8 (495) 698-63-64
8 (800) 234-55-22
seminar@finkont.ru
www.finkont.ru

Бюджетирование, управление численностью и оптимизация расходов на персонал

В программе рассматриваются вопросы планирования затрат на персонал, статьи расходов и способы оптимизации издержек. Слушатели узнают, как разрабатывать HR-бюджет, как анализировать и обосновывать расходы, какие варианты оптимизации HR-бюджета используются сегодня, как согласовать и защитить бюджет на персонал перед руководством, какие автоматизированные программы можно использовать.

Дата проведения: 23 - 26 ноября 2027 с 10:00 до 17:30

Артикул: СП15113

Вид обучения: Курс повышения квалификации

Формат обучения: Онлайн-трансляция

Срок обучения: 4 дня

Продолжительность обучения: 32часа

Стоимость участия: 59 800 руб.

Для участников предусмотрено:

Методический материал, кофе-паузы.

Документ по окончании обучения: 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.

Особенности программы

В результате обучения на программе слушатели:

- Освоят теорию и практику бюджетирования затрат на персонал.
- Овладеют инструментами планирования численности персонала.
- Научатся оптимизировать численность, должностной состав и расходы 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

Теоретические аспекты и практическая реализация процесса бюджетирования.

- Бюджет: что это и как его создавать для достижения целей.
- Цели, задачи, этапы бюджетирования.-
- Достоинства, недостатки, трудности бюджетирования, этапы бюджетного процесса.-
- Основные подходы к подготовке бюджетов.-

Технология бюджетирования затрат на персонал.

- Основные трудности, с которыми сталкиваются при разработке бюджета расходов на персонал.
- Определение ролей и зон ответственности различных подразделений (руководителей, экономистов по труду и специалистов службы управления персоналом) в процессе создания бюджета расходов на персонал.
- Задачи службы персонала в процессе бюджетирования.

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

- Основные статьи расходов на персонал, доля затрат на персонал в общем бюджете компании, детализация статей затрат на персонал.-
- Порядок формирования затрат на персонал.-

HR-аналитика: планирование и прогнозирование расходов на персонал в рамках бюджета.

- Ключевые статистические данные, применяемые при расчете бюджета на персонал.
- Основные факторы, влияющие на величину бюджета на персонал.
- Внешние и внутренние данные, используемые для разработки бюджета затрат на персонал.

Стратегии оплаты труда и управление фондом оплаты труда (ФОТ).

- Обзор различных систем оплаты труда и их влияние на бюджет ФОТ.
- Анализ и сравнение тарифных и бестарифных систем оплаты труда.
- Разработка оптимальной системы оплаты труда, соответствующей целям компании.
- Использование систем оплаты труда для оптимизации затрат на персонал и управления ФОТ.
- Моделирование и прогнозирование расходов на оплату труда.
- Регламентация правил оплаты труда в локальных нормативных актах.

Фонд оплаты труда (ФОТ) как результат производительности труда, трудозатрат и численности работников.

- Планируемые, фактические и нормативные трудозатраты.
- Взаимосвязь между численностью работников, производительностью труда и трудозатратами.

Бюджетирование фонда оплаты труда.

- Обзор различных подходов к планированию затрат на оплату труда, с анализом их преимуществ и недостатков.
- Степень детализации бюджета расходов на персонал.
- Ключевые факторы, определяющие расходы на персонал: численность персонала, должностной-состав, размеры заработной платы для должностей, системы оплаты труда.
- Методы определения оптимального размера заработной платы для каждой должности.

Формирование эффективной системы оплаты труда: от рыночных реалий к оптимальным зарплатам.

- Определение среднерыночного уровня заработной платы и оценка конкурентоспособности-предприятия.
- Позиционирование на рынке труда. Формирование привлекательного предложения для-потенциальных сотрудников.
- Методы определения оптимального уровня оплаты труда. Изучение базовых и производных подходов, включая применение инструментов анализа рынка труда и решение специфических задач.
- Инструменты и методики расчета. Обзор рынка труда, применение поправочных и- региональных коэффициентов, разработка тарифных систем, расчет тарифных и повременных ставок.

