

ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ

Лабуда А. Ю. Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», направление подготовки «Финансы и кредит», студент группы Ф-41.

Дорошко Т. В. Учреждение образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации», старший преподаватель кафедры банковского дела, анализа и аудита – научный руководитель.

Одним из важных элементов грамотного управления организации является оптимизация расходов. Если не углубляться в специфические термины, то под оптимизацией расходов можно понимать максимально возможное для юридического лица уменьшение расходов, желательно, чтобы при этом, доходы организации не только оставались на должном уровне, но и увеличивались. И если руководителю организации удастся грамотно оптимизировать расходы своей организации, то вне зависимости от специфики и масштабов организации, оно будет успешно развиваться и приносить хороший доход владельцу.

Мировой финансовый кризис затронул многие организации нашей страны. В это непростое время многие руководители озабочены вопросом о том, как эффективнее сократить расходы. Оптимизация расходов на персонал тоже играет не маловажную роль.

Как правило, в бюджете на персонал наибольший вес имеют следующие статьи: заработная плата и связанные налоги, доплаты, дополнительные оплачиваемые отпуска, мероприятия в области охраны труда и техники безопасности, приобретение средств индивидуальной защиты, обучение, найм, добровольное медицинское страхование, компенсации питания, мобильной связи, транспортных расходов и расходов на занятия спортом, другие компенсации, проведение корпоративных мероприятий, негосударственное пенсионное обеспечение, предоставление работникам займов, прочие затраты.

Полный перечень расходов и их удельный вес в бюджете может отличаться для каждой конкретной организации. Поэтому конкретный ответ на вопрос, что сокращать и какой эффект можно получить в

результате можно дать только после изучения каждого конкретного случая.

Рассмотрим только законные способы оптимизации расходов. Наиболее часто прибегают к следующим способам оптимизации:

1. Одним из способов решения данной проблемы является сочетание различных режимов работы – гибкий режим, разделение рабочего дня на части, режим неполного рабочего времени, но он не позволяет экономить более 25 % фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством. Преимущества очевидны: работодатель получает экономию, работники получают дополнительное свободное время и эта мера имеет «обратный» порядок при увеличении объемов позволяет достаточно быстро вернуться к исходному состоянию полной занятости. При неравномерной производственной программе избежать оплаты сверхурочных работ можно, переведя часть персонала на режим суммированного учета рабочего времени. Тогда дополнительная работа в периоды высокой нагрузки будет компенсирована предоставлением отдыха в другие периоды.

2. Одной из особенностей современного состояния трудовых отношений является широкое распространение заключения срочных трудовых договоров. Многими работодателями это также воспринимается как один из способов оптимизации расходов на персонал. Срочный характер трудовых отношений в меньшей степени обременяет работодателя относительно необходимости соблюдения гарантий работникам при изменении и прекращении трудового договора. Заключенный с работником срочный трудовой договор не позволяет работнику надеяться на стабильность трудовых отношений, быть уверенным в завтрашнем дне. Позиция работодателя совершенно иная. В случае снижения объемов производства, уменьшения количества заказов, некоторой стагнации производственных процессов работодатель обладает возможностью, уведомив работника не менее чем за 3 дня, уволить его в связи с истечением срока трудового договора.

3. Совмещение профессий (должностей) позволяет выполнять фактически двойной объем работы, используя трудозатраты только одного работника. Как показывает практика, проводя сокращения численности работников, работодатель не перестает нуждаться в выполнении определенного вида трудовых функций или объема работ. Однако по многим иным объективным причинам вынужден сокращать персонал. Возможность выполнения работником трудовых обязанностей по другой должности или увеличение объема выполняемых работ того же рода позволяет работодателю экономить на расходах на персонал. В этом случае только один работник подлежит

пенсионному и социальному страхованию, зарплата начисляется также только одному работнику. Доплата же за выполнение дополнительного объема работы составляет лишь определенную часть с учетом объема поручаемой работы.

4. Сокращение фонда оплаты труда за счет «гибкой» составляющей. В структуре вознаграждения работников доля выплат по результатам деятельности может составлять 20-30% а в некоторых профессиях до 50% поэтому перераспределение рисков между работником и работодателем приводит к временному снижению реальной заработной платы, но в долгосрочной перспективе позволяет сохранить квалифицированных работников.

5. Еще одним источником оптимизации является оптимизация расходов на социальные программы. В ряде случаев программы не являются жизненно необходимыми для компании, эффект от их реализации оценивается «на глаз». Оптимизация расходов возможна в том случае, если нет законодательного или иного обязательного требования к проведению таких программ, например, организация обязана приобретать средства индивидуальной защиты и проводить обучение по технике безопасности. Несоблюдение этих требований грозит большими штрафами.

Все перечисленные меры напрямую приводят к постоянному или временному снижению доходов работников. В тоже время есть еще один внутренний резерв. Это расходы на аренду помещений, оснащение рабочих мест, электроэнергию, связь и они достаточно велики. При создании гибких рабочих мест работник может выполнять работу находясь дома и не иметь постоянного рабочего места в офисе. Для координации вводятся регулярные встречи в офисе, отчетность и обмен информацией с использованием современных средств связи. Ограничением такого подхода является необходимость организации процедур контроля за производительностью и трудозатратами работников, что зачастую требует разработки соответствующей системы оплаты труда.

В тоже время, необходимо подчеркнуть, что предложенные рекомендации не являются универсальными и для каждой организации необходимо разрабатывать свою собственную модель, учитывающую все производственные, технологические и другие факторы. Как правило, для организации, предлагающей работникам стандартный социальный пакет, экономии расходов на управление персоналом в пределах 20–30 % возможно достичь без сокращения численности и перехода на режим неполного рабочего времени, при этом речь идет об экономии денег.

Список использованных источников

1. Проблемы оптимизации расходов на персонал: правовые аспекты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.bmpravo.ru/show_stat.php?stat=877. – Дата доступа – 25.11.2016.
2. Оптимизация затрат при управлении персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mcd-pkf.com/publication/personnel/publ_06.html. – Дата доступа – 25.11.2016.