

УДК 331.1:316

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК МЕТОД ОПТИМИЗАЦИИ ЗАТРАТ КОМПАНИЙ

Пилипенко Л.М., Глухова Е.М.

ФГБОУ ВПО «Тюменский индустриальный университет», Тюмень, e-mail: tiner007@mail.ru

Персонал предприятия, обладающий необходимыми знаниями и профессиональным опытом, рассматривается современными учеными как конкурентное преимущество, способствующее применению передовых технологий. В связи с этим можно наблюдать трансформацию управления персоналом в управление человеческими ресурсами, когда персонал рассматривается не как фактор затрат, а как ключевой ресурс. Управление человеческими ресурсами должно быть переориентировано на максимальную отдачу от инвестиций в персонал через построение системы, мотивирующей работников на достижение целей в рамках бизнес-стратегий компании, способной оценить результативность их труда и справедливо вознаградить за достижения. В то же время у российских работодателей наиболее популярный метод оптимизации затрат – это высвобождение персонала. Это особенно проявляется в периоды социально-финансовой неустойчивости предприятий. В статье на примере предприятия розничной торговли г. Тюмени авторы проводят анализ динамики и причин увольнений сотрудников за 2014–2015 годы.

Ключевые слова: рекрутмент, персонал, движение персонала, эффективность рекрутмента

RELEASE OF STAFF AS A METHOD OF COST OPTIMIZATION COMPANIES

Pilipenko L.M., Gluhova E.M.

FGBOU VPO «Tyumen Industrial University», Tyumen, e-mail: tiner007@mail.ru

The staff with the necessary knowledge and professional experience, is considered by modern scholars as a competitive advantage, promoting the use of advanced technologies. In this regard, it is possible to observe the transformation of personnel management into human resource management when the staff is not seen as a cost factor and as a key resource. Human resource management should be reoriented on the maximum return on investment in personnel by building systems that motivate employees to achieve the goals within the business strategy, the company is able to evaluate the effectiveness of their work and fair reward for achievement. At the same time, the Russian employers the most popular method of cost optimization is the release of staff. This is particularly evident in periods of social and financial instability of the enterprises. In the article, for example, retailers in the city of Tyumen, the authors analyze the dynamics of and reasons for dismissals of employees for 2014–2015.

Keywords: personnel, movement of personnel, layoffs, reasons for layoffs

Начиная с 2013 года, российская экономика вступила в стадию так называемого зстоя, что отразилось, прежде всего, в замедлении экономического роста страны, падении инвестиций в основной капитал и практически нулевом уровне промышленного производства (в 2013 г. он составил 0,4%; в секторе обрабатывающей промышленности произошло падение на 1,1%). Учитывая инвестиционный спад в 2014 году, логичным было бы дальнейшее замедление экономического роста даже без внешнего давления [1, 4]. Однако, введенные государством санкции только ускорили переход от стагнации к рецессии, которая в 2015 году стала неминуемой [2, 6].

В результате чего, за 2015 год зафиксировано снижение ключевых макроэкономических параметров социально-экономического состояния развития России:

- снижение ВВП страны на 3,8% к 2014 году;
- инфляция, по данным Росстат, за 12 месяцев составила 12,9%;
- падение оборота розничной торговли (как индикатора потребительского спроса) на 13,1%;

– снижение курса национальной валюты, а именно снижение российского рубля по отношению к американскому доллару и евро, а также изменение социальных показателей рынка труда – уровень безработицы в России, по данным Росстата, составил 5,8% (для сравнения, в 2014 году – 5,3%) [5].

Если в экономически развитых странах в период социальной и финансовой неустойчивости наблюдается резкий рост количества увольнений и рост безработицы, то для России характерна тенденция, в первую очередь, к сокращению рабочих часов, в том числе и в государственных структурах (например, перевод с пятидневной рабочей недели на 4 или 3 дня) и оптимизации структур; уменьшению бонусов, льгот и социального пакета (что позволяет провести «мягкое» снижение уровня заработной платы и затрат на персонал в целом [3]. А уже следующим этапом – высвобождение персонала (т.е. увольнения по инициативе организации или самого работника).

