

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ПІДПРИЄМСТВА

Дехніч Я.

Національний університет харчових технологій

Управління персоналом одна із найважливіших напрямів в стратегії сучасного підприємства. Щоб процвітати в мінливому світі, досягти конкурентної переваги, кожна організація повинна домагатися ефективного і рентабельного застосування передових технологій, яке, в свою чергою, вимагає людських ресурсів, які мають необхідні знання й професіональний досвід. Відбувається трансформація управління персоналом у керування людськими ресурсами: персонал розглядається не як головний чинник витрат, а як ключовий ресурс. Сучасну політику управління людськими ресурсами слід націлювати на максимальну віддачу від інвестицій у персонал через побудова системи, яка мотивує кожного працівника для досягнення цілей, обумовлених бізнесовою стратегією компанії, здатна об'єктивно оцінити рівень досягнення результатів і безсторонньо винагороджує і заохочує працівників. Досягнення цілей і завдань, поставлених політикою у сфері управління людськими ресурсами, вимагає вкладення чималих коштів як і у самі людські ресурси, так і у розвиток служб управління персоналом, відповідальних за реалізацію прийнятої політики. Витрати на персонал, в такий спосіб, стають інструментом здійснення політики управління людськими ресурсами підприємства.

Витрати на персонал відіграють найважливішу роль в структурі витрат сучасних підприємств. З іншого боку, вони все частіше розглядаються як інвестиції, приносять віддачу протягом тривалого часу. Отже, управління ефективністю витрат на персонал може помітно впливати на результат господарської діяльності підприємства у цілому.

Теоретичні та методологічні основи, рекомендації щодо визначення витрат на персонал представлені в роботах: В.А. Дятлова, О.П. Єгоршина, П.В. Журавльово-

вої, А.Я., Кібанова, Є.В. Маслова, В.В. Травіна, А.П. Волгіна, Г. Десслера та ін. Але вивчення теоретичних і практичних досліджень вітчизняних і зарубіжних вчених дозволяє зробити висновок про недостатню розробленість питань щодо оптимізації витрат на персонал підприємства, а саме: недостатньо уваги приділяється формуванню системи управління витратами на персонал як цілісної сукупності взаємодіючих елементів, що забезпечує прийняття економічно обґрунтованих управлінських рішень.

Загалом частка витрат на персонал у загальному обсязі витрат має стійку тенденцію до зростання в усіх галузях економіки, вирішальне значення набуває управління витратами на персонал. У зв'язку з цим часто використовується поняття оптимізації витрат на персонал. Взагалі на сучасному етапі визначають поняття «оптимізація» як процес знаходження найкращого варіанта рішення задачі при заданих вимогах та обмеженнях, відповідно оптимізація управління процесом являє собою визначення шляху досягнення мети при забезпеченні найкращих значень показників, що характеризують цей процес. Витрати на персонал нерозривно пов'язані з системою управління персоналом підприємства, яку, у свою чергу, необхідно розглядати як найважливішу частину системи менеджменту. Оптимізація витрат на персонал сполучена з ефективністю діяльності підприємства. Забезпечення ефективності діяльності підприємства може досягатися як за допомогою екстенсивних методів (наприклад, збільшення числа співробітників, обсягу виконуваних робіт і, відповідно, обсягу витрат), так і за допомогою інтенсивних методів. Результатом застосування інтенсивних методів може з'явитися, наприклад, збільшення продуктивності праці. При цьому поліпшення результату досягається не просто за рахунок приросту продуктивності праці, але й за рахунок більшої якості та раціональності прийнятих управлінських рішень, більш чіткої організації системи управління персоналом та підприємством в цілому. Для прийняття обґрунтованих управлінських рішень важлива оптимізація не тільки витрат на персонал в цілому, а й витрат за окремими статтями: витрати на оплату праці, на навчання та розвиток, на наймання персоналу, на культурно-побутове обслуговування.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Мальцев С. Расчет оптимальной численности персонала / С. Мальцев. // Управление производством. — 2009. — № 1. — С. 16–21.
2. Самотеєва А. Аутстафінг или аренда персонала/ А. Самотеєва. // Реальный бизнес . — 2005 . — С. 128.
3. Евдокимов С. Л. Нестандартные решения / С.Л. Евдокимов. // Управление персоналом. —2005.— № 17.— С.57.

Науковий керівник Олійниченко О.М.