

ПРОЦЕСС ОПТИМИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Л.С. Ромаданова, магистрант

Научный руководитель: М.В. Каширина, доцент

Самарский государственный технический университет филиал в
г. Новокуйбышевске
(Россия, г. Новокуйбышевске)

DOI:10.24412/2500-1000-2023-4-2-68-71

Аннотация. В работе представлена информация о необходимости оптимизации персонала организации и ее значимости, рассмотрена сущность понятия «оптимизация персонала» и ее виды. Выявлены проблемы в процессе оптимизации персонала на предприятии, которые препятствуют развитию. Предложены основные мероприятия, способные решить проблемы. Отмечено, что в целях решения выявленных проблем, руководителям предприятий необходимо акцентировать внимание на повышении уровня грамотности сотрудников отдела по работе с персоналом и на контроле за их деятельностью.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, оптимизация, оптимизация персонала, снижение затрат, повышение эффективности управления персоналом.

На сегодняшний день в условиях рынка компаниям необходимо адаптироваться к быстро изменяющимся условиям экономической среды. Именно по этой причине огромную роль в деятельности организации приобретает управление персоналом. Однако для того, чтобы деятельность компании была успешной, необходимо, чтобы управление кадрами осуществлялось эффективно. Достаточная обеспеченность предприятий работниками, обладающими необходимыми знаниями и навыками, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов производства и повышения эффективности работы. В частности, от эффективности использования персонала зависят объем и своевременность выполнения всех работ, степень использования оборудования и как результат объем производства продукции, ее себестоимость и прибыль. В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, перед организациями встает необходимость грамотной оптимизации работы персонала. Актуальность оптимизации персонала обусловлена необходимостью снижения затрат на персонал, а также повышения качества выполняемой работы персоналом для повышения эффективно-

сти деятельности предприятия, а, следовательно, и роста прибыли.

Базаров Т.Ю. отмечал, что оптимизация персонала – это комплекс мероприятий, направленных на сокращение расходов на оплату труда и повышение эффективности ведения бизнеса за счет грамотного распределения персонала [1]. Стоит отметить, что нельзя путать такие понятия как «оптимизация численности персонала» и «оптимизация персонала». Мероприятия в рамках оптимизации численности персонала направлены на изменение количества персонала. Понятие «оптимизация персонала» является более широким и включает в себя мероприятия, которые направлены как на количественные изменения (расширение и сокращение штата), так и на качественные изменения (переподготовку кадров, изменение рабочего графика) работы персонала.

Литвинюк А.А. утверждал, что оптимизация – это целенаправленная деятельность, которая направлена на достижение наилучшего результата при соответствующих условиях, то есть выбор наиболее оптимального результата из нескольких альтернатив с помощью их анализа и сравнения результатов [2]. Также было отмечено, что зачастую организации в процессе оптимизации деятельности персонала вместо грамотного распределения тру-

дового потенциала персонала проводят сокращение затрат на персонал с помощью снижения количества персонала. Конечно, одним из способов снижения затрат на персонал является сокращение численности сотрудников, однако повышение эффективности работы сотрудников при данном способе не наблюдается, что свидетельствует о том, что главная цель процесса «оптимизации персонала» – повышение эффективности работы организации, не достигается. Таким образом зачастую оптимизацию персонала приравнивают к снижению затрат на персонал.

Еремин В.И. выделял несколько видов процесса оптимизации персонала на предприятии:

1. Оптимизация затрат на персонал с сокращением штатной численности: сокращение штата или стимуляция естественного выбытия штата сотрудников (выход на пенсию).

2. Оптимизация затрат на персонал без сокращения штатной численности. Может осуществляться следующими способами:

- уменьшение фонда оплаты труда персонала;
- изменение системы материальной мотивации персонала;
- сокращение длительности рабочего дня или длительности рабочей недели;
- сокращение размера фонда, обеспечивающего социальные гарантии или льготы [3].

Стоит отметить, что использование данных способов оптимизации затрат на персонал не является эффективным. В первом случае, когда оптимизация затрат на персонал применяется с сокращением штатной численности», это приводит к тому, что численность персонала значительно сокращается. Затраты организации при этом уменьшаются, однако отсюда возникает вопрос об эффективности выполнения функциональных обязанностей оставшихся в организации сотрудников. Данный метод оптимизации может быть использован, если:

- сокращению штата персонала предшествовал анализ обязанностей каждого сотрудника;

- на основе анализа обязанностей выбираются сотрудники, обязанности которых могут быть перераспределены на других сотрудников;

- обязанности сокращенного персонала перераспределяются на оставшийся штат сотрудников, с помощью проведения специальных мероприятий [4].

Во втором случае, когда оптимизация затрат на персонал применяется без сокращения штатной численности», также малоэффективна. Изменения системы материальной мотивации и сокращение размера фонда, обеспечивающего социальные гарантии или льготы, будут способствовать сокращению затрат, однако использование данных методов будет приведёт к снижению мотивации и доверия персонала к организации.

