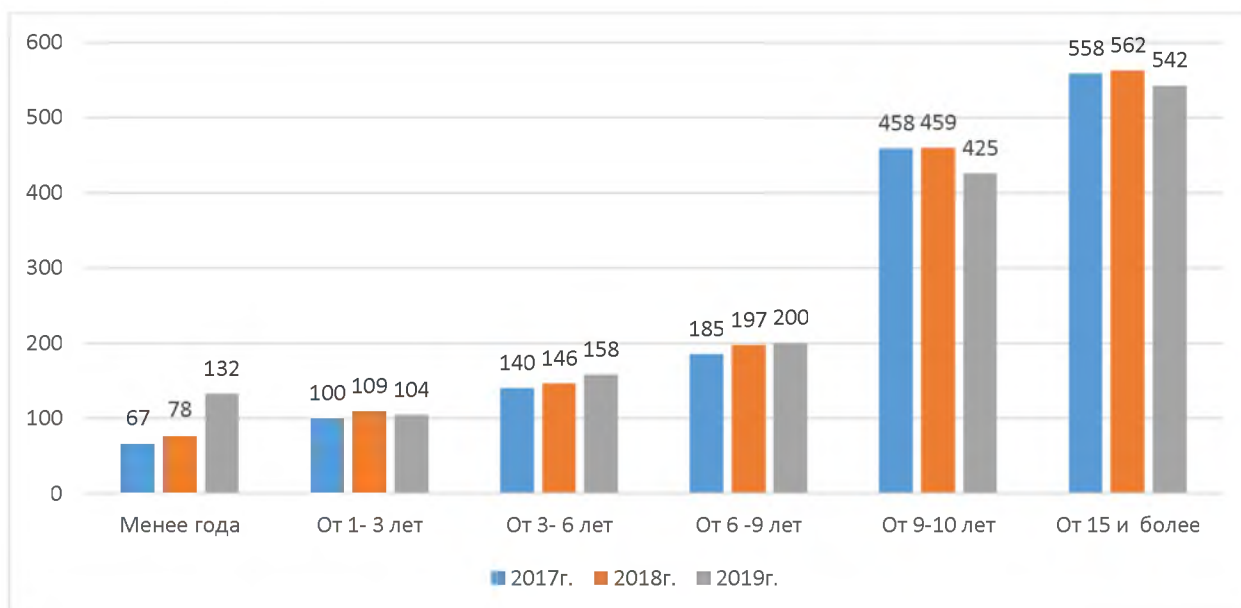


Рис. 2.3 Распределение и движение персонала по общему трудовому стажу и стажу работы ООО «Восток» в 2017 – 2019гг, кол-во

Также в данной таблице 2.8 и на рис. 2.3 видно, что по стажу от 9-10 лет количество работников сократилось на 33 человека и от 15 лет и более также сократилось, в данном случае количество работников уменьшилось на 16 человек. Данное связано с тем что из категории от 9-10 лет перешли в категорию от 15 лет. А в категории от 15 лет 16 человек в основном ушли на пенсию. Таким образом, основная доля приходится на сотрудников, общий стаж которых приходится от 15 лет и более, т.е. это говорит о том, что основная масса сотрудников работают в ООО «Восток» достаточно долго.

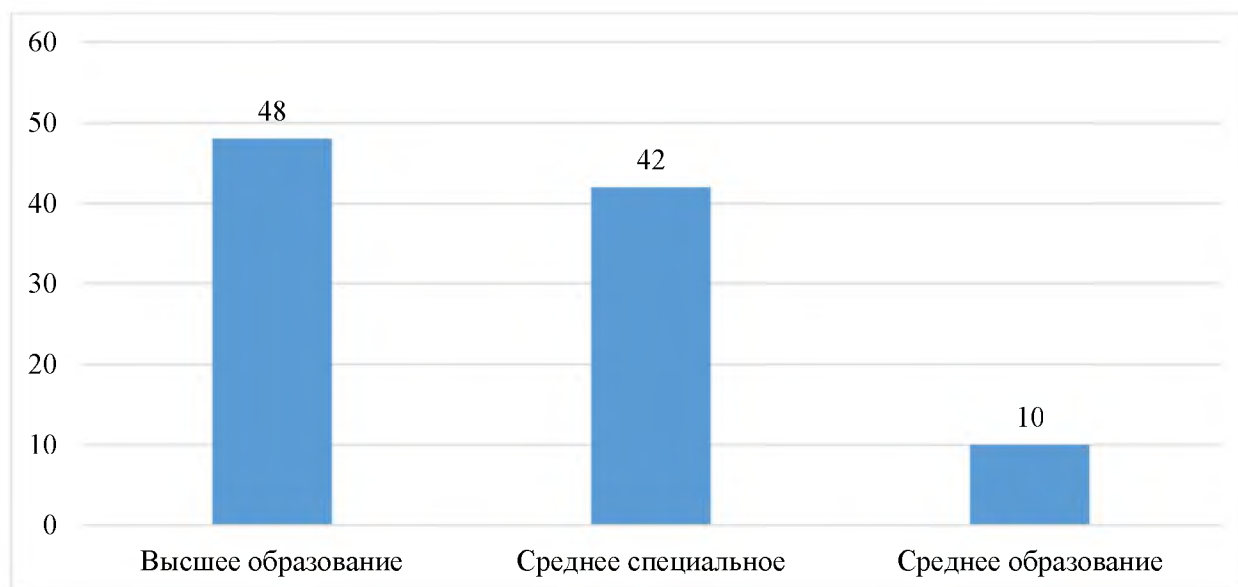


Рис. 2.4 Уровень образования у персонала ООО «Восток»

Анализируя данные на рис. было выявлено, что наибольшее количество работников имеют высшее образование. Это свидетельствует о том, что в ООО «Восток» работают квалифицированные сотрудники, которые добросовестно, качественно выполняют свои обязанности (см. рис. 2.3)

Моральное и материальное стимулирование производится в соответствии с Положением об оплате труда ООО «Восток».

