

УДК 33.330

Ванюшова Елена Николаевна

магистрант

Vanoushova Elena N.

e-mail: yakishina.alena@yandex.ru

Кузьменкова Вера Джабраиловна

профессор кафедры экономики и финансов

Kuzmenkova Vera G.

e-mail: 9621914395@mail.ru

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего
образования «Гжельский государственный университет»
Federal State Budget Educational Institution of Higher Education
“Gzhel State University”

Московская обл., Раменский р-н, пос. Электроизолятор,
д. 67, Россия, 140155
Тел.: 8(499)553-84-04

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ФИРМЫ

OPTIMIZATION OF THE PERSONNEL COSTS OF THE COMPANY

Аннотация: Существует большое число методов оптимизации затрат на персонал, выбор и применение различных подходов зависит от анализа ситуации в компании, от внешней и внутренней среды, целей сокращения затрат на персонал в краткосрочном или долгосрочном периоде, а также от прочих причин. В данной статье рассматривается их сущность, определяются их достоинства и недостатки.

Ключевые слова: затраты; персонал фирмы; оптимизация.

Abstract: There are a large number of methods to optimize personnel costs, the choice and application of different approaches depends on the analysis of the situation in the company, on the external and internal environment, the goals of reducing personnel costs in the short or long term, as well as other reasons. In this article their essence is considered, their advantages and shortcomings are defined.

Keywords: costs; company personnel; optimization.

Важной задачей повышения конкурентоспособности является оптимизация затрат. Одним из путей оптимизации затрат является сокращение затрат на персонал фирмы.

Оптимизация затрат на персонал фирмы может быть осуществлена по двум направлениям: сокращение затрат в целом и оптимизация затрат с перераспределением их по наиболее приоритетным направлениям,

способствующим достижению долгосрочных и краткосрочных целей организации.

На сегодняшний день вопрос оптимизации в организации является одним из приоритетных и, как правило, рассматривается с двух позиций:

а) управление факторами, которые влияют на результаты принимаемых решений в области управления персоналом;

б) контроль и анализ операционных расходов и инвестиций в человеческий капитал.

Управление факторами, влияющими на персонал, предполагает, что в компании управление персоналом направлено на сокращение потерь, в том числе потерь рабочего времени, точный учет затрат, рост производительности, повышение эффективности использования ресурсов [1, с. 64].

Контроль затрат и инвестиций в развитие персонала предполагает, что персонал развивается, компания заинтересована в удержании высококачественного персонала, в рамках данного подхода определяется в основном эффективность инвестирования в персонал [3, с. 116]. К данному подходу, на наш взгляд, можно отнести такие показатели, как затраты на обучение персонала на рубль прироста продукции и их динамика, как снижение показателя текучести и прочие аналогичные показатели.

Первый подход направлен на сокращение затрат в краткосрочной перспективе, второй – в долгосрочной.

В рамках оптимизации персонала выделяют шесть основных способов:

- сокращение персонала;
- снижение текучести кадров (сокращение затрат на прием персонала, его обучение, прочих затрат);
- привлечение высококачественного персонала;
- снижение потерь рабочего времени;
- оперативное регулирование численности и качества персонала;
- формирование структур персонала по типу «ядро – периферия» [5].

Сокращение персонала – наиболее распространенный в России способ оптимизации затрат на персонал.

Преимущества данного подхода – получение эффекта оптимизации затрат в наиболее краткосрочном периоде, наиболее простой путь оптимизации затрат при соблюдении требований законодательства. Следует отметить, что он также связан с определенными затратами, например, обязательными выплатами заработной платы при оптимизации персонала по сокращению штатов в размере заработка за установленное количество месяцев.

Недостатки сокращения персонала для организации, кроме единовременных затрат, – потеря лояльности к компании у оставшихся работников, рост их неуверенности, снижение привлекательности компании на рынке труда, рост социальной напряженности в регионе присутствия, если организация была крупной.

Кроме того, сокращение персонала необязательно приведет к росту прибыли, производительности, не решает проблемы в долгосрочной перспективе.

Поэтому данный способ оптимизации затрат на персонал должен быть применен после изучения других способов и подходов, а также после детальной проработки данного мероприятия.

Сокращение текучести кадров приводит к снижению затрат на персонал, так как это способствует снижению затрат на оборот персонала в долгосрочной перспективе, в краткосрочной перспективе сокращение текучести кадров может привести к увеличению затрат за счет сокращения числа менее оплачиваемых ученических договоров, ситуаций неполного рабочего дня, отсутствие затрат на предоставление отпусков, премий, корпоративных выплат, в том числе выплат за стаж.

