

Экономика труда. Оптимизация персонала: принципы, задачи, направления

Экономика труда изучает экономические закономерности в области трудовых отношений, в том числе формы проявления сущности труда. Одной из форм проявления сущности труда является его эффективность. Основная задача любого бизнесмена — это повышение экономической эффективности бизнеса. В современных условиях, характеризующихся жесткой конкурентной борьбой за потребителя и перенасыщенностью рынка одним из важнейших способов повышения эффективности бизнеса является снижение издержек. Одной из статей расходов, которую можно сокращать в определенных пределах, являются расходы на персонал путем его оптимизации.

Основными задачами в оптимизации персонала являются совершенствование существующей организационной структуры, а также ликвидация дублирующих и неэффективных функций.

Принципы оптимизации персонала основаны на выполнении ряда стратегических задач, с выработкой ключевых направлений работ:

- проведение ревизии функций и задач подразделений, выявление бизнес-процессов, которые не реализуют стратегию, в которых отсутствует необходимость или которые можно делегировать;

- оптимизация и упрощение бизнес-процессов с целью увеличений производительности труда и уровня заработных плат персонала в компании.

Основные направления работ:

- создание и внедрение механизма делегирования полномочий по оперативному управлению;

- актуализация функций и задач подразделений;

- создание механизма четкого распределение контроля и ответственности на всех уровнях руководства;

- оптимизация численности персонала посредством упрощения и оптимизации бизнес-процессов, уменьшения документооборота, нормирования, роста производительности труда, выделения непрофильных бизнесов, аутсорсинг услуг.

Важными элементами оптимизации численности и качественного состава персонала является обучение и профессиональное развитие персонала.

Стратегические задачи в области обучения и профессионального развития персонала таковы:

- создание системы, позволяющей определить потребности в профессиональном обучении на основании KPI, стратегических потребностей компании;

- подготовка руководящих кадров, способных к быстрому принятию решений, эффективному оперативному управлению, творческому подходу к работе.

Основные направления работ для реализации этих стратегических задач:

- разработка и проведение программ обучения для руководителей высшего и среднего звена;

- регулярное проведение мастер-классов лучшими специалистами и руководителями;

- разработка методических пособий и курсов для стратегических подразделений (продажи, производственные участки) по ключевым должностям.

В мотивации персонала должна присутствовать логика - если человек начинает больше работать, он должен больше получать.

Стратегические задачи в области оплаты труда:

- внедрение системы вознаграждения на основании критериев эффективности профессиональной деятельности (KPI), автоматизация расчета зарплаты;

- обеспечение конкурентоспособности системы мотивации (оплата труда, компенсационные выплаты и льготы) на рынке труда;
- введение нормирования труда для производственного и рядового офисного персонала;
- мотивирование сотрудников на выполнение планов по продажам, чистой прибыли, рентабельности оборотного капитала, достижение показателей годового финансово-хозяйственного плана.

Основные направления работ:

- разработка и внедрение механизма передачи полномочий по формированию фонда оплаты труда руководителям подразделений;
- разработка и внедрение автоматизированной системы оплаты труда на основе ключевых показателей деятельности (KPI) для руководителей высшего звена, среднего звена, ключевых специалистов.
- внедрение системы мотивации коммерческих служб, ориентированной на развитие услуг, удержание и привлечение высококвалифицированного персонала;
- разработка механизмов повышения производительности труда производственных участков (нормирование труда, планирование персонала в зависимости от потребностей продаж и производства, мотивационные схемы повышения производительности труда);

Оптимизация персонала — это непростой инструмент сокращения издержек компании. Если применять его взвешенно, после всестороннего анализа текущей ситуации и прогноза последствий — он будет эффективно работать и давать ожидаемые результаты. Но еще лучше было бы выстраивать организационную структуру и систему управления компанией таким образом, чтобы можно было предупреждать ситуации, когда требуется сокращать численность персонала.

Литература:

1. Авдеев В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология. – М., 2009. – 960 с.
2. Журнал "Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2008, N 9
3. Журнал "Управление персоналом" № 8/2012