Численный состав персонала сформировался из людей, имеющих специальную профессиональную подготовку и необходимый опыт работы. В

результате сложился работоспособный, профессиональный коллектив, способный выполнять поставленные задачи.

Таблица 2.9

**Расчет коэффициентов движения персонала ООО «Восток»
за 2018-2019гг.**

№	Показатели	Ед. изм	2018г	2019г	Отклонение, +,-
1	Количество работников на начало года	Чел.	1508	1551	43
2	Количество работников уволенных	Чел.	54	68	14
3	Количество прибывших работников	Чел.	97	78	-19
4	Количество работников на конец года	Чел.	1551	1561	10
5	Среднесписочная численность работников	Чел.	1551	1561	10
6	Коэффициент оборота по приему (Кпр)		6,25	4,99	-1,26
7	Коэффициент оборота по выбытию (Кв)		3,48	4,35	0,87
8	Коэффициент текучести кадров (Кт)		3,48	4,35	0,87

В ООО «Восток» наблюдается рост текучести персонала на 0,87 или 25%, в целом текучесть персонала на конец 2019г. составляет 4,35, а аналогичный период прошлого года 3,48. В 2018г. и 2019г. текучесть находится на допустимом уровне на предельно допустимом уровне, поскольку предельный уровень текучести кадров составляет от 4% до 10% в год.

Наиболее распространенная причина является увольнения по собственному желанию. Она используется даже тогда, когда работник увольняется по инициативе работодателя, поскольку ни одна из сторон

трудовых отношений не заинтересована в возникновении конфликтных ситуаций.

В ООО «Восток» имеются должностные инструкции, с которыми персонал обязательно знакомится при приеме на работу. У каждого работника, сотрудника имеется второй экземпляр должностной инструкции.

Таблица 2.10

**Анализ годового бюджета затрат на персонал ООО "Восток за
2017-2019гг., тыс. руб.**

Наименование затрат	2017 г.	2018 г.	2019 г.	Изменение в 01.01. 2019г. к 01.01.2017г.	
				+;-	Темп прирос- та, %
Фонд окладов, надбавок и доплат, тыс. руб	255000	228000	248000	-7000	97,2
Набор и отбор персонала, тыс. руб	156	152	155	-1	99,3
Обучение, переобучение и повышение квалификации, тыс.руб	63,8	82,2	93,9	30,1	147,1
Питание, руб	3276	3036	3099	-177	94,5
Специальная одежда, тыс. руб	12000	11040	11530	-470	96,0
Охрана труда, тыс. руб	1720	1748	1760	40	102,3
Отчисления в социальные фонды, тыс. руб	4850	3492	3354	-1496	69,1
Итого годовой бюджет затрат на персонал ООО "Восток, руб.	277065,8	247550,2	267991,9	-9073,9	96,7

Расходы на фонд окладов, надбавок и доплат за анализируемый период снизился на 2,8% или на 7000 тыс. руб., также затраты на отбор и набор персонала, на 0,7%, затраты на питание 5,5% или 177 тыс. руб., затраты на специальную одежду на 4% или на 470 тыс. руб. и на отчисления в социальные фонды 30,9% или на 1496 тыс. руб. Данные снижения произошли из-за текучести кадров.

Рост по затратам на персонал отмечается затраты по обучению специалистов, переобучению и повышению квалификации на 47,1% и на охрану труда на 2,3%.

В целом затраты на персонал за анализируемый период сократился на 3,3% или на 9073,9 тыс. руб.

В структуре годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» представлены в таблице 2.11 и на рис. 2.5.

Таблица 2.11

**Структура годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» за
2017-2019гг., %**

Наименование затрат	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Фонд окладов, надбавок и доплат, тыс. руб	92,0	92,1	92,5
Набор и отбор персонала, тыс. руб	0,05	0,06	0,05
Обучение, переобучение и повышение квалификации, тыс.руб	0,02	0,03	0,03
Питание, руб	1,18	1,22	1,15
Специальная одежда, тыс. руб	4,33	4,45	4,30

Охрана труда, тыс. руб	0,62	0,70	0,65
Отчисления в социальные фонды, тыс. руб	1,75	1,41	1,25
Итого, руб	100	100	100

В структуре годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» видно, что основная доля приходится на фонд окладов, надбавок и доплат 92%, далее на спецодужду 4,30% и отчисления в социальный фонд 1,25%.

