



8 (495) 698-63-64

8 (800) 234-55-22

[seminar@finkont.ru](mailto:seminar@finkont.ru)

[www.finkont.ru](http://www.finkont.ru)

## Экономика труда: анализ и планирование показателей по труду и заработной плате

Программа курса совмещает все вопросы оплаты труда: правовое регулирование, анализ и планирование персонала, расходов на оплату труда. Занятия построены на анализе реальных ситуаций и задач.

**Дата проведения:** 21 - 24 июля 2026 с 10:00 до 17:30

**Артикул:** MC27914

**Вид обучения:** Курс повышения квалификации

**Формат обучения:** Дневной

**Срок обучения:** 4 дня

**Продолжительность обучения:** 32 часа

**Место проведения:** г. Москва, ул. Золотая, д. 11, бизнес-центр «Золото», 5 этаж. Всем участникам высылается подробная схема проезда на семинар.

**Стоимость участия:** 67 800 руб.

**Для участников предусмотрено:**

Методический материал, кофе-паузы.

**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 мотивации и компенсации, начальники ОТиЗ.

### Цель обучения

- получить знания и навыки анализа и планирования затрат на оплату труда;
- систематизировать знания в области управления расходами на оплату труда;
- изучить правовые аспекты регулирования вопросов оплаты труда;
- получить знания и умения в области анализа и планирования производительности труда и оценки эффективности использования кадрового потенциала предприятия;
- получить навыки практического использования различных методов планирования и оптимизации расходов на оплату труда.

# Результат обучения

## В результате обучения участники:

- ознакомятся с назначением нормирования труда;
- изучат методику анализа показателей стабильности состава и текучести кадров;
- приобретут навыки оценки факторов, влияющих на изменение текучести кадров;
- научатся определять факторы эффективности труда;
- приобретут навыки расчета продуктивности и рентабельности труда;
- ознакомятся с порядком планирования численности работников;
- изучат методы повышения эффективности расходования средств на заработную плату управления прибылью;
- получают все необходимые для повседневной работы информационно-справочные материалы.

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

# Программа обучения

## День 1.

### Правовое регулирование вопросов оплаты труда.

- Квалификационные справочники рабочих профессий и должностей специалистов.
- Профессиональные квалификационные группы, их значение, порядок формирования и отражение в законе.
- Квалификационная характеристика и ее состав.
- Должностная инструкция работника: содержание, порядок формирования и использования.
- Содержание должностных обязанностей, обеспечивающих норму выработки (норму труда).
- Нормирование как способ управления производительностью труда.
- Разделение по квалификационным разрядам, группам и категориям оплаты.
- Отражение в содержании трудового договора норм труда.
- Основания для пересмотра норм труда: организационно-технические мероприятия.
- Тарифная ставка (должностной оклад) в нормировании оплаты труда.
- Минимальная тарифная ставка и минимальный размер оплаты (МРОТ).
- Премирование: необходимые и достаточные условия выплат.
- Надбавки, доплаты стимулирующего и компенсационного характера.
- Особенности терминологии и обязательности выплат премий и доплат.
- Правовая и экономическая оценка работы нерегулярной по характеру и нестабильной по составу.
- Ненормированный труд, его юридическое понятие и свойства.
- Ненормированный рабочий день и сверхурочная работа.

## День 2.

### Анализ и планирование кадрового состава предприятия.

- Формирование и использование кадровых ресурсов предприятия.
- Взаимосвязь стратегии развития предприятия и формирования кадровой политики.
- Численность и состав кадров предприятия: отраслевые особенности формирования кадровых ресурсов.
- Структура кадров, виды структур, формирование штатного расписания.
- Каким должен быть кадровый состав работников предприятия: профессиональный, квалификационный, половозрастной.
- Анализ структурной динамики кадрового состава.
- Текучесть кадров как естественный процесс.
- Анализ показателей стабильности состава и текучести кадров.
- Оценка факторов, влияющих на изменение текучести кадров.
- Показатели и методы расчета численности работников: общая, списочная, среднесписочная, явочная, плановая, расчетная численность.
- Планирование численности работников: различные методические подходы и экономическое обоснование численности работников.
- Факторы, влияющие на численность работников.
- Оценка эффективности использования работников предприятия.
- Анализ степени использования рабочего времени.
- Пути повышения степени использования рабочего времени.

