

networks. SEO or search engine optimization are measures that help to raise a site to higher positions in search results for certain user requests.

11) Hold an unusual event. Scientifically, this is called event marketing - when you organize an interesting and exciting event that involves a large number of participants, and perhaps even the local press. For example, the organization of a sports competition bike store. Or holding a local cafe for eating hamburgers. Or the organization of a literary evening, a contest of stories or poems by a bookstore. The main thing here is fantasy and creativity.

Conclusion. This is far from exhaustive practice, but a basic list of forms of promotion of small business. In order to achieve the desired result from advertising, it is desirable to apply an integrated approach, that is, to use several types of promotion at once. And, of course, you need to analyze what returns, what does not, and adjust your marketing strategy.

References

1. Продвижение малого бизнеса [Электронный документ].-Режим доступа: <https://texterra.ru/blog/besplatnyei-byudzhetye-sposoby-prodvizheniya-malogo-biznesa.html> -Дата доступа:05.03.2020

2. Продвижение малого бизнеса [Электронный документ].-Режим доступа: <https://adne.info/kak-reklamirovat-svoj-biznes/>.-Дата доступа:15.03.2020

УДК 005

ОПТИМИЗАЦИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ В ОРГАНИЗАЦИЯХ БЕЛАРУСИ

*Завадский Р.А., студент группы 10507218 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – В статье рассматривается возможность оптимизации расходов на персонал в компании, способы снижения затрат, разбор проблем при сокращении штата. Также обосновывается принятие решения в компании о том, каких сотрудников стоит увольнять, а каких нет. Выявляются ошибки директоров фирм по поводу увольнения штата и самые оптимальные способы снижения затрат на белорусских предприятиях.

Summary – The article considers the possibility of optimizing staff costs in the company, ways to reduce costs, analysis of problems while reducing staff. The decision is also settled in the company about which employees should be fired and which are not. Errors of directors of firms regarding the dismissal of staff and the most optimal ways to reduce costs at Belarusian enterprises are revealed.

Введение. При жизненном цикле компании рано или поздно возникает вопрос об оптимизации расходов на персонал. В Беларуси легче всего рассмотреть этот процесс на примере наших банков, где происходит постоянное сокращение рабочих мест. Еще одним примером может служить радиовещание и телефонная связь, которые в последнее время заменяет интернет. Виной всему автоматизация и упрощение систем. Однако можно ли заменить ими человека?

Основная часть. Сокращение затрат на кадры, в том числе экономия на обучении персонала и оплата труда, может негативно сказываться на бизнесе компании. Допустим, компания завязана на оказании медицинских услуг. Если мы будем платить врачу гораздо меньшую заработную плату, чем, скажем, в другой клинике, то он с большой вероятностью уйдет туда через несколько месяцев. Еще хуже будет, если мы уделим мало внимания повышению квалификации и обучению персонала, ведь работник, допуская ошибки, может плохо обслужить клиентов или вовсе навредить здоровью одного из них, за что компания понесет большие потери. Соответственно, мы должны прежде всего не экономить на финансировании, а оптимизировать наши расходы, а именно улучшить систему оплаты труда и создать план наиболее продуктивного дня рабочих.

Для улучшения трудового процесса можно использовать сторонние программы на ПК сотрудников. Здесь можно выделить программы ChocoTime и Disciplina.ru, которые контролируют, чем занимаются работники в течение дня. А с помощью программы 1С можно определить излишние затраты на доставку [1].

Важным изменением в системе труда может стать применение аутсорсинга и аутстаффинга. Они приносят большую экономию на штате при правильном пользовании. Различие этих понятий заключается в том, что при аутсорсинге мы заключаем договор с другой компанией по предоставлению нужных нам услуг и платим ей деньги по окончании работы. Здесь нас интересует лишь результат. При аутстаффинге нам предоставляют на определенный срок определенное количество человек, которых мы внедряем в работу. Здесь учитывается отработанное нанятыми сотрудниками время, а не результат. Как это можно использовать? К примеру, в вашем штате есть дизайнер, который задействован на 20%, то есть не в полной мере, но заработную плату мы ему платим, как и всем остальным. Чтобы исправить ситуацию, можно поступить двумя путями:

1) Так как сотрудник не реализовывает себя в полной степени, мы станем платить ему, как рабочим с частичной оплатой труда, и он даже не будет спорить по этому поводу, так как сам понимает, что не работает на полную силу. Так можно поступить со всеми людьми компании.

2) Мы можем уволить нашего сотрудника, а, когда нам пригодится работник в этом направлении, мы легко связываемся с аутсорсинговой фирмой, которая сделает эту задачу за нас. Так мы потратим гораздо меньше средств и сможем сконцентрироваться на других задачах [2].

