

## ОПТИМИЗАЦИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА КОМПАНИИ

© 2017 О. Ю. Клишина, А. А. Адоньев

ОАО концерн «Созвездие» (г. Воронеж, Россия)  
Российский новый университет (г. Москва, Россия)

*В статье рассматриваются возможные подходы, связанные с оптимизацией и определением потребности персонала компании. Отмечены этапы обучения рабочих и служащих.*

*Ключевые слова: оптимизация, персонал, управление, сокращение, поощрение, компания.*

Для того, чтобы ознакомиться с определением оптимальности и процесса оптимизации, дадим следующее пояснение. Это два основных понятия, встречающиеся в различных средах, таких как экономика, инженерное дело, менеджмент и, наконец, бизнес, а также в других сферах, к примеру, социальной и биологической. Оптимизация тесно связана с воздействием человека, его методами принятия решений, выбором или оценкой чего-либо и, в конечном итоге, проектированием. Процесс, выбор, модель поведения, процесс принятия решения, оценка и разработка – все это можно отнести к основополагающим значениям, которые случаются в той или иной ситуации. Тут встает вопрос о том, как найти эту золотую середину.

Прежде всего, следует обратиться к тому, какое значение нам дают словари и энциклопедии. Они дают следующее пояснение: «золотая середина» – это некий оптимальный выбор между крайностями; значение, которое подходит для большинства решений при наличии большого различия между минимальным и максимальным значениями. Например, «золотая середина» – середина между крайностями, единство противоположностей, исключая крайности. Находиться между Сциллой и Харибдой, между молотом и наковальней.

Чтобы уметь находить наилучшее построение персонала для организации, необходимо четко понимать, что будет основополагающим критерием оптимальности. На этот вопрос нет универсального ответа, поэтому необходимо решить, для какой именно ситуации будет подбираться критерий оптимальности, будь то минимизация затрат на персонал или попытки получить более

компетентный рабочий состав, или речь только об опыте персонала и т. д. Ответить на поставленный вопрос не будет сложно, если есть определенные цели для предприятия, обозначена финансовая часть или подсчитано влияние внешних и внутренних факторов на организацию и т. д.

Что скрывается под понятием оптимальной структуры персонала, рассматривая с точки зрения организации высоких технологий? На этот вопрос есть ответ. Под данными критериями структуры коллектива будем понимать квалификацию, стаж, возраст, пол и семейное положение. Основываясь на данных факторах, можно находить группы, которые влияют на достижение определенных целей в политике управления персоналом. В конечном итоге, мы получим различные и актуальные модели, которые можно использовать в современном обществе.

В современном мире в процессе деятельности какого-либо предприятия происходит постоянное обновление технологии работ с персоналом. От него требуют динамику, гибкость, инновации и активность. Хотя, с другой стороны, на каждом предприятии присутствует рутинная работа, которая требует консерватизма, зрелого взгляда и большого опыта. Все, о чем говорилось ранее, основывается на том, что структура оптимального возраста персонала должна подходить под следующие пропорции:

– 30 % – молодой персонал, который может обеспечить динамику и инициативность;

– 45 % – персонал, который можно отнести к так называемому «персоналу среднего возраста», что даст более профессиональный, творческий и современный опыт;

– 20 % – персонал, который относится к старшему возрасту, носит взвешенный консерватизм, специализированный опыт и знания;

---

Клишина Ольга Юрьевна – ОАО концерн «Созвездие», специалист KlissshinOYu9@yandex.ru.  
Адоньев Алексей Александрович – Российский новый университет, студент, Add1Alex1Alex2@yandex.ru.

– 5 % – персонал уже находящийся в предпенсионном и пенсионном возрасте, является незаменимым источником передачи опыта и преемственности.

Безусловно, структура, которая была представлена ранее, прошла корректировку для определенной и конкретной ситуации. Другие факторы структуризации коллектива тесно связаны возрастом, поэтому этот вопрос нужно ставить на одно из первых мест в рассмотрении структуры возраста работников.

Процесс привода персонала к оптимальной структуре по половому признаку носит в отдельных организациях исключительно дополнительное преимущество для женского пола. К этому можно отнести различные льготы, ограничения труда, определенные законодательством.