### День 3.

#### Эффективность и интенсивность труда: анализ и планирование ключевых показателей.

- Производительность труда как соотношение результатов и затрат.
- Эффективность и интенсивность труда и производства.
- Факторы эффективности труда: Трудовые, материальные, технические, природные, финансовые.
- Продуктивность и рентабельность труда.
- Проблемы в области измерения производительности труда.
- Однофакторные, многофакторные и совокупные факторные измерители.
- Применение различных методов измерения производительности труда по способу выражения результатов труда: натуральные, трудовые и стоимостные: сфера их использования, преимущества и недостатки.
- Анализ производительности труда и использование его результатов в управлении.
- Анализ темпов роста производительности труда, темпов роста объемов деятельности предприятия и темпов роста заработной платы.
- Факторный анализ производительности труда, факторный анализ среднегодовой, среднедневной, среднечасовой выработки на одного работника.
- Резервы роста производительности труда и их оценка.
- Трудоемкость продукции: понятия, виды, методы расчета и способы снижения.
- Оценка степени влияния структуры выпуска продукции и средней трудоемкости производства на изменение производительности труда.
- Планирование показателей производительности труда.

### День 4.

#### Анализ и планирование расходов на оплату труда.

- Заработная плата: плата за труд или за рабочую силу?
- Рыночная цена единицы труда - ставка заработной платы.
- Баланс экономических интересов субъектов рынка труда.
- Факторы, влияющие на величину заработной платы: воспроизводственный, стимулирующий, измерительно-распределительный, ресурсно-разместительный.
- Дифференциация заработной платы по критерию трудового вклада, условий вклада, района расположения предприятия, отрасли; равной оплаты за равный труд; участие государства в обеспечении минимальных гарантий заработной платы.
- Разработка принципов и стратегии оплаты и стимулирования труда на предприятии.
- Фонд заработной платы и источники его формирования. Как избежать дефицита денежных средств на формирование ФЗП?
- Основные элементы фонда заработной платы: оплата за отработанное время; единовременные поощрительные выплаты: выплаты на питание жилье и топливо.
- Объективное и точное планирование ФЗП в рамках экономической стратегии предприятия.
- Поощрительные и компенсационные системы заработной платы.
- Нетрадиционные системы оплаты и стимулирования труда.
- Анализ расходов на оплату труда в себестоимости продукции.
- Анализ фонда заработной платы.
- Оценка степени влияния факторов отклонение фактических расходов на оплату труда от плановых.
- Анализ среднего размера оплаты труда.
- Анализ перерасхода (экономии) фонда заработной платы.
- Резервы снижения расходов на оплату труда.
- Планирование расходов на оплату труда.
- Пути повышения эффективности расходования средств на заработную плату.

#### Перечень кейсов, рассматриваемых на курсе:

Кейс: Формирование нормативной документации по нормированию труда и его оплате.

Кейс: Анализ и планирование показателей производительности труда.

Кейс: Анализ ФОТ.

Кейс: Анализ расходов на оплату труда в себестоимости продукции.

Кейс: Анализ относительной экономии (перерасхода ФОТ).

Кейс: Экономическое обоснование штатного расписания.

Кейс: Расчет резерва роста производительности труда.

Кейс: Расчет резерва экономии расходов на оплату труда.

Кейс: Анализ показателей текущей численности кадров.

Кейс: Оценка степени эффективности системы оплаты труда, применяемой на предприятии.