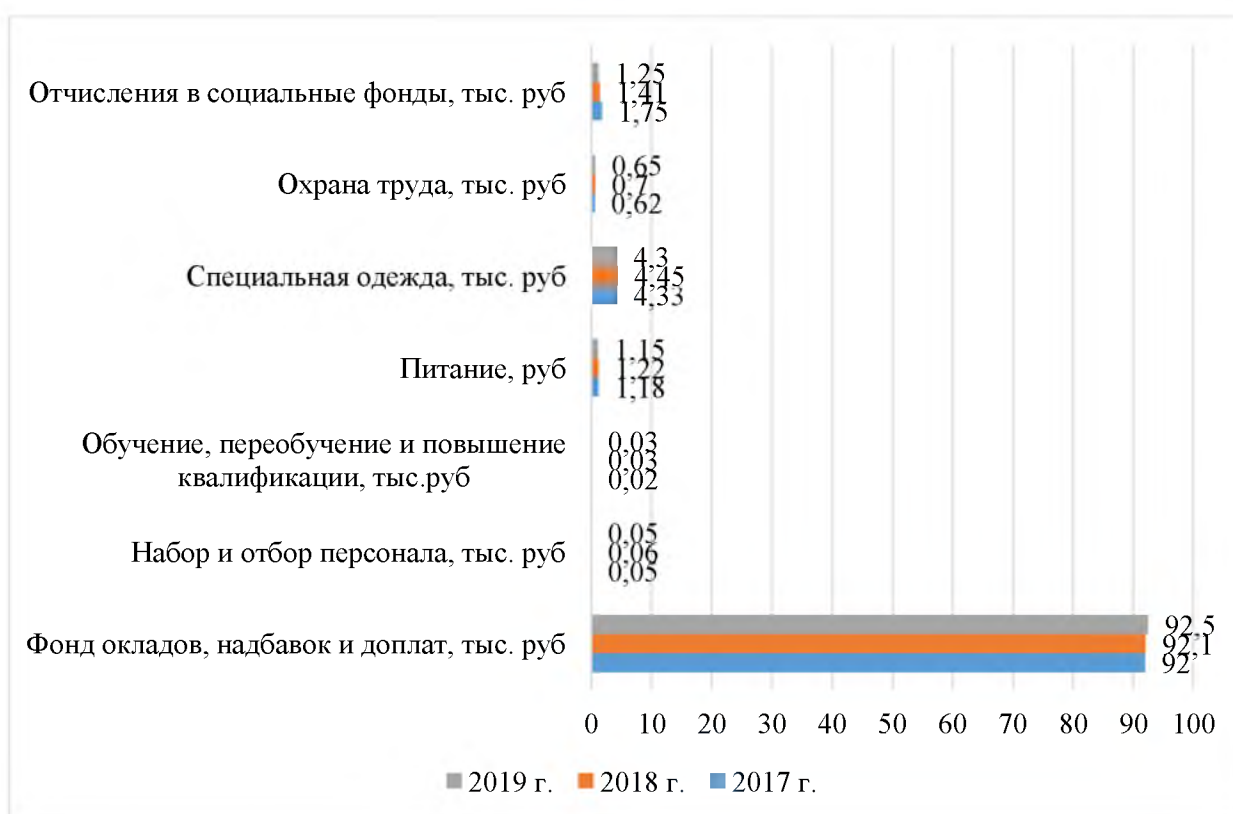


Рис. 2.5 Структура годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» за 2017-2019гг., %

Итак, из таблицы 2.11. и рис. 2.5 наглядно видно, что основными затратами на персонал являются затраты на фонд окладов, надбавок и доплат, также наглядно видно, что их удельный вес за анализируемый период увеличился на 0,5.

Таким образом, в ходе проведенного исследования в настоящие главы выявлено, показатели финансовой устойчивости ООО «Восток» не

достаточно устойчиво, и то, что предприятие привлекает внешние источники финансирования. Анализ рентабельности ООО «Восток» показал ухудшение, так рентабельность активов снизилась на –5,2 пунктов. В данном случае сокращение связано с уменьшением чистой прибыли предприятия. Анализ показателей рентабельности, также выявили снижение рентабельности оборотных активов на -10, говорит о недостаточно полном использовании оборотных средств. Итак, в целом, значение данных показателей свидетельствует о недостаточно устойчивом финансовом положении.

Исследование годового бюджета затрат на персонал выявило, то что затраты на персонал ООО «Восток» складываются из денежной и нематериальной частей. Данные вознаграждения выплачиваются за выполненные работы и за дополнительные расходы компании в пользу сотрудников. Также есть еще и расходы, связанные с оценкой потребности в персонале, его подбором и расстановкой, с оценкой компетенций персонала. Все расходы на персонал ООО «Восток» отражаются в плановых калькуляциях продукции в составе основных, вспомогательных, общепроизводственных и общехозяйственных затрат, в сметах расходов подразделения. В ООО «Восток» в одних случаях нормируются внутренними нормативными актами ООО «Восток», в других – законодательством РФ, ТК РФ.

Анализ трудовых ресурсов выявил рост персонала на 3,5% или на 53 человека. Данный анализ показал, что у ООО «Восток» на конец 2019г. основное число сотрудников приходится на стаж более 15 лет. Наибольшее количество работников имеют высшее образование. Это свидетельствует о том, что в ООО «Восток» работают квалифицированные сотрудники, которые добросовестно, качественно выполняют свои обязанности.

Численный состав персонала сформировался из людей, имеющих специальную профессиональную подготовку и необходимый опыт работы. В результате сложился работоспособный, профессиональный коллектив, способный выполнять поставленные задачи.

Анализ годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» за 2017-2019гг., тыс. руб. выявил то что расходы на фонд окладов, надбавок и доплат за анализируемый период снизился на 2,8% или на 7000 тыс. руб., также затраты на отбор и набор персонала, на 0,7%, затраты на питание 5,5% или 177 тыс. руб., затраты на специальную одежду на 4% или на 470 тыс. руб. и на отчисления в социальные фонды 30,9% или на 1496 тыс. руб. Данные снижения произошли из-за текучести кадров.

Рост по годовому бюджету затрат на персонал отмечается затраты по обучению специалистов, переобучению и повышению квалификации на 47,1% и на охрану труда на 2,3%.

В целом годовой бюджет затрат на персонал за анализируемый период сократился на 3,3% или на 9073,9 тыс. руб.

Основными затратами на персонал являются затраты на фонд окладов, надбавок и доплат, также наглядно видно, что их удельный вес за анализируемый период увеличился на 0,5.

Глава 3. РЕКОМЕНДАЦИИ И ИХ ОЦЕНКА ПО АВТОМАТИЗАЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ГОДОВОГО БЮДЖЕТА ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ

3.1 Рекомендации по автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал

В ходе проведенного исследования в параграфе 2.2. было выяснено что у ООО «Восток» численность персонала довольно большая, формирование годового бюджета затрат на персонал осуществляется посредством программы «1С:Зарплата и Управление Персоналом версии 2.5». Проведенное сравнение в таблице 3.1 выявило, что у версии 2.5, много недоработок, возможности ограничены, поэтому предприятию предлагается внедрить версию 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом в версии 3, КОРП». Но, для начала представим различия вышеназванных версий 1С:Зарплата и Управление Персоналом в таблице 3.1

Таблица 3.1

Сравнение основных отличий версии 3 от редакции 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом»

«1С: Зарплата и управление персоналом», версии 3	«1С:Зарплата и управление персоналом», версия 2.5
Начальная настройка	
Полная настройка согласно требованиям и спецификации предприятий, добавление используемых начислений	Введение минимального набора сведений
Загрузка основных данных кадров из файлов отчетности, по ранее представленным ПФР, ФНС данным	Нет
Использование специализированных документов в целях ввода штатной расстановки сотрудников в начале и начальной задолженности по зарплате и др.	Нет
Автоматизирован переход с конфигурации «1С Бухгалтерия, версии 3.0»	Нет

