

Методы бюджетирования, управление численностью и оптимизация расходов на персонал

Участники курса получают детальное представление о сути бюджетирования по управлению персоналом, узнают о технологии бюджетирования затрат на персонал, получают рекомендации по постатейному формированию, анализу и контролю HR-бюджета в компании. Отдельное внимание на курсе будет уделено вопросам планирования и расчета численности персонала, способам оптимизации численности и должностного состава предприятия.

Дата проведения: 19 - 22 ноября 2024 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП11098

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32 часа

Стоимость участия: 48 900 руб.

Для участников предусмотрено: Методический материал.

Документ по окончании обучения: По итогам обучения слушатели, успешно прошедшие итоговую аттестацию по программе обучения, получают Удостоверение о повышении квалификации в объеме 32 часов (в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности, выданной Департаментом образования и науки города Москвы).

Для кого предназначен

Директоров по персоналу, руководителей отдела персонала, начальников отделов кадров, мотивации труда и заработной платы и менеджеров по персоналу, менеджеров отдела планирования и бюджетирования.

Цель обучения

- повышение квалификации руководителей и сотрудников службы персонала, не имеющих специального финансового образования, по вопросам бюджетирования и финансового планирования своей деятельности;
- освоение практических инструментов планирования и обоснования расходов на персонал, оценки их эффективности, оптимизации численности персонала.

Результат обучения

В результате обучения участники:

- Освоят теорию и практику бюджетирования затрат на персонал.
- Овладеют инструментами расчета численности персонала.
- Научатся применять методы нормирования труда, оптимизации численности, должностного состава и расходов на персонал.

- Освоят практические инструменты планирования и обоснования расходов на персонал.
- Научатся анализировать и контролировать исполнение HR-бюджета в компании.

Это мероприятие можно заказать в корпоративном формате (обучение сотрудников одной компании).

Программа обучения

День 1.

Теория и практика бюджетирования.

- Что такое бюджет и бюджетирование.
- Типы бюджетов по составу и объекту бюджетирования, цели, задачи, этапы бюджетирования.
- Достоинства, недостатки, трудности бюджетирования, этапы бюджетного процесса.
- Классификации, методы, основные подходы к подготовке бюджетов.
- Технологии, применяемые при формировании бюджета.

Технология бюджетирования затрат на персонал.

- Трудности подготовки бюджетов затрат на персонал.
- Распределение ответственности между руководителями, экономистами по труду и специалистами службы управления персоналом при формировании бюджета.
- Задачи службы персонала в процессе бюджетирования.

Нормативные и методические материалы, определяющие состав затрат на персонал при бюджетировании.

- Типовые статьи расходов на персонал, доля затрат на персонал в общем бюджете компании, расшифровка статей затрат на персонал.
- Нормативные документы, определяющие порядок формирования затрат на персонал. Формы бюджета затрат на персонал.

HR-аналитика: анализ и прогноз в бюджетировании затрат на персонал.

- Статистические показатели, используемые для формирования бюджета затрат на персонал.
- Математические методы прогнозирования в бюджетировании.
- Факторы, определяющие размер бюджета затрат на персонал.
- Внешние и внутренние источники информации, используемой для формирования бюджета затрат на персонал.

Бюджетирование фонда оплаты труда.

- 5 способов формирования бюджета затрат на оплату труда, их достоинства и недостатки.
- Уровни детализации бюджета затрат на оплату труда.
- 3 фактора, определяющие бюджет затрат на персонал – численность персонала, должностной состав, размеры заработной платы для должностей, системы оплаты труда.
- Определение оптимального размера заработной платы.

День 2.

ФОТ как производная производительности труда, трудоемкости и численности.

- Планируемая, фактическая и нормативная трудоемкость.
- Связь численности, производительности труда и трудоемкости.

Расчет численности персонала как инструмент бюджетирования.

- Понятие численности персонала, виды численности, влияние численности персонала на экономику предприятия.
- Обзор методов анализа и расчета численности.
- Факторы, определяющие необходимую и достаточную численность предприятия.
- Основные принципы расчета численности персонала.
- Методы нормирования труда, используемые для расчета численности персонала.
- Аналитические и опытно-статистические методы нормирования труда. Инструменты нормирования труда, математические методы снижения затрат времени на разработку норм.
- Нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности.
- Установление и контроль выполнения нормированных заданий.
- Типовые ошибки, допускаемые при расчете численности персонала, использование поправочных коэффициентов.

- Применение драйверов численности, использование калькуляторов для расчета численности персонала.
- Методы определения избыточной численности.

Оптимизация численности.

- Методы определения избыточной численности персонала.
- Расчет необходимого количества штатных единиц, анализ и расчет загруженности персонала.

