

ОПТИМІЗАЦІЯ СТРУКТУРИ ПЕРСОНАЛУ СУЧАСНИХ КОМЕРЦІЙНИХ ГОСПОДАРСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

НТУ «Дніпровська політехніка»

Шовгеля Лев Юрійович

Науковий керівник: д.е.н., проф. Трифонова Олена Василівна

Ефективна робота персоналу є важливою складовою успіху для будь-якої організації. Саме персонал є ключовим фактором, який прямо впливає на результати економічної діяльності підприємства, а саме на її прибутковість, в першу чергу, якщо мова йде про комерційну організацію, яка ставить на меті максимізацію прибутку. Розвиток організації можливий лише за умови індивідуального розвитку кожного її працівника. І важливо розглянути ключові аспекти, які необхідно враховувати при оптимізації структури персоналу.

Оптимізація структури персоналу є процесом, спрямованим на досягнення максимальної ефективності роботи за допомогою оптимізації кількості та якості роботи працівників, а також раціонального розподілу обов'язків та функцій між ними. Персонал, як зазначено у [1], є важливим ресурсом організації, ефективна реалізація потенціалу якого вимагає відповідних управлінських рішень залежно від особливостей конкретних завдань. Ключовим фактором успіху є саме кваліфікація та компетентність працівників, яку необхідно підтримувати на високому рівні, впровадивши систему навчання та постійного підвищення кваліфікації персоналу задля забезпечення його розвитку.

Оптимальна кількість працівників є важливим фактором оптимізації структури персоналу. Занадто велика кількість працівників призводить до зайвих витрат на заробітну плату та інші витрати, пов'язані з утриманням працівників. Але, в той же час, занадто мала кількість працівників призведе до перевантаження персоналу, в результаті чого знизиться ефективність роботи. Таким чином, оптимальна кількість працівників повинна бути забезпечена враховуючи виключно потреби організації. З оптимальною кількістю працівників нерозривно пов'язаний раціональний розподіл обов'язків. При цьому необхідно враховувати кваліфікацію, досвід та компетенції працівників для забезпечення якісного виконання завдань.

Безпосередньо процес оптимізації структури персоналу може бути здійснений різними методами, в залежності від потреб організації та обсягів робіт. Одним з основних методів є метод оцінки ефективності працівників на основі конкретних критеріїв, наприклад, якості виконаної роботи, кількості завдань, виконаних протягом певного періоду, творчості та ініціативності працівника тощо.

Як зазначають автори статті [2], оцінка та атестація персоналу обов'язково повинна бути присутньою в системі управління персоналом. Оцінка ефективності дозволяє визначити, які працівники потребують підвищення своєї кваліфікації, які можуть бути переведені на іншу посади, а яких необхідно звільнити.

Досить важливим чинником, який набув особливої значимості в сучасному світі, стали процеси автоматизації виробничих процесів. Задля впровадження цього методу оптимізації структури персоналу важливо визначити, які саме процеси можуть бути автоматизовані, адже цей перелік наразі обмежений і все ще зберігається достатня кількість процесів, які необхідно виконувати людині, але зменшити шляхом автоматизації кількість працівників, які займаються монотонною роботою досить реально, що, у свою чергу, забезпечить швидке та точне виконання поставлених завдань.

Важливим аспектом оптимізації структури персоналу є застосування системи тимчасових працівників, тобто аутсорсингу. Це дозволяє зменшити кількість постійно зайнятих працівників в організації та забезпечити швидке виконання тимчасових завдань, які не стоять перед організацією щоденно. Але важливо розуміти, що «застосування аутсорсингу персоналу повинно базуватися на економічному обґрунтуванні його доцільності та розробці організаційного механізму його впровадження» [3, с. 4].

Отже, як підкреслено у [4], оптимізація структури персоналу достатньо складний процес, відповідно етапів в ньому декілька.

На першому етапі важливо проаналізувати наявну структуру персоналу та структуру робочих процесів організації. Аналіз дозволить виявити зайві посади, які можуть бути скорочені та окремих працівників, яким необхідно підвищити свою продуктивність. Аналіз дозволить визначити, які процеси можуть бути автоматизовані, а які можуть виконуватись зовнішнім підрядником.

