

Секція: Проблеми відтворення людського капіталу.

Клецова Н. В.

доцент кафедри менеджменту ЗЕД та євроінтеграції,

Сумський національний аграрний університет,

м. Суми, Україна

ОПТИМІЗАЦІЯ ВИТРАТ НА ПЕРСОНАЛ У СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

На сьогоднішній день існує багато напрямів та програмних методів обробки інформації, метою яких є отримання або виділення з неї знань, але найголовнішим та найпродуктивнішим методом обробки інформації залишається обробка із залученням людини та людського інтелекту. Крім того, саме інтелектуальні зусилля не лише спрямовані на розвиток новітніх технологій, але й на підтримку продуктивної та ефективної роботи підприємства в умовах конкуренції [1, с. 173]. Як зазначають закордонні вчені А. Серенко та Н. Бонтіс [2, с. 185], сучасний діловий світ прискорює інтеграцію людських знань в практичну діяльність. Ми вважаємо, що таке твердження зарубіжних науковців є дуже актуальним і лише той керівник, який вдало вмів використовувати потенціал власних найманих працівників, зможе у майбутньому збільшити прибуток підприємства, мінімум як на 30%.

Проте останнім часом власників сільськогосподарських підприємств почала спіткати проблема стабільного штату найманих працівників. На перший погляд скорочення штату найманих працівників в галузі сільського господарства можна вважати звичайним підходом зміни штату персоналу на підприємстві. Проте навіть у кризові часи вимушене звільнення персоналу не є серйозним кроком для розумного роботодавця, бо варто подбати про власну репутацію і розлучитися із найманими працівниками цивілізовано [3, с. 275]. Так, щоб не тримати в штаті працівників, яких під час відсутності нових проектів або виробництва чи реалізації нової продукції нічим зайняти, ми розробили схему, що дозволяє регулювати чисельність персоналу на

сільськогосподарському підприємстві (рис. 1). Зокрема, має відбуватись поділ штату на постійних і тимчасових найманих працівників.

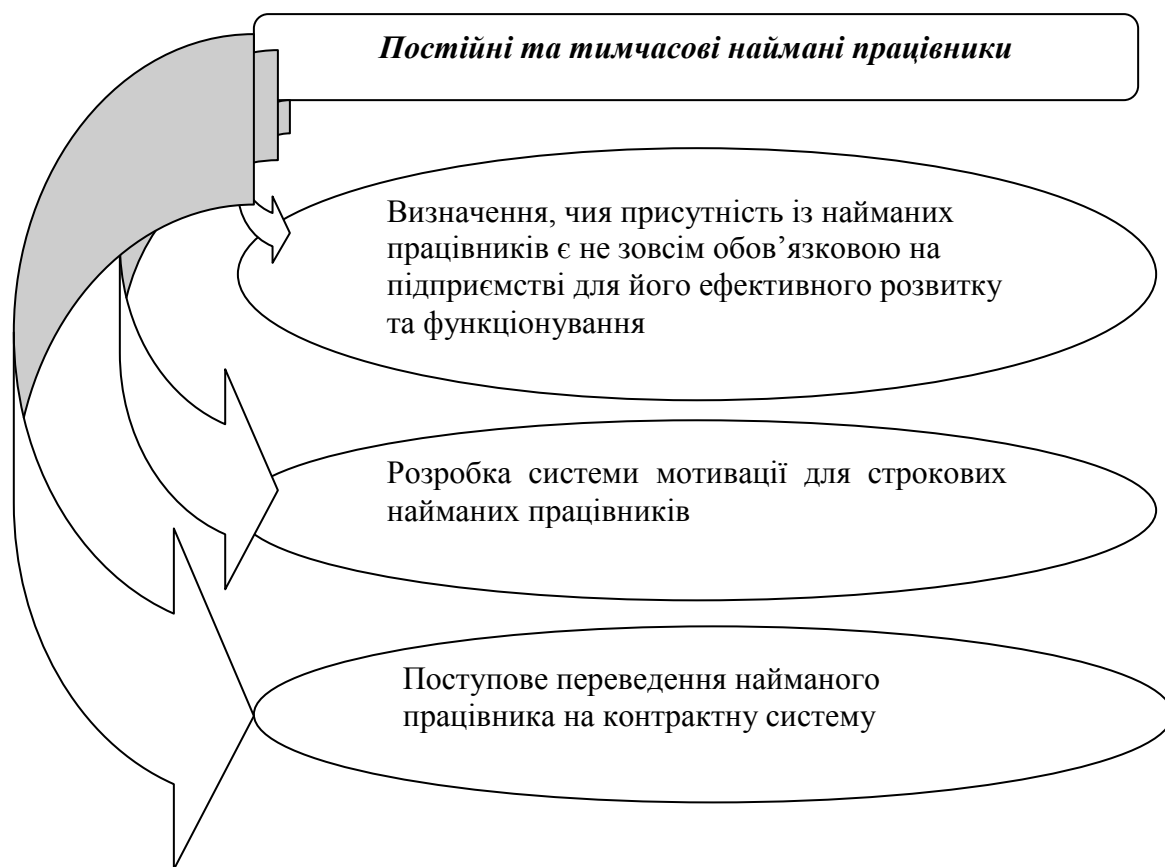


Рис. 1. Етапи поділу штату найманих працівників сільськогосподарського підприємства на постійних і тимчасових