Производительность труда, трудоемкость и численность.

- Планируемая, фактическая и нормативная трудоемкость.
- Связь численности, производительности труда и трудоемкости

Оптимизация должностного состава подразделений в практике бюджетирования.

- Использование функционального анализа для определения оптимального должностного состава. Разделение труда и кооперация.
- Определение оптимальной загруженности должности, перераспределение функций. Оптимизация организационной структуры и должностного состава подразделений.
- Правила формирования организационной структуры и норм управляемости при определении оптимального должностного состава.
- Штатное и расписание и организационная структура как инструменты управления численностью и должностным составом предприятия.
- Локальные нормативные акты, регулирующие численность и должностной состав предприятия.

Расчет оптимального размера заработной платы.

- Понятие среднерыночной заработной платы, оценка конкурентоспособности заработной платы предприятия.
- Позиционирование предложения компании на рынке труда.
- Методы определения оптимального размера заработной платы - базовые и производные. Инструменты для анализа рынка труда, определение оптимального размера заработной платы в сложных случаях.
- Методы определения оптимального размера заработной платы - обзоры рынка труда, грейдинг, поправочные и региональные коэффициенты, тарифные коэффициенты, методы построения тарифных сеток, способы расчета тарифных и временных ставок.

Системы оплаты труда и практика бюджетирования ФОТ.

- Обзор бестарифных и тарифных систем оплаты труда.
- Принципы построения «идеальной» системы оплаты труда.
- Управление затратами на персонал и регулирование размера ФОТ с помощью систем оплаты труда.
- Моделирование в прогнозировании затрат на оплату труда.
- Закрепление правил расходования средств на оплату труда в локальных нормативных актах.

День 3.

Формирование бюджета обучение и развитие персонала.

- Задачи обучения и развития персонала.
- Порядок принятия решений о расходовании средств на обучение и развитие персонала. Основные принципы формирования бюджета затрат на обучение и развитие.
- Состав затрат на обучение и развитие.
- Методы оптимизации затрат на обучение и развитие персонала.
- Возможности снижения затрат на обучение и развитие.

Формирование бюджета затрат на подбор персонала.

- Состав затрат на подбор персонала.
- Прямые и косвенные затраты на подбор персонала.
- Методы расчета трудоемкости подбора персонала.
- Методы расчета затрат на подбор персонала.

Бюджетирование отпускных и социальных выплат.

- Факторы, влияющие на «отпускные» выплаты.
- Методы расчета затрат на «отпускные» выплаты.
- Виды социальных льготы, выплат и компенсаций и методы их расчета.
- Расчет затрат на корпоративные мероприятия.

День 4.

Управление бюджетом, контроль исполнения бюджета.

- Анализ исполнения бюджета, ответственность за исполнение бюджета.
- Индикаторы исполнения бюджета.
- Принятие управленческих решений по результатам анализа исполнения бюджета.

Методы управления затратами на персонал – обзор плюсов и минусов.

- 40 способов снизить затраты на персонал.
- Разбор методов управления затратами на персонал с точки зрения эффективности и рисков.

Практические задания: решение кейсов по расчету численности, разбор рабочих задач участников курса.

Преподаватели

МОХНЕВА Ольга Николаевна

Руководитель службы персонала АО «ЛифтКоннект». Сфера профессиональных компетенций: мотивация и развитие персонала, повышение эффективности руководителей, оценка и подбор персонала.

Опыт работы в сфере управления персоналом более 20 лет. Практик по внедрению, развитию и поддержанию HR процессов, инициатив, проектов по оценке и развитию персонала, по пересмотру мотивационных систем в компании, проектов, направленных на развитие HR бренда.

НИКИТИНА Ирина Александровна

Доктор экономических наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента Международного банковского института, эксперт-консультант в сфере управления персоналом, экономике персонала, кадровых технологий.

КАРАНДАШЕВ Денис Юрьевич

Консультант по управлению персоналом и трудовому праву, бизнес-тренер, преподаватель. Эксперт по разработке систем мотивации и управлению затратами на персонал, построению систем оценки и обучения персоналом, нормированию труда и оптимизации организационной структуры и численности.

Образование:

- Факультет психологии СПбГУ и IMISP по специальности "Управление персоналом".
- Сертификат тренера от-Института тренинга.
- Сертификат специалиста по-внедрению грейдов от-Hay Group.

Профессиональная деятельность:

- С 1994 по-2010— директор по-персоналу в-компаниях численностью до-7000 сотрудников в-различных сферах бизнеса— пищевое и-промышленное производство, девелопмент, недвижимость, строительство, фаст-фуд, прямые продажи, оптовая и-розничная торговля, автобизнес, медицина, информационные технологии.
- В настоящее время— руководитель консалтинговой компании.