

Фролова Мария Геннадьевна

бакалавр экон. наук, студентка

Липецкий филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет
при Правительстве Российской Федерации»

г. Липецк, Липецкая область

ОПТИМИЗАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные методы оптимизации персонала, актуальные для современных, динамично развивающихся предприятий. Предложенные методы помогают руководителю в сложные экономические периоды вывести работу персонала на более эффективный уровень.*

***Ключевые слова:** оптимизация персонала, автоматизация, система SMART.*

Оптимизация персонала является ключевым аспектом функционирования современных производственных предприятий, поскольку предприятию важно использовать квалифицированные кадры максимально интенсивно и с полной степенью их отдачи и замотивированности на конечный результат, нежели чем развивать их экстенсивно, путем увеличения численности работающих сотрудников.

Сегодня под оптимизацией понимают выбор наиболее лояльного решения, удовлетворяющего интересы субъекта.

Как правило, оптимизация является сложным процессом, осуществляя который необходимо взвесить и оценить его возможные положительные и отрицательные последствия.

Сегодня термин «оптимизация персонала» сразу ассоциируется с сокращением его численности. Этот метод является самым распространенным, но далеко не самым эффективным, так как, избавляясь от персонала, работа, выполняемая им, ложится на плечи других более квалифицированных кадров и качество

предоставляемых работ либо услуг (в зависимости от сферы деятельности производственного предприятия) существенно снижается.

Для того, чтобы не допустить такого расклада событий и не потерять клиентов, необходимо понимать, что сокращение численности работников не является панацеей, и этот метод нужно применять в симбиозе с другими методами оптимизации персонала на предприятии.

Одним из ключевых в сегодняшней экономике является автоматизация производства. Здесь речь идет не только об автоматизации, связанной непосредственно с производством, но и об автоматизации работы персонала. Так каким же образом, используя данный метод можно увеличить эффективность работы?

Во-первых, автоматизация уберет лишнюю бумажную рутинную работу, которая, как правило, занимает колоссальное количество времени и энергозатрат. Этот пример ярко показывает, что в рамках оптимизации сочетаются метод автоматизации и сокращения численности персонала. Так как персонал, занимающийся обработкой и ведением первичной документации, может быть сокращен без весомых для организации потерь, а работа, находившаяся в его ведении, будет передана в рамки автоматизации с контролем этого процесса более квалифицированным персоналом. От такого нововведения предприятие экономит полноценную заработную плату на сотрудника, а более квалифицированный персонал получает доплату, выполняя контрольные функции без весомого ущерба для его основной работы.

Во-вторых, когда автоматизация проведена и максимально простая работа упразднена, необходимо оптимизировать более сложный трудоемкий труд. Здесь антикризисные менеджеры могут пойти несколькими путями. Один из них это применение техники мозгового штурма, когда при собрании всего персонала задается вопрос: «Как сделать Вашу работу более эффективной?» При этом обязательно нужно акцентировать внимание на том, что рациональные предложения сотрудников будут выгодны для них самих. Такая техника поможет выявить слабые места в работе, потому что именно персонал знает свою работу и изо дня в день ее выполняет, а руководителю, который не вдается в мелкие подробности,

решая тактические и стратегические задачи, они могут быть не видны, например, те статьи расхода, которые в силу тех или иных причин, организации просто не нужны. Поэтому всегда важно слушать линейный персонал. Именно это может стать ключом к оптимизации.

Другим вариантом оптимизации может стать система профит-шеринга, сопровождающаяся постановкой задач по системе SMART. Профит-шеринг предполагает, что часть прибыли компании будет распределяться бонусной частью к оплате труда для самых эффективных сотрудников. Если руководитель выявил, что материальная составляющая и карьерный рост – это основа мотивации его сотрудников, то сотруднику можно давать большее количество задач, обязательно используя систему SMART. Таким образом, в коллективе будет здоровая конкуренция, сотрудники, реализовывая свои цели, реализуют и цели руководителя об оптимизации. Для этого нужно все результаты деятельности персонала придавать огласке, поощрять или наоборот. В конечном итоге предприятие разграничивает замотивированных и конкурентоспособных сотрудников, а численность других автоматически сокращается и руководитель достигает поставленной изначально цели.

Таким образом, вышеописанными методами можно оптимизировать работу персонала производственного предприятия, при этом не нанеся вреда рабочему процессу, а сделав его максимально эффективным и сбалансированным.

Список литературы

1. Румянцева Е.Е. Экономический анализ: учебник и практикум для СПО / Е.Е. Румянцева. – М.: Юрайт, 2016. – 281 с.
2. Бекетнова Ю.М. Методы факторного анализа в прикладных задачах финансового мониторинга : монография / Ю.М. Бекетнова. – М.: Русайнс, 2018. – 110 с.
3. Экономическая эффективность: сущность, особенности и методика оценки // Экономист года / под общ. ред Г.Ю. Гуляева. – Пенза: Наука и просвещение, 2016. – 318 с.