По тому, насколько долго будет проходить оптимизация структуры персонала в организации, можно понять простое соотношение: чем больше опыта у работника в какой-либо сфере, тем больший опыт работы в этой организации у него за плечами. За исключением того, что организация не производит дополнительного найма сотрудников, к примеру, в связи с открытием нового филиала. В таком случае количество работников, которые проработали меньше года на данную организацию, не может быть больше 15 %, нормальную «текучку» кадров, своевременный уход на пенсию, призыв в армию и другие факторы, которые можно отнести к естественной убыли персонала. При отсутствии данной категории на предприятии может говорить о негативном развитии последнего.

Если говорить о работниках, которые проработали в диапазоне от 2 до 8 лет, то их можно отнести к основе коллектива. В гармонично развитой организации их доля колеблется между 50 % и 80 %. Наличие работников со стажем, превышающим 10 лет, может варьироваться от 10 % до 20 %, это не только носители корпоративной культуры, но и люди, обладающие гигантским опытом работы, хранящие традиции данной организации, что является основополагающим фактором к дальнейшему росту.

К целям освобождения персонала можно отнести сокращение количества работающих, когда это необходимо. Это может быть вызвано несколькими причинами: для начала, уменьшение объема производства, после чего, увеличение производительности труда, переориентация производства, и на-

конец, то, что работник, попросту, не готов выполнять какие-либо поставленные перед ним обязанности.

К методам оптимизации ненужного количества персонала относится легитимный способ, изложенный в статьях 81 (п. 2, п. 3), 128, 93, 73, 157 Трудового кодекса РФ:

- уменьшение количества рабочего персонала;
- дача отпусков без сохранения заработной платы;
- изменение рабочего дня на неполный или изменение недели на полную;
- дача административных отпусков с оплатой из расчета 2/3 тарифа;
- различие между компетентностью и занимаемой работником должностью по результатам аттестации.

До того, как приступить к массовому сокращению персонала, руководству следует попробовать в использовании другие методы сокращения численности персонала, если организация больше не нуждается в данных услугах. Вот одни из них:

- запрет найма на работу;
- увеличение длительности обучения работником с прекращением работы на производстве. Это делается для того, чтобы подготовить специалистов высокого класса в ближайшие несколько лет, когда будет сильный спрос на рабочую силу;
- подходы к стимулированию самостоятельного ухода работников через выплаты единовременного пособия или обеспечение помощи при поиске нового места работы.

Процесс покрытия дополнительной потребности в персонале стоит после направления оптимизации и численности персонала. Данный метод рекомендуется рассматривать совместно с источниками, его обеспечивающими, которыми являются внешние и внутренние наборы.

Для увеличения эффективного проведения мероприятия по оптимизированию структуры рабочего персонала во время приема на работу новых сотрудников нужно создать модель идеального работника и, опираясь на нее, набирать персонал.

В тесном взаимодействии с передвижением кадрового состава находится улучшение, т. е. неотъемлемый процесс нахождения оптимальной профессиональной и квалификационной структуры. Это происходит по тому, что во время обучения у сотрудников появляются профессиональные знания и умения, которые могут обеспечить работу на

современном оборудовании и его своевременный ремонт. Процесс обучения рабочих и служащих можно разделить на 4 главных категории:

1. Профессиональная подготовка. Также есть другие виды подготовки: начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочего состава и специалистов. По окончании данной подготовки выдается документ об окончании.

2. Повышение квалификации. Относится к профессиональным курсам. Проводится на факультетах, в институтах, школах менеджеров, редких случаях, может быть, непосредственно на рабочем месте.

3. Переподготовка кадров. Реализовывается в учебных заведениях в то время, как студенты или работники обучаются второй профессии, а служебный персонал – второй специальности.

4. Послевузовское профессиональное образование. Нужна для получения ученой степени или профессиональной квалификации в аспирантуре или докторантуре.

В то время как персонал проходил в развитии более высшие ступени, в методе оптимизации структуры персонала использовали результаты аттестации персонала.

Самым главным инструментом для уравнивания потребности в труде и фактическими возможностями коллектива можно назвать управление рабочим временем. Этот способ позволяет сократить аппетит в новом трудовом коллективе. Также за счет того, что не будут уволены и приняты на работу новые лица, вырастут экономические и социальные показатели предприятия.

Следует обратить внимание на более новые подходы к оптимизации и реструктуризации персонала. К таким методам можно отнести аутсорсинг.

Аутсорсинг – передача определенного функционала компании на работу в другую компанию, т. е. компания платит за определенные действия со стороны другой компании. Иногда на аутсорсинг отдают обслуживание, непрофильные функции для предприятия, к примеру, работы по обслуживанию электрокоммуникаций, организация уборки, помощь в рекламе, в маркетинговых исследованиях и т. д. Аналогичным в русском языке является слово «кооперация».