Конечно, есть еще один беспроигрышный вариант: спросить своих сотрудников о том, кто бы мог заниматься этой работой внеурочно с доплатой к зарплате. Это очень хороший шаг, поскольку не будет необходимости никого нанимать, а сотрудник получает не только хорошую прибавку к зарплате, но и гарантии того, что в ближайшее время его не уволят. Таким образом, мы создаем универсальную команду, каждый из сотрудников которой может выполнять несколько задач.

Еще одной формой оптимизации расходов на персонал может служить привлечение студентов университетов. Отличными кадрами, на мой взгляд, станут студенты именно последних курсов, ведь их знаний вполне хватает для полноценной работы. К тому же, мы можем заключать договоры с различными колледжами и университетами для направления на прохождение практики у нас, на предприятии. Нам на руку, что студент за такую же работу, как и опытный специалист, может получать в разы меньше. Поэтому мы можем принимать студентов работать по срочному трудовому договору, а если они справляются, то оформить их в штат с повышением оклада.

Несмотря на иерархическую структуру компании, сотрудникам должна даваться хоть какая-то свобода. Допустим, один из работников предложил хорошую идею по реализации нового продукта. Сделав его начальником этого проекта, мы покажем своеобразное равенство друг перед другом в компании, и люди начнут придумывать больше способов развить ее. Таким образом, персонал будет входить в состав деления не только отделов, но и творческих коллективов, занимающихся проектами. Всех людей, входящих в такие проекты, мы можем премировать.

Одним из хороших подходов по оптимизации затрат на персонал станет один или несколько дней удаленной работы в неделю при условии, что сотрудник будет выполнять индивидуальную работу. Работники смогут прежде всего выспаться и с хорошим настроением приступить к работе в удобное для них время. Этот метод будет также спасением для людей, уходящих в декретный отпуск. Они смогут быть на связи со своей компанией, не теряя свой ежемесячный заработок, а через три года вернуться на рабочее место, не забыв, как выполнять тот или иной процесс [4].

Рассмотрим, как пытаются оптимизировать расходы у нас, в Беларуси. Не секрет, что на многих заводах стоит старое оборудование. Со стороны директоров это объясняется тем, что нет разницы на каком станке производить оборудование. Главное, что на нем можно выполнять нужные техпроцессы. На таком заводе рабочие будут, скорее, страдать за отбыванием срока на работе, чем наращивать производственный потенциал. Другое дело, когда на заводе установят новейшие станки для удобной работы, а мотивацией для сотрудников будет улучшение условий не только труда, но и отдыха. Каждый месяц будет поставлен определенный план, и в случае его перевыполнения часть денег пойдет, например, на улучшение комнат отдыха, столовых, производственных помещений и т.д. Сотрудники должны видеть, что их ценят и в них вкладывают.

С банками немного сложнее. Всех сотрудников здесь удержать не получится, но часть из них можно оставить, переведя их на удаленную работу. Некоторых можно переквалифицировать на работников по обслуживанию банковских интернет-систем [3].

Сотрудники в компании условно делятся на два типа: «охотники» и «собаки». От сотрудников первого типа зависит основная прибыль компании. Они имеют богатый опыт в нужном нам деле и высокую квалификацию. Таких сотрудников стоит увольнять в самую последнюю очередь, так как замену им мы будем искать довольно долго. Второй тип - «собаки» - по большей степени помогают «охотникам» или выполняют менее важную работу. Они тоже важны, но в случае серьезных проблем, мы должны увольнять их в первую очередь, ведь замену им найдем гораздо быстрее.

Заключение. Из всего вышеописанного следует, что сокращение персонала, выплат и средств на улучшение рабочего места – не лучший выход. Оптимизация расходов возможна только при пересмотре организации труда и мотивации сотрудников. Цель успешного предприятия – дать заработать сотрудникам еще больше, где это возможно.

ЛИТЕРАТУРА

1. 10 полезных сервисов, чтобы контролировать сотрудников [Электронный ресурс]/Режим доступа:<https://rb.ru/list/doverayaj-no-proveryaj/>. – Дата доступа: 14.03.2020.

2. Оптимизация расходов на персонал [Электронный ресурс] /Режим доступа:<https://rightstaff.ru/blog/optimizatsiya-raskhodov-na-personal/> - Дата доступа: 14.03.2020.

3. Банки будут сокращать персонал. Что делать людям? [Электронный ресурс]/Режим доступа:<https://yandex.by/turbo?text=https%3A%2F%2Fnaviny.by%2Farticle%2F20190813%2F1565672737-banki-budut-sokrashchat-personal-chto-delat-lyudyam> – Дата доступа: 14.03.2020.

4. 39 способов снизить затраты на персонал [Электронный ресурс]/Режим доступа:<http://hr-praktika.ru/blog/17-sposobov-snizit-zatraty-na-personal/> - Дата доступа: 14.03.2020.