На наступному етапі необхідно розробити конкретний план дій, який включатиме в себе два аспекти – скорочення працівників та підвищення кваліфікації. План необхідно розробити, враховуючи результати попереднього аналізу структури персоналу та потреб організації. При цьому важливо враховувати соціальну відповідальність перед працівниками. При підвищенні кваліфікації окремих працівників необхідно враховувати внутрішні та зовнішні ресурси, які є у розпорядженні організації для навчання та розвитку працівників.

Третій етап оптимізації структури персоналу включатиме питання автоматизації робочих процесів. Аналіз даного питання потребує більше часу і зрозуміти, чи дійсно організації допоможе автоматизація окремих процесів, досить складно, але таку роботу все одно варто проводити, адже це дозволить в кінцевому результаті зменшити кількість помилок, які допускає людина, підвищити якість продукції чи послуг, які надає організація та, як зазначає автор статті [5], зменшити витрати підприємства, передусім, на управління персоналом.

Оптимізація структури персоналу може привести до значних результатів у плані підвищення економічної ефективності діяльності організації. Головними результатами можуть стати:

– зменшення витрат на заробітну плату. При оптимізації структури персоналу може зменшитись кількість працівників в організації, що відповідно приведе до зменшення витрат на їх утримання, в тому числі й на заробітну плату;

– підвищення продуктивності працівників. Підвищення кваліфікації працівників та оптимізація робочих процесів дозволяють зменшити час, необхідний на виконання завдання та підвищити загальну продуктивність працівників. Що, у свою чергу, приведе до збільшення доходів організації;

– підвищення якості виробленої продукції чи послуг. Оптимізація структури персоналу шляхом підвищення кваліфікації або автоматизації дозволить зменшити кількість браку при виробництві товарів або наданні послуг, що, у свою чергу, приведе до покращення репутації організації;

– підвищення конкурентоспроможності організації та покращення ефективності її роботи в цілому, що впливає з усього вищеприведеного, оскільки зменшення кількості працівників, які непродуктивно працюють, підвищення кваліфікації тих, хто залишився, впровадження автоматизації або використання аутсорсингу та підвищення якості товарів чи послуг посилює її позиції на ринку.

Отже, підсумовуючи результати вищезазначеного, можна стверджувати, що оптимізація структури персоналу в організації може стати важливим інструментом для підвищення економічної ефективності її діяльності.

Перелік посилань

1. Олійник С.У. Теорія та практика менеджменту персоналу: підручник / С.У. Олійник. – Харків : Видавництво НУА, 2013. – 376 с. URL: http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/bitstream/123456789/224/1/Management_2013.pdf (дата звернення: 05.03.2023).

2. Волобуєв М.І. Розвиток персоналу підприємства – сучасні аспекти / М.І. Волобуєв, М.О. Дідусь // Економічна наука. – 2015. – №12. – С. 77-79. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/12_2015/21.pdf. (дата звернення: 07.03.2023).

3. Самолюк Н.М., Юрчик Г.М. Аутсорсинг персоналу — новітній інструмент оптимізації витрат підприємств / Н.М. Самолюк, Г.М. Юрчик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – Вип. 2. – С. 117-123. URL: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/5841/117-123.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. (дата звернення: 05.03.2023).

4. Продіус І.П. Удосконалення організаційної структури управління промислового підприємства / І.П. Продіус, М.П. Пріступа // Економіка: реалії часу. – 2012. – №3-4 (4-5). – С. 17-22. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2012/No3-4/17-22.pdf>. (дата звернення: 05.03.2023).

5. Азарова А.О., Лозан Б.О., Ткачук А.П. Інформаційні засоби підвищення ефективності управління персоналом на вітчизняних підприємствах / А.О. Азарова, Б.О. Лозан, А.П. Ткачук // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2018. – №18 (1). – С. 6-9. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_18\(1\)_3](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2018_18(1)_3) (дата звернення: 06.03.2023).