## Преподаватели

## ХОРОШИЛЬЦЕВА Наталья Анатольевна

Кандидат экономических наук, доцент экономического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова, директор Корпоративного университета АФК «Система», член Экспертного совета Национального союза кадровиков.

## ЖИЖЕРИНА Юлия Юрьевна

Юрист-эксперт, психолог-практик, квалифицированный HR-специалист и коуч, опытный руководитель, успешный бизнес-тренер, автор многочисленных публикаций.

### Образование:

Московская государственная юридическая академия, квалификация «юрист».

### Дополнительное образование:

- диплом Международного института менеджмента ЛИНК
- сертификат Научного парка МГУ им. Ломоносова
- сертификат Национального союза кадровиков
- сертификат Бизнес-университета МИРБИС
- обучение у известного психолога М.Е. Литвака
- сертификат Международного университета GLOBAL COACHING

### Опыт работы:

Корпоративным юристом в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

Директором по персоналу, руководителем HR-проектов в производственно-торговых компаниях – 8 лет.

В консалтинге – 3 года.

Как бизнес-тренер провела более 60 семинаров и вебинаров по управлению персоналом, психологии управления, трудовому праву, кадровому менеджменту.

### Публикации:

Автор более 150 публикаций в кадровых журналах, в том числе «Трудовые споры», «Кадровое дело», «Директор по персоналу», «Кадровые решения», «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», «Охрана труда: просто и понятно», «Первая полоса», «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом» и другие.

Победитель всероссийских HR и правовых конкурсов («Кадровик года - 2013», «HR-года - 2011», «Правовая Россия-2010»).

## БОДРОВА Ольга Артуровна

Кандидат экономических наук, MBA, SPHRi. Консультант-практик по управлению человеческими ресурсами, опыт работы Директором по персоналу и организационному развитию в российских и зарубежных компаниях - более 20 лет.

### Сфера профессиональных компетенций:

- Аудит персонала и стратегия.
- Системы вознаграждения и льгот: грейдинг, премирование по KPI.
- Оптимизация и планирование численности, нормирование труда.
- Организационные структуры и бизнес-процессы.
- Оценка эффективности работы персонала, разработка системы целей и показателей.
- Экономика и нормирование труда. Повышение производительности труда.
- Обучение и развитие персонала.

### Образование:

2004 - Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD, Москва.-

1999 - 2001 – Высшая коммерческая школа при Минэкономразвития РФ совместно с International European Management Institute (France) - Магистр делового администрирования (MBA).

1980-1985 – Коми – Государственный педагогический институт. (Преподаватель английского и немецкого языков).

Сертификация SPHRi – Senior HR Manager International – в HR Certification Institute (USA).

Сертификация MODAPTS (Микроэлементное нормирование труда), USA.

Диссертации на тему «Оптимизация оплаты труда путем построения системы грейдов».

«Maximizing Human Capital» - «Стратегическое управление персоналом» в Thunderbird – The Garvin School of International Management (USA), CBSD.-

**Опыт работы:**

ОАО «Эффортел» (телекоммуникации), директор по персоналу и организационному развитию группы компаний.

ЗАО «Пивоварня Москва-Эфес» (Турция, производство напитков), директор по персоналу Московского завода.

ЗАО «КОМКОР-ТВ» (бренд АКАДО, телекоммуникации), директор по персоналу

Группа «Лафарж» (Франция, производство цемента), ОАО «Воскресенск цемент» , директор по управлению персоналом, региональный менеджер по управлению персоналом управляющей компании.

**Проекты для клиентов - российских и зарубежных компаний:** проекты трансформаций, разработка и внедрение систем оплаты, премирования, разработка KPI, грейдов, программы кадрового резерва, развития и менторинга руководителей, коучинг.

**Публикации:**

Автор многочисленных статей в профильных СМИ: «Harward Business Review», «Форбс», «Ведомости», Директор по персоналу», «Справочник по управлению персоналом» и др.