В атмосфере экономного использования кадровых и финансовых ресурсов на предприятиях закрываются определенные производства, за счет этого руководство может

сконцентрироваться на основной работе, повышая общую производительность труда.

Профильные компании раньше других, более специализированных фирм получают доступ к новым разработкам. Прибегая к аутсорсингу, компания может приступить к самым последним разработкам, не затрачивая ресурсы на обучение и собственную разработку.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бессонова А. А. Управление социально-экономическими системами в условиях модернизации: коллективная монография / А. А. Бессонова, В. В. Дубинин, И. Я. Львович, Ж. И. Лялина, А. П. Преображенский, Е. Д. Рубинштейн, М. А. Салтыков, В. Н. Филипова, И. В. Филиппова. – Саратов, Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса» (Саратов) 2013. – 110 с.

2. Болдырева Е. П. Оценка эффективности деятельности образовательных учреждений среднего профессионального образования в сфере потребительской кооперации РФ / Е. П. Болдырева // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 19.

3. Борзова А. С. Многоальтернативная оптимизация при формировании образовательных ресурсов, ориентированных на модели профессиональной деятельности / А. С. Борзова, В. Г. Ципенко // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 21.

4. Воронов А. А. Обеспечение системы управления рисками при возникновении угроз информационной безопасности / А. А. Воронов, И. Я. Львович, Ю. П. Преображенский, В. А. Воронов // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 2. – С. 8-11.

5. Исакова М. В. Об особенностях систем управления персоналом / М. В. Исакова, О. Н. Горбенко // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 168-171.

6. Кострова В. Н. Оптимизация распределения ресурсов в рамках комплекса общеобразовательных учреждений / В. Н. Кострова, Я. Е. Львович, О. Н. Мосолов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2007. – Т. 3. – № 8. – С. 174-176.

7. Корольков Р. В. Контроллинг в торговой организации / Р. В. Корольков // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 287-290.

8. Кравцов Д. О. Методика оптимального управления социально-экономической системой на основе механизмов адаптации / Д. О. Кравцов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2008. – № 3. – С. 133-134.
9. Львович И. Я. Факторы угрозы экономической безопасности государства / И. Я. Львович, А. А. Воронов, Ю. П. Преображенский // Информация и безопасность. – 2006. – Т. 9. – № 1. – С. 36-39.
10. Мурашкин Н. Г. Математическое моделирование подбора персонала / Н. Г. Мурашкин // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2017. – № 1 (16). – С. 18.
11. Маричев А. В. Вопросы социальной инженерии в корпоративной информационной безопасности / А. В. Маричев, И. В. Любимов, Ю. П. Преображенский // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2017. – № 2 (21). – С. 64-67.
12. Павлова М. Ю. Об использовании научной составляющей при формировании профессиональных качеств инженера / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 144-145.
13. Павлова М. Ю. Вопросы адаптации выпускников вузов / М. Ю. Павлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2013. – № 10. – С. 234-237.
14. Преображенский Ю. П. Квалиметрия учебной деятельности обучающихся в воронежском институте высоких технологий / Ю. П. Преображенский, В. В. Головинова, И. В. Любимов // Вестник Воронежского государственного технического университета. – 2014. – Т. 10. – № 5-2. – С. 161-164.
15. Самойлова У. А. О некоторых характеристиках управления предприятием / У. А. Самойлова // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2014. – № 12. – С. 176-179.
16. Свиридов В. И. Технологии, применяемые при подготовке современных инженеров / В. И. Свиридов // Вестник Воронежского института высоких технологий. – 2012. – № 9. – С. 151-152.
17. Черников С. Ю. Использование системного анализа при управлении организациями / С. Ю. Черников, Р. В. Корольков // Моделирование, оптимизация и информационные технологии. – 2014. – № 2 (5). – С. 16.

## THE MANAGEMENT CAPABILITIES OF PERSONNEL

© 2017 O. Yu. Klishina, A. A. Adonyev

JSC concern «Sozvezdie» (Voronezh, Russia)  
Russian New University (Moscow, Russia)

*The paper considers the possibility of management personnel. The analysis method based on the estimation of the profitability of human resource is carried out.*

*Key words: management, personnel, management, profile, reduction, promotion, enterprise.*