Штатное расписание	
Возможность внесения в штатное расписание несколько позиций	Нет
Поддержка сохранения истории штатного расписания с возможностью возврата к предыдущей версии	Внесение изменений не предусмотрено
Плановый ФОТ, анализ соответствия планового и фактического ФОТ	Нет
«бронирование» позиций в штатном расписании перед оформлением приема на работу или кадровым переводом	Нет
Кадровый учет	
Смена вида занятости при кадровом переводе	Смена вида занятости отражается только увольнением сотрудника и приемом нового
Возможность внесение нескольких кадровых событий в 1 день (принятие, увольнение, выход в отпуск и т.д.)	Нет
Оформление приказа о совмещении и назначение соответствующей с помощью специального документа.	Нет
Оформление доп. отпусков гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС	Нет
Учет рабочего времени	
При необходимости существует возможность заведение нескольких производственных календарей	Нет
Внесение документа – исправления в целях учета рабочего времени	Сохранение истории нет, данные вносятся по факту в существующий документ
Назначение одновременно нескольких рассчитываемых по тарифной ставке начислений и ввод нескольких соответствующих видов времени в график, табель.	Нет
Расчет заработной платы	
Дублирование «кадровых» и «расчетных» документов.	Различные документы для регистрации кадровых изменений и расчета начислений
Расчет страховых взносов в 1 документе	Расчет страховых взносов производится в отдельном документе Начисление страховых взносов
Введено понятие платежного агента для	Выплата алиментов возможна только через

работы с исполнительными листами	почту или банк
Регистрация выплат уволившимся сотрудникам и сторонним лицам	Нет
При переводе на более низкооплачиваемую работу программа начисляет доплату до среднего заработка	Нет
Оформление отпуска: расчет всех видов отпусков к основному; рассчитывает компенсацию для всех видов отпусков. начисление з/платы за период, предшествующий отпуску; начисление мат/помощи к отпуску.	При оформлении отпуска не предусмотрены денежная компенсация доп. отпуска, расчет зарплаты и мат.помощи. Начисление з/платы за период, предшествующий отпуску осуществляется отдельным документом
Оформление полного расчета одним документом Увольнение	Ввод нескольких документов для окончательного расчета: увольнение, расчет при увольнении, начисление з/платы.
Отражение выдачи займа траншами, погашение дифференцированными или аннуитетными платежами. Ввод данных по ранним займам при начале использования программы	Нет
Учитываются все начисления (основные, надбавки)	Ставка пересчитывалась только исходя из оклада сотрудника
Введение учета осуществляется в разрезе статей финансирования	Нет
Выплата заработной платы	
Выплаты по одной ведомости нескольких межрасчетных начислений (отпусков, больничных листов и пр.)	Нет
Можно указать место выплаты з/платы для каждого	Нет
Выплата аванса % от тарифа	Нет
Налоги и отчетность	
Регистрируются специальными документами налоговый вычет и его прекращение	Специальные документы не предусмотрены
Хранение информации об изменении в регистрации в налоговом органе. Упрощено формирование отчетности по НДФЛ при более позднем вводе данных	Нет

Итак, 1С:Зарплата и Управление Персоналом версии 3» намного лучше предназначена для автоматизации кадрового учета. Версия 3 в первую очередь ориентирована на задачи кадровых служб и бухгалтерии, ведущих регламентированный учет и управлением персоналом и годового бюджета затрат на персонал.

Также здесь рассмотрим разные версии «1С:Зарплата и Управление Персоналом версии 3», а именно базовую, ПРОФ и КОРП.

Таблица 3.2

Характеристика БАЗОВОЙ, ПРОФ, КОРП версий «1С:Зарплата и Управление Персоналом версии 3»

Наименования версий	Характеристики
Версия Базовая	Программа предназначена для автоматизации расчета заработной платы и реализации кадровой политики в небольших компаниях, где с программой работает один пользователь и ее не нужно адаптировать к особенностям конкретного предприятия. Это готовое решение с широкими возможностями пользовательской настройки, которые позволяют самостоятельно настраивать методики расчета без программирования. Программа оперативно отражает изменения законодательства и позволяет решать следующие задачи: - ведение регламентированного кадрового учета; - расчет заработной платы по одной организации (юридическому лицу) в соответствии с требованиями законодательства; - исчисление регламентированных страховых взносов и НДФЛ. Нет поддержки: - изменение конфигурации; - ведение учета по нескольким фирмам в одной информационной базе; - многопользовательского режима; - работы в варианте клиент-сервер; - работы распределенных информационных баз; - COM-соединение и Automation-сервер.

Версия Проф	Позволяет вести кадровый учет и расчет заработной платы в различных компаниях, от небольших до крупных, в том числе имеющих обособленные подразделения. Есть поддержка: - конфигурирования для более точной адаптации программы к особенностям конкретного предприятия. Основные функциональные возможности: - кадровый учет и делопроизводство; - воинский учет; - штатное расписание - учет труда, рабочего времени, невыходов; - настройка систем оплаты труда, расчет и учет зарплаты; - взаиморасчеты с сотрудниками; - отчисления с ФОТ и отчетность в контролирующие органы.
Версия КОРП	Версия «1С:Зарплата и управление персоналом КОРП» представляет собой комплексное решение для автоматизации всех задач управления персоналом на средних и крупных предприятиях, для которых эффективное управление человеческими ресурсами является необходимым условием успешной работы на рынке. Программа имеет возможности расширения ПРОФ-версии, позволяет решать задачи реализации кадровой политики предприятия и всесторонней оценки персонала на современном уровне, правильно и быстро обрабатывать информацию о состоянии персонала предприятия и давать на ее основе качественные и содержательные заключения о способностях работников, планировать обучение, развитие и карьеру, принимать обоснованные управленческие решения. Дополнительно к основным функциям с расширениями ПРОФ версии, есть функции: В дополнение к основным функциональным возможностям версии: - кадровое планирование; - подбор персонала; - мотивация и льготы; - оценка персонала; - обучение и развитие сотрудников; - охрана труда; - рабочее место сотрудника;

