

ПУТИ СОКРАЩЕНИЯ РАСХОДОВ НА ПЕРСОНАЛ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Н.В. Клецова, к.э.н., доцент

Сумского национального аграрного университета

Адрес: 40024, г.Сумы, ул.Харьковская, д.40/2, кв.184, E-mail:klyetsova-n@list.ru,

тел.: +38 0542 656979, +38 067 9531573

На сегодняшний день существует много направлений и программных методов обработки информации, целью которых является получение или выделение из нее знаний, но главным методом обработки информации остается обработка с привлечением человека и человеческого интеллекта. Кроме того, именно интеллектуальные усилия не только направлены на развитие новейших технологий, но и на поддержку производительной и эффективной работы предприятия в условиях конкуренции. Современный деловой мир ускоряет интеграцию человеческих знаний в практическую деятельность. Мы считаем, что такое утверждение зарубежных ученых является очень актуальным и только тот руководитель, который удачно умеет использовать потенциал собственных наемных работников, сможет в будущем увеличить прибыль предприятия, минимум как на 30%.

При этом следует акцентировать внимание и на том, что в условиях стремительного развития научно-технического прогресса для развивающихся предприятий, и которые достигают предела линейного роста, оптимизация затрат становится одним из приоритетных инструментов повышения доходности. Более того, во времена финансового кризиса сокращение расходов для подавляющего большинства организаций становится основным условием выживания. Так, в период "мобилизации" предприятий топ-менеджеры стали уделять больше внимания к строгому выполнению плана развития организации, соответствия кадровой политики основным целям, ресурсам и потребностям компаний, чем в "спокойные времена". Однако в последнее время владельцев сельскохозяйственных предприятий начала постигнуть проблема стабильного штата наемных работников, которая приобретает особенную актуальность.

Основные положения по оптимизации затрат на управление наемными работниками на предприятии раскрыты в работах отечественных и зарубежных ученых-практиков, таких как Н. Бонтис, П. Воколова, Н. Гавкалова, А. Данилова, А. Криворучко, Л. Ритенберг, А. Сиренко. Однако сегодня актуальным является оптимизация затрат на персонал сельскохозяйственных предприятий, что обусловлено кризисным состоянием нашей страны.

Для того, чтобы решить проблему сокращения штата наемных работников, по нашему мнению, нужно выяснить, какие именно проблемы в управлении затратами на персонал имеют владельцы сельскохозяйственных предприятий отдельных областей Северо-Восточного региона Украины (рис. 1).



Рис. 1. Проблемы и их последствия в управлении затратами на персонал в сельскохозяйственных предприятиях отдельных областей Северо-Восточного региона Украины

Источник: собственные исследования автора

В частности, для углубленного изучения нами были выбраны ООО АФ "Семереньки" Тростянецкого района Сумской области, ООО "Савинцы" Миргородского района Полтавской области, ООО "Победа" Красноградского района Харьковской области. Исследования показали, что на выбранных нами предприятиях действительно существует большой ряд проблем по расходам на персонал, которые соответственно заставляют их руководителей прибегнуть к сокращению штата наемных работников (рис. 2).



Рис. 2. Способы устранения выявленных проблем в управлении затратами на персонал в сельскохозяйственных предприятиях отдельных областей Северо-Восточного региона Украины

Источник: усовершенствовано автором на основе [1, с. 14].

Стоит отметить, что такие ученые как Н. Гавкалова, А. Данилова, А. Криворучко в своих работах акцентируют внимание на определенных

последствиях вышеуказанных проблем. Так, по проведенным нами исследованиям, именно такие последствия имеют место на предприятиях ООО "Савинцы" и ООО "Победа" Полтавской и Харьковской областей. Поэтому, по нашему мнению, целесообразно применение определенных мер по их устранению (рис. 2). Действительно, внедрения предложенных мероприятий на исследуемых предприятиях будет иметь частичный результат, однако, мы считаем, что основным толчком решения проблемы расходов на персонал является сокращение штата наемных работников. Именно так происходит на ООО АФ "Семереньки" Тростянецкого района Сумской области.

На первый взгляд сокращение штата наемных работников в области сельского хозяйства можно считать обычным подходом изменения штата персонала на предприятии. Однако даже в кризисные времена вынужденное увольнение персонала не является серьезным шагом для разумного работодателя, потому стоит позаботиться о собственной репутации и расстаться с наемными работниками цивилизованно. Так, чтобы не держать в штате работников, которых в отсутствие новых проектов, производства или реализации новой продукции нечем занять, мы разработали схему, позволяющую регулировать численность персонала на сельскохозяйственном предприятии (рис. 3). В частности, должно происходить разделение штата на постоянных и временных наемных работников.

Удачным примером применения срочного трудового договора, как способа оптимизации расходов на персонал, является Швеция. Интересно отметить, что законодательство данной страны делает упор на заключение исключительно срочного трудового договора для выполнения временных сезонных работ, является актуальным именно для отрасли сельского хозяйства, а также для работников определенных категорий или должностей. Мы считаем, что заимствования отдельных положений трудового законодательства иностранного опыта будет способствовать подготовке удачного проекта нового Трудового кодекса Украины.

Таким образом, учитывая выше сказанное, мы можем утверждать, что при разумно проведенном переходе на систему срочных трудовых договоров



Рис. 3. Этапы разделения штата наемных работников сельскохозяйственного предприятия на постоянных и временных

Источник: собственные исследования автора

сельскохозяйственное предприятие может оптимизировать расходы от 20% до 50% собственного годового бюджета в зависимости от вида полученных заказов. Если даже оптимизация расходов предприятия в области сельского хозяйства составит 30%, то данная организация будет способна предлагать наемным работникам более высокую заработную плату, чем конкуренты. А это, соответственно, позволит руководителю предприятия помимо финансовой выгоды, выбирать лучшие кадры на рынке труда и при этом не испытывать дефицита рабочей силы даже в периоды одновременной реализации нескольких крупных проектов.

Литература:

1. Rittenberg L. Enterprise Risk Management – Understanding and Communicating Risk Appetite / Dr. Larry Rittenberg, Frank Martens // Research Commissioned by Coso. – January 2012. – 32, [2] p.