День 2

Планирование численности персонала как основа бюджетирования.

Стратегический контекст расчета численности персонала.

- Макро-тренды и вызовы в управлении персоналом.
- Влияние макроэкономических факторов на численность и фонд оплаты труда.
- Бизнес-стратегии и их отражение в кадровой политике.

Численность персонала: понятие и виды.

- Виды численности: списочная, явочная, среднесписочная и др.
- Структура и категории персонала, уровни управления, должностной состав.
- Факторы, определяющие необходимую и достаточную численность.

Методы анализа и планирования численности.

- Нормативные, аналитические и процессные методы.
- Использование драйверов численности и калькуляторов.
- Типовые ошибки в планировании численности.

Численность в системе бюджетирования.

- Численность как основа планирования затрат на персонал (ФОТ).
- Влияние категорий персонала на статьи бюджета предприятия.

Оптимизация численности и должностного состава.

- Методы определения избыточной и недостаточной численности.
- Функциональный анализ: перераспределение функций, разделение труда и кооперация.
- Нормы управляемости и правила формирования оргструктуры.
- Штатное расписание и локальные нормативные акты как инструменты управления численностью и затратами.

День 3

Бюджетирование затрат на обучение и развитие персонала.

- Задачи обучения и развития персонала.-
- Механизм распределения бюджета на обучение и развитие. Основные подходы к планированию расходов.
- Структура расходов на обучение и развитие персонала.
- Подходы к повышению эффективности расходов на обучение и развитие.
- Пути сокращения расходов на обучение и развитие персонала.

Бюджетирование затрат на подбор персонала.

- Состав затрат на подбор персонала.
- Прямые и косвенные затраты на подбор персонала.-
- Подходы к оценке трудозатрат на процесс найма сотрудников.
- Подходы к оценке расходов на процесс подбора персонала.
- Методы оптимизации расходов и повышения качества найма.

Бюджетирование отпускных и социальных выплат.

- Действующие факторы, влияющие на размеры отпускных.
- Подходы к расчету расходов на отпускные выплаты.
- Классификация и порядок расчета социальных гарантий, пособий и компенсационных выплат.

Бюджетирование затрат на организационное развитие.

Бюджетирование расходов на корпоративные мероприятия.

Бюджетирование проектов и HR-функций.

- Планирование затрат на деятельность кадровой службы.
- Примеры расчёта затрат на HR-проекты.

День 4

Управление затратами и бюджетирование персонала.

Методы управления затратами на персонал.

- Подходы к снижению затрат и оценка рисков.
- Разбор кейсов: баланс эффективности и социальных рисков.

Учет в бюджетировании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

- Цели и порядок проведения СОУТ.
- Влияние классов условий труда на численность и ФОТ.
- Доплаты, компенсации, льготы — включение в бюджет.
- Применение результатов СОУТ при оптимизации затрат.

Искусственный интеллект в работе экономиста по труду и специалиста службы управления персоналом при формировании бюджета.

- Обзор нейросетей и цифровых инструментов.
- Возможности и ограничения. Примеры из практики.

Преподаватели

ЛУКАВЕНКО Алла Александровна

Практикующий консультант в области организационного развития и управления персоналом, директор консалтинговой рекрутинговой компании (г. Санкт-Петербург). Опыт на позиции заместителя генерального директора и HRD в компаниях среднего и крупного бизнеса - более 15 лет.

ПАКЛИНСКАЯ Татьяна Геннадьевна

Организационный дизайнер, руководитель проектов по управлению персоналом и охране труда, методолог и тренер по методике TWI, экс-начальник отдела подбора и развития персонала Балтийского завода. Опыт работы на промышленных предприятиях крупных корпораций (Росатом, Объединенная судостроительная корпорация и др.).

НИКИТИНА Ирина Александровна

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