	учет ДМС и медосмотров; расширенные возможности расчета зарплаты.
--	--

Итак, из рассмотренных версий «1С: Зарплата и Управление Персоналом версии 3» предлагается внедрение и использование версии «КОРП», поскольку у данной версии намного расширенные возможности по управлению персоналом, но и также по формированию бюджета затрат на персонал, итак программа позволяет автоматизировать следующие задачи:

- расчет заработной платы;
- рассчитывает налоги взносы в фонды;
- отражает начисленную заработную плату и соответственно налоги в затратах предприятия;
- позволяет вести качественное управление денежными расчетами по затратам с персоналом, включая депонирование;
- производит учет кадров
- анализирует кадровый состав;
- полностью автоматизировать кадровое делопроизводство.

Итак, задачи автоматизации затрат на персонал при внедрении «1С: Зарплата и управление персоналом версии 3 КОРП» являются унификация бизнес-процесса бюджетирования затрат на персонал и его автоматизация на ООО «Восток».

Далее рассчитаем экономический эффект от автоматизации формирования затрат на персонал.

3.2 Расчет показателей экономической эффективности внедрения автоматизации формирования затрат на персонал

Расчет показателей экономической эффективности внедрение и использования версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» при

формировании годового бюджета затрат на персонал осуществляется с помощью нескольких показателей, а именно

- прямого;
- косвенного.

Показатели прямого эффекта:

- количество выполняемых операций экономистом в час и день, затем оценим их в стоимостной оценке.

В стоимостной оценке это заработная плата экономиста по персоналу в месяц.

1. Разница показателя выполняемых операций экономистом будет рассчитываться по формуле (Абсолютное снижение трудовых затрат):

$$\Delta T = T_0 - T_1, \quad (3.1)$$

где T_0 – количество операции в час, на выполнение автоматизируемых операций в версии 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом».

T_1 – время, затрачиваемое на выполнение автоматизируемых операций в версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП».

2. Затем необходимо рассчитать коэффициент относительного снижения трудовых затрат K_T (в процентах) по формуле:

$$K_T = (\Delta T / T_0) * 100\%. \quad (3.3)$$

3. Далее рассчитается индекс снижения трудовых затрат:

$$Y_T = T_0 / T_1. \quad (3.3)$$

После данных расчетов, необходимо рассчитать стоимость экономической эффективности.

1. Абсолютное снижение стоимостных затрат.

$$C = C_0 - C_1, \quad (3.4)$$

где C_0 – стоимостные затраты на обработку информации по версии 2.5,
 C_1 – стоимостные затраты на обработку информации по предлагаемому варианту, версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП».

2. Коэффициент относительного снижения стоимостных затрат КС (в%):

$$КС = (C / C_0) * 100\%. \quad (3.5)$$

3. Индекс снижения стоимостных затрат:

$$YC = C_0 / C_1. \quad (3.6)$$

Коэффициенты КС и YC характеризуют рост производительности труда за счет внедрения версии 3 «1С. КОРП».

Также при расчете стоимости проекта необходимо учитывать косвенные расходы, в нашем случае, это амортизация компьютера.

Затем рассчитаем срок окупаемости затрат на внедрение версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» при формировании годового бюджета затрат на персонал (ТОК):

$$ТОК = КП / \Delta C, \quad (3.8)$$

где КП – капитальные затраты на.

В конечном итоге сведем все в таблицу 3.1 и сделаем вывод об экономической эффективности внедрения автоматизации формирования затрат на персонал.

В среднем при формировании бюджета на затраты посредством программы 1С: Зарплата и Управление Персоналом версии 2.5» обрабатывается 4 операции в 1 час.

Версия 3 «1С: Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» операций обрабатывает 6 в 1 час.

1. Абсолютное снижение трудовых затрат (формула 3.1):

$$\Delta T = 6 - 4 = 2$$

2. Коэффициент относительного снижения трудовых затрат КТ (в %), (формула 3.2):

$$КТ = (2/4) * 100\% = 50\%.$$

3. Индекс снижения трудовых затрат (формуле 3.3):

$$УТ = 2/4 = 0,5.$$

Таким образом, на 50 % увеличивается объем обработки операций при использовании версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» по сравнению с предыдущим вариантом версией 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом».

Посчитаем в денежном варианте, ежемесячная зарплата экономиста в ООО «Восток» - 45000 рублей, соответственно, посчитаем в денежном выражении (формула 3.4):

$$\Delta C = 45000 / 2 = 22500 \text{ руб.}$$

2. Коэффициент относительного снижения стоимостных затрат КС (в %) (формуле 3.5):

$$КС = (22500 / 45000) * 100\% = 50\%$$

3. Индекс снижения стоимостных затрат (формула 3.6):

$$УС = 22500 / 45000 = 0,5$$

Расчёт срока окупаемости затрат на внедрение версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» при формировании годового бюджета затрат на персонал (ТОК) (формуле (3.8).

Рассчитаем себестоимость одной операции при базовом и проектном варианте:

Себестоимость при варианте с версией 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом», где

24 – среднее количество дней в месяце,

8 часов – рабочий день,

4 – количество выполняемых операций.

$$45000 / (8 * 24 * 4) = 58,59 \text{ руб.}$$

Себестоимость при внедрении версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» формировании годового бюджета затрат на персонал:

$$46000 / (8 * 24 * 6) = 39,93 \text{ руб.};$$

Дельта себестоимости одной операции:

$$58,59 - 39,93 = 18,66.$$

Коэффициент: $18,66 / 58,59 = 32\%$.

При равном объеме работ за месяц при внедрении версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» формирования годового бюджета затрат на персонал:

$$58,59 * 8 * 24 * 6 = 67 \text{ тыс. руб.}$$

Экономия в месяц: $67 - 46 = 21 \text{ тыс. руб.}$

Сведем данные в таблицу 3.2.

Таблица 3.2.