Джерело: власні дослідження автора

Так, першочерговим завданням постає питання визначення, чия присутність із найманих працівників є не зовсім обов'язковою на підприємстві для його ефективного розвитку та функціонування. Безумовно, постійні наймані працівники – це топ-менеджмент компанії; фахівці кадрової служби, маркетингу, фінансів, продажу, закупівель, кошторисники та проектувальники. При отриманні нових замовлень на сільськогосподарську продукцію чи послуги, доцільним є залучення працівників за строковими трудовими договорами. Завдяки такому підходу виникає унікальна можливість формування продуктивної команди, яка здатна плідно працювати за умов виникнення конкретного замовлення. При цьому, ми вважаємо, що в такій команді обов'язково мають бути два-три постійних найманих працівника, які

контролюють дотримання кошторису, хід і терміни виконання замовлення, тимчасових працівників, які забезпечують технічний та документальний супровід завдання, а також субпідрядників, які безпосередньо виконують роботу в сільському господарстві. Тимчасові наймані працівники – це, як правило, відповідальні особи посівних ділянок, інженери, економісти конкретного проекту, асистенти-перекладачі, фахівці по мережах (механіка, електрика, автоматика тощо). Коли проект завершується, а нових замовлень не передбачається, виникає необхідність у розлученні з тимчасовим персоналом сільськогосподарського підприємства.

Плюси такої кадрової системи очевидні: розставання з тимчасовими найманими працівниками відбувається значно простіше і обходиться дешевше скорочень, про які потрібно попереджати за два місяці. При цьому не доводиться виплачувати дві зарплати за період від дати повідомлення до звільнення, одноразову компенсацію при звільненні у розмірі окладу, а потім ще два середньомісячних заробітки, якщо працівник стає на біржу праці. Тобто, якщо йдеться, наприклад, про скорочення 10% працівників сільськогосподарського підприємства з чисельністю штату в 300 осіб, витрати на виплати можуть перевищити 250 тис. грн. При розірванні строкового трудового договору підприємство виплачує тільки останню заробітну плату і компенсацію за невикористану відпустку. Більш того, оскільки найманий працівник знає умови і термін дії договору, звільнення відбувається без негативних емоцій.

Другим етапом виступає окремо розроблена система мотивації для строкових найманих працівників. Варто відзначити, що робота тимчасових працівників обов'язково повинна оцінюватись за спеціально розробленими критеріями. І саме тих найманих працівників сільськогосподарського підприємства, які добре себе зарекомендували, необхідно залучати з одного замовлення на інше, а згодом – зараховувати до штату постійних працівників. Таким чином, у тимчасових працівників виникне потужна мотивація для отримання постійного працевлаштування, а у підприємства в галузі сільського

господарства – кадровий резерв, який вже пройшов перевірку в “польових умовах”. Це говорить про те, що керівник підприємства може бути впевненим, що замовлення буде виконане.

Третім етапом є поступове переведення найманого працівника на контрактну систему. Від того, наскільки взаємовигідні відносини відбуватимуться між тимчасовим персоналом та керівником сільськогосподарського підприємства, настільки буде залежати репутація керівника як роботодавця та кількість перевірок з боку органів влади. Тому не варто здійснювати миттєве переведення персоналу на контрактну роботу. У такому випадку працівники матимуть право оскаржити це в суді, а у підсумку – можуть не лише відновитися в штаті, а й домагатися оплати за вимушений прогул, спровокувати позапланові перевірки, які приведуть до штрафів. У той час як плановий перехід на термінову роботу може зайняти три роки. Проте навіть за таких умов керівникам сільськогосподарських підприємств варто дотримуватися певного ряду умов.

Отже, підсумовуючи вище зазначене, ми можемо стверджувати, що при розумно проведеному переході на систему строкових трудових договорів сільськогосподарське підприємство може оптимізувати витрати від 20% до 50% власного річного бюджету залежно від виду отриманих замовлень. Якщо навіть оптимізація витрат підприємства у галузі сільського господарства становитиме 30%, то дана організація буде спроможна пропонувати найманим працівникам більш високу заробітну плату, ніж конкуренти. А це, відповідно, надасть можливість керівнику підприємства окрім фінансової вигоди, відбирати найкращі кадри на ринку праці та водночас не відчувати дефіциту робочої сили навіть у періоди одночасної реалізації кількох великих проектів.

Список використаної літератури:

1. Андрейчиков О. О. Аналіз значення інтелектуального капіталу в сучасному світі / О. О. Андрейчиков // Системи обробки інформації. – 2010. – № 5 (86). – С. 173–176.

2. Serenko A. Meta-review of knowledge management and intellectual capital literature: citation impact and research productivity rankings / Alexander Serenko and Nick Bontis // Knowledge and Process Management. – 2004. – Vol. 11. – Issue 3. – July/September. – P. 173–176.

3. Клецова Н. В. Аутплейсмент як спосіб звільнення персоналу в сільськогосподарських підприємствах / Клецова Н. В. // Проблеми економіки, менеджменту та сільської кооперації: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (12-13 травня 2015 р.). – Львів: Видавнича організація “Магнолія Плюс”, 2015. – С. 275–278.