Синявец Т.Д. выделяет стратегии оптимизации персонала, которые одновременно направлены на повышение эффективности работы персонала и на снижение затрат на персонал:

1. Анализ организационной структуры организации, функционала каждого сотрудника организации [5]. Компетенции и обязанности каждого сотрудника должны соответствовать целям и задачам организации.

2. Анализ эффективности работы каждого сотрудника.

3. На основе анализа предыдущих двух пунктов, организация может составить список сотрудников и список должностей, которые в последующем можно будет сократить.

4. Проведение мероприятий направленных на повышение управленческих технологий, схемы коммуникативных связей и взаимодействий внутри организации, использование информационных технологий при проведении совещаний, коллегиальном решении вопросов, налаживание объективной и доверительной обратной связи. Данные мероприятия направлены на сокращение затрат на персонал.

5. Создание системы мотивации персонала, которая будет направлена на повышение конкурентоспособности персонала, развитие и совершенствование управленческой и специализированной профессио-

нальной компетентности, что приводит к более высокому результату деятельности при прежних расходах на персонал.

Стоит отметить, что только количественное изменение структуры персонала не свидетельствует о проведении оптимизации работы персонала. Пока в организации не будет решен вопрос повышения качества труда персонала, не стоит ожидать оптимизации персонала.

На сегодняшний день, существуют две основные проблемы в процессе оптимизации персонала на предприятии, которые препятствуют развитию предприятия:

1. На практике зачастую вместо оптимизации персонала проводится сокращение численности персонала, что приводит к потере кадров.

2. Отсутствие у сотрудников по работе с персоналом навыков и знаний о методах оптимизации персонала: начиная с проведения анализа проблем, заканчивая разработкой стратегии по оптимизации, ее применения и оценки эффективности.

В целях решения выявленных проблем, руководителям предприятий необходимо акцентировать внимание на повышении уровня грамотности сотрудников отдела по работе с персоналом и на контроле за их деятельностью. Для этого необходимо реализовать следующие мероприятия:

1. Направить сотрудников по работе с персоналом на повышение квалификации по обучению действующим современным

методам оптимизации персонала на предприятии (К примеру, в Бауманский учебный центр «Специалист.ru» на онлайн-курс «Оценка персонала методом ассессмент – центра», на базе которого осваивается методика оценки персонала с целью оптимизации качественного и количественного состава [6]).

2. Руководителю предприятия взять на контроль деятельность специалистов по работе с персоналом: контроль за существующими методиками, анализ их особенностей и недостатков.

3. Руководителю предприятия проводить мозговой штурм среди сотрудников по работе с персоналом на предмет выбора оптимальных методов, способных оптимизировать персонал.

4. После внедрения новых методик, руководителю необходимо взять на контроль разработку стратегии по оптимизации персонала, ее применение и оценку эффективности.

Таким образом, предложенные мероприятия способствуют решению выявленных проблем, препятствующих развитию предприятия из-за неэффективного управления человеческими ресурсами. Прогнозируется, что новые действующие методики оптимизации персонала, информацию о механизмах проведения которых получают на онлайн-курсах специалисты по работе с персоналом, позволят увеличить эффективность работы компании.

Библиографический список

1. Базаров, Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов. – М.: Юрайт, 2021. – 381 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02345-9.
2. Литвинюк, А.А. Управление персоналом: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А.А. Литвинюк [и др.]. – М.: Юрайт, 2021. – 498 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-01594-2.
3. Еремин, В.И. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 272 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-16-009507-3.
4. Горленко, О.А. Управление персоналом: учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. – М.: Юрайт, 2020. – 249 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-9916-9457-5.
5. Свириденко, И.Н. Оптимизация управленческого персонала / И.Н. Свириденко // Управленец. – 2011. – № 3-4 (19-20). – С. 52-56. – EDN NTQDUN.
6. Онлайн-курс «Оценка персонала методом ассессмент – центра» от Бауманского учебного центра «Специалист.ru»: официальный сайт. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.specialist.ru/course/ac> (дата обращения: 17.04.2023).

THE PROCESS OF PERSONNEL OPTIMIZATION AT THE ENTERPRISE

L.S. Romadanova, *Graduate Student*

Supervisor: *M.V. Kashirina, Associate Professor*

**Samara State Technical University branch in Novokuibyshevsk
(Russia, Novokuibyshevsk)**

Abstract. *The paper presents information about the need to optimize the personnel of the organization and its significance, the essence of the concept of "personnel optimization" and its types are considered. The problems in the process of personnel optimization at the enterprise that hinder development are identified. The main measures that can solve problems are proposed. It is noted that in order to solve the identified problems, managers of enterprises need to focus on raising the level of literacy of employees of the HR department and on monitoring their activities.*

Keywords: *personnel, personnel management, optimization, personnel optimization, cost reduction, improvement of personnel management efficiency.*