**Показатели экономической эффективности, в качестве периода
сравнения взят месяц**

Наименование показателей	Затраты		Абсолютное изменение	Коэффициент изменения
	Базовый вариант с использованием версии 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом»	При внедрении использованием версии 2.5 «1С:Зарплата и Управление Персоналом.КОРП» Формирования годового бюджета затрат на персонал		
Трудоемкость	T_0	T_1	$DT = T_0 - T_1$	$K_T = \frac{DT}{T_0} * 100\%$
	768	1152	384	50%
Стоимость	C_0 (руб.)	C_1 (руб.)	$DC = C_0 - C_1$ (руб.)	$K_c = \frac{DC}{C_0} * 100\%$
	67000	46000	21000	32%

Посчитаем затраты на разработку и внедрение версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП».

Часовую ставку возьмем 100 рублей. Общее время, потраченное на разработку 190 часов. Общая стоимость на ИС равна

$$190 * 100 = 19000 \text{ руб.}$$

Таким образом, видно, что использование версии 3 «1С:Зарплата и Управление Персоналом. КОРП» себя окупит в первый месяц работы с ней.

Проведенный анализ показал, что внедрение автоматизации формирования годового бюджета затрат на персонал экономически обоснована, теперь обработка данных за то же время и существенно сократится.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенной работы, поставленная цель и задачи выпускной квалификационной работы выполнены.

Итак, персонал предприятия – это экономически активное население (рабочая сила) – совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг.

Изучение и исследование управления расходами на персонал дает возможность измерять эффективность работы служащих, в особенности структуры затрат на них, поскольку персонал является одной из главной ресурсной составляющей организации. Расходы на персонал являются большей частью общих расходов организации, они необходимы на решение ряда социальных проблем, на развитие и обучение. Основная цель управления расходами на персонал заключается в их оптимизации, под которой понимается увеличение экономических результатов деятельности компании (прибыли, капитала), опережающее рост расходов на персонал.

Таким образом, ООО «Восток» является ведущей в Республике Тыва дорожно-строительной компанией, которая обладает мощным производственным потенциалом и укомплектована высококвалифицированными специалистами.

Основной вид деятельности 23.99.3 – Производство битуминозных смесей на основе природного асфальта или битума, нефтяного битума, минеральных смол или их пеков.

Анализ финансово-экономического состояния деятельности ООО «Восток» выявил динамику роста источников формирования имущества «ООО «Восток» на 8%. Настоящий рост произошел за счет роста собственного капитала, который составил 11,3%, а заемный капитал за анализируемый период увеличился на 4,8%.

Исходя из этого необходимо отметить, что за анализируемый период основными источниками формирования имущества являются собственные средства.

Анализ показателей финансовой устойчивости «ООО «Восток» за 01.01.2017 г. - 01.01.2019 г. выявил что Коэффициент финансовой устойчивости на 01.01.2019 составляет 0,49, а на 01.01.2017 он был 0,48, то есть коэффициент финансовой устойчивости за анализируемый период увеличился на 0,01 или на 2%. Коэффициент автономии на 01.01.2019г. составляет 0,49, по сравнению с 01.01.2017г. снижение произошло на 0,02 или на 4,2%. Коэффициент финансовой зависимости на 01.01.2019г. по сравнению с 01.01.2017г. снизился на 0,06 руб.. Коэффициент соотношения заемных и собственных средств также возрос и составляет на конец анализируемого периода 1,02 хотя в начале он был 1,08. Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами на 01.01.2019г. составляет 0,27, по сравнению с 01.01.2017г. он увеличился на 0,16. Коэффициент финансового риска за анализируемый период снизился на 0,06 и в настоящий момент составляет 1,02, когда нормой для российских организаций является значение ≤ 1 . Итак, проделанный анализ показателей финансовой устойчивости предприятия выявил финансовую не достаточную устойчивость, и то, что предприятие привлекает внешние источники финансирования.

Анализ финансовых результатов ООО Восток» выявил рост выручки от реализации продукции на 10,3% или на 227951тыс. руб., себестоимость продукции повысилась на 25,1%. Валовая прибыль на 10,9%, прибыль от продаж снизилась на -64,38%. Управленческие расходы возросли на 194,4%. Прибыль от продаж сократилась на --182606 тыс. руб. или на 58%. Прочие доходы также возросли на 46,7%. Прибыль до налогообложения сократилась на 61,7%. Данные снижения отразились на чистой прибыли, которая сократилась на 52,7%.

Анализ рентабельности ООО «Восток» показал ухудшение, так рентабельность активов снизилась на -5,2 пунктов. В данном случае сокращение связано с уменьшением чистой прибыли предприятия. Снижение рентабельности оборотных активов на -10, говорит о недостаточно полном использовании оборотных средств. Рентабельность продаж у предприятия, а сократилась на -8,8, настоящее снижение происходит, когда темпы роста затрат опережают темпы роста выручки. Рентабельность затрат также снизилась, снижение составило на -6. Настоящее снижение говорит о том, что у предприятия происходит рост себестоимости. Рентабельность основных средств снизилась на 0,3.

Таким образом, в целом, значение данных показателей свидетельствует о недостаточно устойчивом финансовом положении.

Все расходы на персонал ООО «Восток» отражаются в плановых калькуляциях продукции в составе основных, вспомогательных, общепроизводственных и общехозяйственных затрат, в сметах расходов подразделения.

В ООО «Восток» в одних случаях нормируются внутренними нормативными актами ООО «Восток», в других – законодательством РФ, ТК РФ.

Анализ трудовых ресурсов выявил рост персонала на 3,5% или на 53 человека. Данный анализ показал, что у ООО «Восток» на конец 2019г. основное число сотрудников приходится на стаж более 15 лет. Наибольшее количество работников имеют высшее образование. Это свидетельствует о том, что в ООО «Восток» работают квалифицированные сотрудники, которые добросовестно, качественно выполняют свои обязанности.

Численный состав персонала сформировался из людей, имеющих специальную профессиональную подготовку и необходимый опыт работы. В результате сложился работоспособный, профессиональный коллектив, способный выполнять поставленные задачи.

