

# 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:** 25 - 28 августа 2026 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** СП13778

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Онлайн-трансляция

**Срок обучения:** 4 дня

**Продолжительность обучения:** 32 часа

**Стоимость участия:** 59 800 руб.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал.

**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, экономике персонала, кадровых технологий.