

**Секция «Политология, идеология и социология» кафедры «История белорусской государственности»**

**Оптимизация численности персонала на предприятии**

Русаленко Д.В.

Научный руководитель: Комиссарова Е.А.

Персонал любого предприятия представлен его кадрами. Состав и структура кадров постоянно меняется в соответствии с изменением техники, технологии, организации производства и управления. Состав кадров характеризуется следующими показателями: образовательный уровень, специальность, профессия, квалификация, стаж работы, возраст, соотношение отдельных категорий работников. Характерно и то, что кадры - наиболее подвижная часть производительных сил.

Анализ причин и статистики сокращения персонала является неотъемлемой частью успешного управленческого процесса в различных сферах деятельности.

При ситуации кризиса на предприятии одним из способов повышения его устойчивости, улучшения в будущем финансового положения может стать частичное сокращение персонала, увольнение неэффективных сотрудников.

Причины для сокращения штата сотрудников могут быть самые различные, начиная от необходимости сокращения расходов на оплату труда и заканчивая ликвидацией организации в целом. Одними из самых распространенных являются:

перепрофилирование деятельности предприятия или отказ от работы в одном из направлений производства;

снижение количества контрагентов организации, уменьшение спроса на продукцию (работы, услуги) компании;

уменьшение объемов работ;

совершенствование методов и приемов оплаты труда сотрудников при ограниченном бюджете;

проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей.

В настоящее время основной причиной сокращения многих сотрудников является и то, что большинство процессов может заменить автоматизация производства.

С одной стороны, она дает быстрое и облегченное развитие предприятию, с другой же - сокращает места низкоквалифицированных сотрудников. Для предприятия все негативные факторы компенсируются экономией средств, ростом производительности и безопасности, которые дает применение технологий.

Стоит учесть, что независимо от основания сокращения трудовые права не должны нарушаться. Льготники и лица с государственными гарантиями не могут быть сокращены. Единственным отличием считается то, что решение о сокращении может принять региональный или любой другой вышестоящий орган. Согласно статистическим данным опубликованным на сайте [web.archive.org](http://web.archive.org) сокращение рабочих мест в Европе на начало 2017 года составило: Германия – 465000, Польша – 335000, Италия – 215000, Испания – 160000, Франция – 145000.

Использовать различные способы оптимизации численности персонала следует исходя из организации и структуры предприятия, возраста самих работников и многих других факторов.

Предоставление ежегодных отпусков в нерабочие дни. Указ № 483 от 27.11.1995 президента РБ о нерабочих днях предписывает сохранить за неработающими сотрудниками заработную плату, хотя по действующему Трудовому Кодексу на безусловное сохранение заработной платы могут рассчитывать только те, кто получает оклад.

Предоставление отпусков без сохранения заработной платы, требуется письменное заявление работника (регламентируется ст. 190 ТК РБ)

Перевод на дистанционную работу. Удаленная работа позволяет сэкономить на оборудовании рабочих мест и размере заработной платы, кроме того, удаленный сотрудник не тратит деньги на проезд и питание в офисе.

Ограничение и контроль срока действия надбавок и доплат. Возможность мотивации сотрудников фирмы на быструю, качественную работу за дополнительные деньги.

Модернизация организационной структуры. Включает в себя упразднение лишних должностей, выявление и устранение дублирующих функций, отказ от видов деятельности, не создающих добавленной стоимости.

Снижение хозяйственных затрат. Это направление включает в себя отказ от лишних сервисов, создание мобильных рабочих мест, введение посменного рабочего распорядка, оптимизацию офисных площадей.

Приглашение студентов вузов. Экономнее и перспективнее «вырастить» собственного специалиста, чем найти подходящего на рынке труда.

Конечная цель любого бизнеса - получение прибыли, и потому компании и организации всегда стремятся к росту выручки и снижению затрат. И одним из эффективных путей уменьшения затрат является оптимизация расходов на персонал. К этому следует подходить как к отдельному проекту, который подлежит четкому планированию. Необходимо определить реальное состояние дел по части затрат на персонал, просчитать уровень загруженности сотрудников, производительность труда и прочие факторы. И после детального анализа можно разрабатывать меры по снижению расходов, связанных с персоналом.

Расходы на сотрудников - это не только зарплата и отчисления с ФОТ, но и целый список других издержек. В дополнительные издержки входят:

- затраты на соцпакет и льготы для сотрудников;

- расходы на обустройство и содержание рабочего места, на меры по технике безопасности;

- затраты на подбор кандидатов, обучение и переподготовку сотрудников;

- затраты на бухгалтерское обслуживание;

- иные затраты, зависящие от специфики компании.

Оптимизация численности сотрудников ведет к существенному снижению не только основных, но и дополнительных издержек.

При решении проблемы оптимизации численности персонала некоторые специалисты предлагают условно разделить персонал на две группы:

- «кадровое ядро» – это сотрудники, участвующие в ключевых бизнес-процессах фирмы, приносящие максимальную прибыль, имеющие уникальный опыт, очень высокую квалификацию и т.д. Одним словом,

это персонал, без которого вряд ли возможно качественное выполнение необходимой работы. Найти достойную замену таких сотрудников короткие сроки крайне проблематично;

«кадровая периферия» – это все остальные сотрудники. Они также несут полезную нагрузку, но в случае кризисной ситуации организация может без них обойтись без серьезных последствий.

Очевидно, что при оптимизации расходов на персонал следует сокращать в первую очередь «кадровую периферию». В конце концов, найти новых сотрудников в случае необходимости не составит труда.

Таким образом, оптимизация численности персонала возможна только при пересмотре организации труда и мотивации сотрудников. Цель успешного предприятия - дать возможность сотрудникам максимально реализовать свой потенциал для достижения личной эффективности и эффективности деятельности предприятия.

Литература:

<https://ronl.org/referaty/menedzhment/162123/>

<https://urexpert.online/trudovoe-pravo/uvolnenie-s-raboty/osnovaniya/po-sokrashheniyu/vozmozhnye-prichiny.html>

<https://u-volnenie.ru/posts/sokrashhenie/vozmozhnye-prichiny-dlya-sokrashheniya-shtata>

### **Политическая имиджология: построение и управление имиджем**

Баран М.Л.

Научный руководитель: Куприянова Г.М.

Белорусский национальный технический университет

Слово «имидж» недавно пришло в русский язык, но достаточно быстро заняло твёрдые позиции. В переводе с английского «имидж» переводится как «образ», «изображение», «точное подобие». Само слово «имидж» можно трактовать по-разному. Краткий психологический словарь под редакцией А.В. Петровского и М.Г. Ярошевского определяет имидж как «стереотипизированный образ конкретного объекта, существующий в массовом сознании. Как правило, понятие имиджа относится к конкретному человеку, но может также распространяться на определенный товар, организацию, профессию и т.д.»

В1990 году в научном обороте появилось понятие «имиджология», которое получило всеобщее признание.