Анализ годового бюджета затрат на персонал ООО «Восток» за 2017-2019гг., тыс. руб. выявил то что расходы на фонд окладов, надбавок и доплат за анализируемый период снизился на 2,8% или на 7000 тыс. руб., также затраты на отбор и набор персонала, на 0,7%, затраты на питание 5,5% или 177 тыс. руб., затраты на специальную одежду на 4% или на 470 тыс. руб. и на отчисления в социальные фонды 30,9% или на 1496 тыс. руб. Данные снижения произошли из-за текучести кадров.

Рост по годовому бюджету затрат на персонал отмечается затраты по обучению специалистов, переобучению и повышению квалификации на 47,1% и на охрану труда на 2,3%.

В целом годовой бюджет затрат на персонал за анализируемый период сократился на 3,3% или на 9073,9 тыс. руб.

Основными затратами на персонал являются затраты на фонд окладов, надбавок и доплат, также наглядно видно, что их удельный вес за анализируемый период увеличился на 0,5.

В ходе проведенного исследования в параграфе 2.2. было выяснено что у ООО «Восток» численность персонала довольно большая, также было выяснено то что формирование годового бюджета затрат на персонал осуществляется посредством программы «1С:Зарплата и Управление Персоналом версии 2.5». Проведенное сравнение выявило что у версии 2.5, много недоработок, возможности ограничены, поэтому предприятию предлагается внедрить версию 3 1С:Зарплата и Управление Персоналом в версии 3, КОРП».

Задачи автоматизации планирования затрат на персонал являются унификация бизнес-процесса бюджетирования затрат на персонал и его автоматизация на ООО «Восток».

Расчёт экономического эффекта от автоматизации формирования затрат на персонал показал, что внедрение автоматизации формирования затрат на персонал экономически обоснована, теперь экономист может

больше обрабатывать данных за то же время и существенно сократилось время, на исправление.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 19.05.2020);
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=351231&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.8459337980437813#09749003741878322> (дата обращения: 20.05.2020);
3. Приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 № 1790) // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=179199&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.3278656239128619#03424550994668658> (дата обращения: 20.05.2020);
4. Бухгалтерский баланс за 2017г. ООО «Восток»;
5. Бухгалтерский баланс за 2018г. ООО «Восток»;
6. Бухгалтерский баланс за 2019г. ООО «Восток»;
7. Отчет о финансовых результатах за 2017г. ООО «Восток»;
8. Отчет о финансовых результатах за 2018г. ООО «Восток»;
9. Отчет о финансовых результатах за 2019г. ООО «Восток»;
10. Аборнева О.И. Современные тенденции в управлении персоналом / О.И. Аборнева // СТЭЖ. - 2016. - №1 (22). – с.150-151;
11. Автоматизированные корпоративные системы - необходимый инструмент эффективного ведения бизнеса [Электронный ресурс]. /Составитель: Малькова О.И.. Режим доступа: <http://info.tatcenter.ru/economy/16148.htm/> (дата обращения: 20.05.2020);

12. Асаул А. Н. Приоритетные направления кластерной организации предпринимательской деятельности Республики Тыва / А. Н.Асаул, Б. А.Донгак // Экономические науки. – 2014. – № 11. – С. 378-382.;
13. Асаул А.Н. Перспективы кластерной организации предпринимательства в агропромышленном комплексе Тувинской Республики/ А.Н.Асаул, Б.А. Донгак // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2016. Т.199. № 3. С. 375-393;
14. Бегунков В.Н. BPwin - ведущий инструмент визуального моделирования бизнес-процессов [Электронный ресурс]/Составитель: Кармилов Е.В. Режим доступа: <http://www.interfase.ru/ca/bpwin.htm#01> (дата обращения: 20.05.2020);
15. Гладкова О.А. Затраты на персонал - необходимое условие стратегического управления персоналом // Российское предпринимательство - 2015. - №2 (272). – С. 335-346;
16. Голов Р. С., Агарков А. П., Теплышев В. Ю., Ерохина Е. А. Экономика и управление на предприятии: учебник для бакалавров / под ред. Р. С. Голова. М.: Дашков и К, 2013. 400 с.;
17. Докан-оол А. А., Севек В. К. Комплексный анализ уровня социально-экономического развития муниципальных образований Республики Тыва / А. А. Докан-оол, В. К. Севек // Научное обозрение: теория и практика. – 2018. – № 2. – С. 76-84;
18. Донгак А. Г. // Перспективы науки. - Тамбов: ТМБ принт. - 2018. - № 11(110). - С. 134-141;
19. Донгак Б. А. Потенциальные возможности этнического предпринимательства в Республике Тыва (на примере животноводства) / Б.А. Донгак // Вестник института экономики и управления НовГУ. – 2014. – № 1. – С. 18 – 23;
20. Донгак Б.А. Приоритетные направления кластерной организации предпринимательской деятельности республики Тыва / Б.А. Донгак // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 11-2. – С. 377-382;

21. Донгак Б.А. Перспективы кластерной организации предпринимательства в агропромышленном комплексе Тувинской республики / Б.А. Донгак // Научные труды ВЭО России. – 2016. – Т. 199. – № 3. – С. 375-393;
22. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет / К. Друри: учебник. – М.: Аудит, ЮНИТИ, 2017. – 735 с.;
23. Ермаков Р.Н. Описание отдельных концепций IDEF0 [Электронный ресурс]/ Костин М.А. Режим доступа: <http://www/idef0/ru/idef0/> (дата обращения: 20.05.2020);
24. Затепакин О.А. Понятие рабочей силы: классический и неоклассический подходы / О.А.Затепакин, Д.Ю. Ясинский // Фундаментальные исследования. – 2017. – № 6 – С. 137-142;
25. Ивашкевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: учеб. Для вузов – М.: Экономистъ, 2015.- 618 с.;
26. Ильина А.А. Понятие и классификация персонала предприятия / А.А. Ильин // Научный вестник Государственного образовательного учреждения Луганской Народной Республики «Луганский национальный аграрный университет». 2019. № 7. С. 25.;
27. Карпова Т.П. Управленческий учет / Т.П. Карпова: учебник. – М.: ЮНИТИ, 2017. – С. 352;
28. Керимов В.Э. Учет затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы / В.Э. Керимов: учебник. – М.: Дашков и Ко, 2017. – С. 484;
29. Кибанов А.Я. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал / А.Я. Кибанов. - М.: Проспект, 2016. С. 45.;
30. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Л.В. Ивановская; под ред. А.Я. Кибанова. — 4-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2017. — С. 695;
31. Куликова Л.И. Бухгалтерский учет. Конспект лекций: учебное пособие. /Л.И. Куликова. - Москва: Проспект, 2016. – С. 112;

