

Первусяк Н.И., ст. гр. МПТ-10

Шумаева Е.А., к. гос. упр., доцент

Донецкий Национальный Технический Университет

Управление сокращением персонала как способ оптимизации его численности на предприятии

Украинские аналитики предостерегают, что значительное падение производства спровоцирует массовые сокращения в 2013 году в связи с тем, что отечественные предприниматели будут вынуждены оптимизировать свои расходы. При этом прогнозируется рост показателя безработицы до 10-10,5% уже по итогам первого квартала 2013 года.

В связи с такими прогнозами образовалось два сценария развития возможных будущих сокращений: пессимистический и оптимистический. В основе пессимистического сценария лежит прогноз неизбежного падения отдельных секторов экономики — металлургии, химической промышленности и т.д. Оптимистический сценарий базируется на мнении, что экономика замедляется под влиянием негативных условий на внешних рынках, но говорить о масштабном сокращении персонала преждевременно. Если где-то происходит замедление роста, и появляется избыточное предложение рабочей силы, то в других секторах может произойти активизация деятельности и роста спроса на рабочую силу. В этой связи особо актуальной является проблема оптимизации численности персонала [2].

Изучением теоретических и практических аспектов оптимизации численности персонала занимаются такие авторы, как Гагарский В.А., Маслов Е.В., Кибанов А.Я., Щекин Г.В. и другие.

Оптимизация численности персонала проводится путем снижения затрат на его содержание с целью повышения рентабельности бизнеса. Суть оптимизации заключается в том, что количество персонала,

работающего на предприятии, сводится к минимуму при выполнении двух ограничений:

1. Должно быть обеспечено гарантированное качественное выполнение заданной производственной программы.
2. Затраты на персонал не должны превышать некоторую заранее определенную величину [1].

Управление сокращением персонала представляет собой процесс уменьшения, перераспределения рабочей силы на уровне предприятия, создание условий для использования трудовых качеств работника (рабочей силы) в целях обеспечения эффективного функционирования деятельности предприятия.

Управление сокращением персонала во многом зависит от внутренней ситуации на предприятии, а именно: по каким причинам принято решение о сокращении штата (снижение объемов производства, банкротство или ликвидация предприятия, сокращение издержек и т. п.); какова общая финансовая ситуация (есть ли возможность выплачивать компенсации, оплачивать переобучение и трудоустройство высвобождаемых сотрудников и т. п.); действуют ли на предприятии профсоюзная организация или совет трудового коллектива [4].

Для определения численности сотрудников, подлежащих сокращению, необходимо провести аудит рабочих мест, количества работников в каждом отделе, соотношение функций отдела и его численности.

Руководитель предприятия при решении вопроса о сокращении персонала руководствуется в большой степени желанием оставить лучших сотрудников и не сокращать темпы роста производительности труда. Для этого служба управления персоналом определяет наилучших сотрудников с большей степенью самоотдачи и стремящихся к профессиональному росту через проведение оценки персонала методом аттестации. По результатам аттестации принимается решение о сохранении сотрудника на

занимаемой должности или его перевод на другую должность в соответствии с его готовностью и возможностью исполнять обязанности согласно должностной инструкции.

Сотрудники, подлежащие сокращению, нуждаются в материальной и моральной компенсации. Для корректного выхода работодателя из сложившейся ситуации вопросы разрешения конфликтов должны стать на этот период приоритетными для службы управления персоналом.

Чтобы проконтролировать сам процесс управления сокращением персонала, необходимо составить стратегический план для оптимального использования оставшегося персонала в деятельности предприятия [3].

Таким образом, качественная подготовка процесса сокращения необходима для того, чтобы удержать в компании нужных ей сотрудников и выполнить все требования законодательства. Ошибки и недостаточно серьезное отношение к планированию и проведению сокращения могут привести к финансовым потерям, серьезным административным и юридическим последствиям.

Литература:

1. Ведерникова Лариса. Оптимизация численности персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pallada-center.ru/articles/cat2/article58.html>
2. Массовые сокращения ждут Украину в новом году [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://minfin.com.ua/2012/11/07/677257/>
3. Процедуры сокращения персонала и выплаты пособия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.osvita.com.ua/articles/362/>
4. Смыковская Виктория. Практические аспекты сокращения численности персонала [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1225>