Способ оптимизации затрат на персонал в результате удержания высококвалифицированных кадров позволяет выполнять оптимизацию затрат в долгосрочной перспективе за счет повышения общей квалификации

персонала, производительности, в краткосрочной перспективе это также может быть связано с дополнительными затратами. Кроме того, привлечение и удержание так называемых талантов позволит выйти компании на качественно новый уровень, повышение конкурентоспособности.

Сокращение потерь рабочего времени позволит сократить затраты на персонал косвенным образом, за счет повышения эффективности использования рабочей силы. Кроме того, затраты могут быть сокращены за счет сокращения затрат на оплату сверхурочного труда, доплаты за совмещение и замещение и так далее.

Оперативное регулирование численности и качества персонала характеризуется отсутствием некоторой категории сотрудников в постоянном штатном расписании, этих сотрудников привлекают на условиях гибкого графика, гражданско-правового договора, под выполнение определенных задач.

Оптимизация затрат достигается в краткосрочном периоде, долгосрочном периоде за счет того, что при данном подходе отсутствует необходимость оплаты труда персонала, отчислений, обязательных выплат за время простоя между задачами.

Способ формирования структур персонала по типу «ядро – периферия» заключается в том, чтобы выделить кадровое ядро – категории и отдельных работников, чьи способности и возможности труднее всего воспроизвести в случае их увольнения, а в отношении других рабочих мест применять различные формы временной занятости [4].

Этот способ аналогичен способу оперативного управления персоналом.

Периферийные работники не обязательно лишаются привилегий, но предприятие при формировании кадровой политики может более обоснованно планировать затраты на персонал с учетом факторов текучести, абсентеизма, возможностей регионального рынка труда, традиций и культуры отдельных категорий рабочей силы.

Эта тенденция весьма заметно проявляется в том, как современные компании определяют политику в области обучения и развития персонала. В частности, это меры по ускорению развития сотрудников с высоким потенциалом через инициативы по планированию индивидуального роста, дополнительные карьерные преимущества, разработка и реализация конкретных целевых учебных программ для первого года развития и закрепления ценных сотрудников, улучшение управления знаниями для повышения квалификации имеющихся сотрудников, инвестиции в образование за пределами организации (для расширения пулов будущих талантов), использование технологий доступа большего количества работников к обучению и развитию.

Кроме данных способов, могут быть применены следующие методы:

- ограничение приема новых сотрудников, четкое обоснование необходимости той или иной численности, широкое использование движения персонала внутри организации для заполнения образующихся вакансий;

- увеличение в оплате труда переменной части, что повышает возможности оптимизации затрат на персонал, привязка затрат на персонал к эффективности его деятельности, в данном случае выделяется KPI, устанавливаются критерии его достижения;

- суммированный учет рабочего времени, что позволит рассчитывать и выплачивать премии за выполнение плана с исключением влияния факторов сезонности, недозагрузки, отсутствия заказов, прочих факторов;

- надбавки и доплаты с ограниченным сроком действия, что позволит не нанимать дополнительный персонал на время отсутствия работника, а увеличивать заработную плату имеющимся сотрудникам для компенсации увеличения объема выполняемой работы;

- премирование по результатам;

- пересмотр норм труда, оптимизация производственных процессов, что позволит сократить выплаты за перевыполнение плана, так как будут изменены размеры плана;

– использование срочных трудовых договоров при соблюдении законодательных условий его заключения; использование гражданско-правовых договоров;

– аутстаффинг – привлечение персонала со стороны для выполнения определенной работы, аутсорсинг – передача определенных работ другим организациям;

– официальное объявление периодов простоя, оплата за простой осуществляется в размере 2/3, а также использование режима неполного рабочего времени;

– аттестация работников и установление выплат в зависимости от результатов аттестации, минусы – трудоемкость и затраты на аттестацию, необходимо оценивать преимущества и риски [3].

Таким образом, существует большое число методов оптимизации затрат на персонал, выбор и применение различных подходов зависит от анализа ситуации в компании, от внешней и внутренней среды, цели сокращения затрат на персонал в краткосрочном или долгосрочном периоде, а также от прочих причин.

Список литературы

1. Епишкин И. А. Экономика управления персоналом: учебник. М.: Феникс, 2015. 267 с.

2. Карандашев Д. 17 способов снизить затраты на персонал [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/17-sposobov-snizit-zatraty-na-personal> (дата обращения 21.02.2019).

3. Карпова А. В. Технология управления развитием персонала. М.: Проспект, 2015. 397 с.

4. Шарапова Н. В., Шарапова В. М., Трушков С. А. Кадровая политика организации: высвобождение персонала // Экономика и предпринимательство. 2017. № 6 (83). С. 885–889.

5. Шарапова Н. В. Оптимизация затрат на персонал [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizatsiya-zatrat-na-personal> (дата обращения 22.02.2019).