32. Лебедев В. Г. Управление затратами на предприятии / В.Г. Лебедев. – СПб.: изд. Дом «Бизнес-пресса», 2016. – С. 168;
33. Моделирование компонентов ПО [Электронный ресурс]. /Составитель: Игорев Д.О. Режим доступа: <http://www.interfase.ru/ca/cacase.htm#5> (дата обращения: 20.05.2020);
34. Монгуш О. Н. Система сбалансированных показателей и ее использование в управлении / О.Н. Монгуш, Ч.А. Ондар // Достижения вузовской науки. – 2018. - С. 129-134;
35. Монгуш О.Н. Концепция управления стоимостью (VBM) / О.Н. Монгуш, Ш.С. Монгуш // Современные социально-экономические процессы: проблемы, закономерности, перспективы. – 2017. – С. 215-217;
36. Монгуш О.Н. Роль малого предпринимательства и проблемы его развития в Республике Тыва / О. Н. Монгуш, Ш. В. Хертек, Ч. Г.;
37. Монгуш О.Н. Улучшение разработки и реализации управленческих решений / О.Н.Монгуш, А.С.Карасал, С.М. Донгак // Экономика и социум. – 2016. – № 6-2 (25). – С.180-182;
38. Няньков К.Р. Как выбрать АСУ? [Электронный ресурс]. /Составитель: Богатырева У.Д./Дата издания: Режим доступа: <http://www.technet.ru/index.php?r=12&article=1151&archive=1> (дата обращения: 20.05.2020);
39. Рахман З. Бухгалтерский учет в рыночной экономике / З. Разман: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с;
40. Ребрин Ю.И. Основы экономики и управления производством. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.prof.in.kz/cgi-bin/pro.pl?infa&sho=26988&how=4&cat=6>, (дата обращения: 20.05.2020);
41. Сапожникова, Н.Г. Бухгалтерский учет / Н.Г. Сапожникова: учебник. –М.: Кнорус, 2017. – 460 с.;

42. Севек В. К. Влияние транспортной инфраструктуры на экономическое развитие приграничного региона (на примере Республики Тыва) / В.К.Севек, Б.А.Донгак, Ч. Г.Донгак, Ч. С.Манчык-Сат, Севек Р.М., Ш.В. Оюн // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 11. – С. 571-575;
43. Севек В. К., Бадарчи Х.Б., Севек Р. М. и др. Создание дополнительных институтов развития малого и среднего предпринимательства: инновационные решения / В. К.Севек, Х.Б. Бадарчи, Р. М. Севек и др. / Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2016. – Том 6. – № 12А. – С. 286-296;
44. Севек В.К. Механизм реализации сетевых форм образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий / В.К.Севек, Б.Дорлигжавын, Р. М Севек., Ч. Г.Донгак, О. Н. Монгуш // Научное обозрение. - 2016. - № 8. - С. 245-250;
45. Севек В.К. Моделирование оптимальной структуры транспортно-логистического кластера Республики Тыва / В. К. Севек, А. К. Монгуш // Научные труды Вольного экономического общества России. - 2019. -Т. 218, № 4. - С. 557-563;
46. Севек В.К. Размещение производств по переработке сельскохозяйственной продукции в Республике Тыва в соответствии с кластерным принципом / В. К.Севек, Х. Б.Бадарчи, Б. А.Донгак, Э. Э Дагба-Лама // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 10 (140). – С. 93-96;
47. Севек В.К. Расчет мультипликативного эффекта реализации стратегических направлений развития региона /Х.Б. Бадарчи, В.К. Севек // Региональная экономика: теория и практика. - 2019. Т 17. – Вып. 5. -С. 852-867;
48. Севек В.К. Рынок образовательных услуг в контексте совмещенных образовательных программ / В.К. Севек, Д.Батжаргал, Р. М.Севек,

- Ч.Г.Донгак, Ч.С.Манчык-Сат, О.Н. Монгуш // Экономика: вчера, сегодня, завтра. - 2016. - № 3. - С. 237-250;
49. Синявец Т. К вопросу об оптимальном состоянии системы управления персоналом / Т. Синявец // Омский научный вестник. 2014. - № 1 (125). - С. 44-46;
50. Сунгатуллина Л.Б. Управленческий анализ расходов на вознаграждения работников: монография / Л.Б. Сунгатуллина. – Казань: Издво Казан. ун-та, 2016. – 264 с;
51. Хабибуллин. Самоучитель Java / И. Хабибуллин. - М.: БХВ-Петербург, 2016. - 768 с.;
52. Цели использования автоматизированной системы административного управления [Электронный ресурс]. /Составитель: Гогалев Е.Р. Режим доступа: <http://www.amas.ru/docs/amas.htm#1>(дата обращения: 20.05.2020);
53. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Оптимизация затрат на персонал / Н.В.Шарапова, В.М.Шарапова, И.А. Борисов // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – №8-9;
54. Шеремет, А.Д.Управленческий учет / А.Д. Шеремет, О.Е. Николаева, С.И. Полякова: учебник. – М.: ФБК - ПРЕСС, 2016. – С. 429;
55. Юсупова А. В. Различия понятий «издержки», «затраты», «расходы», их отражение в российских и международных стандартах / А.В. Юсупова // Международный научный журнал «Синергия наук» бухгалтерского учета. – 2015. – №11. – С.27.