При этом авторы отмечают, что официальных сокращений работников в стране примерно 1–2% от общей доли уволенных. В большинстве случаев работодатели при-

бегают к так называемым «вынужденным увольнениям», т.е. созданию таких условий, когда сотрудники самостоятельно принимают решение покинуть компанию.

Например, задержка заработной платы, которая в сравнении с апрелем 2015 года в мае выросла на 11,7%, составив 3,28 млрд рублей. на 76 тыс. работников. Основная причина (примерно 95% от данной цифры), которую озвучивают работодатели, – дефицит оборотного капитала, что вполне закономерно, учитывая высокие ставки по кредиту и ужесточение условий для бизнеса в получении кредитов.

Вторая причина вынужденных увольнений – увеличение нагрузки и должностных обязанностей. В данном случае работодатель распределяет функциональные обязанности вакантных должностей на работающий персонал без увеличения заработной платы.

В результате российские управленцы вынуждены оптимизировать структуру и численность персонала, прибегая к следующим мероприятиям.

– Сокращение штата – самая радикальная мера. Не всегда является экономически выгодной, т.к. на работодателя возлагается обязанность по выплате выходного пособия, к тому же несоблюдение порядка сокращения штата является административным правонарушением и влечет наложение штрафа. Последствия в виде негативной реакции коллектива, напряженной обстановки могут отразиться на мотивации персонала и снижении его продуктивности.

– Отпуск без сохранения заработной платы. Российским законодательством не предусмотрена процедура принудительного направления работников в отпуск без сохранения заработной платы. По договоренности между руководителем и сотрудником последние могут написать заявление на такой отпуск, ведь в этом случае они сохраняют свое рабочее место.

– Введение режима неполного рабочего времени, где работодатель может сократить как продолжительность рабочего дня, так и количество рабочих дней в неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

– Изменение системы оплаты труда, как самый популярный способ оптимизации затрат, предусматривает уменьшение размера премий, дополнительных выплат, компенсаций, и даже их полное отсутствие. Некоторые работодатели переходят на сдельную оплату труда, при которой заработок работ-

ника зависит от количества произведенных им единиц продукции или выполненного объема работ.

– Оптимизация структуры и численности персонала предусматривает объединение/ликвидацию/реорганизацию структурных подразделений компании, изменении их численности, что, безусловно, может снизить затраты на персонал.

– «Вынужденные» увольнения – применение данного способа российскими компаниями, к сожалению, достаточно популярно и воспринимается ими как альтернатива официальным сокращениям штата, но при которой нет дополнительных затрат и рисков выплаты штрафов. Работодатель осознанно создает непреодолимые препятствия для дальнейшей трудовой деятельности сотрудника в компании (конфликты, изменение графика работы, должностные обязанности и пр.), при которых сотрудник пишет заявление на увольнение по собственному желанию [2, 4].

В крупных компаниях, где экономическая ситуация еще не настолько критична, распространен такой метод оптимизации штата, как «заморозка найма» или естественная текучесть. Т.е. после увольнения работника, на вакансию не открывают рекрутмент, а делают внутреннее перемещение, либо разделяют обязанности между штатными сотрудниками.

Если сравнить активность рекрутмента работодателей среднего и крупного бизнеса в 2015 году, то количество вакансий, размещаемых в электронных и печатных источниках, ниже, чем в 2014 на 20%, при том, что количество резюме кандидатов увеличилось на 17%. Также можно отметить, что, по данным сайта поиска работы «Superjob», профессии «Продажи» и «Рабочий персонал» остаются самыми востребованными на протяжении всего 2015 года.

На примере одного из представителей среднего бизнеса – предприятия розничной и оптовой торговли г. Тюмени (далее компания), с общей численностью персонала 420 чел., детально рассмотрим причины вынужденных увольнений.

Компания успешно существует на местном рынке, работая с продуктами питания более четырех лет. Данный факт исключает период ее становления и формирования как организации, и позволяет провести оценку процесса высвобождения персонала.

Количество увольнений накопительно за 2014 год в компании составило 212 чел, а в 2015 – 206. На рис. 1 распределено общее количество увольнений за 2014–2015 гг. по месяцам, согласно которому можно от-

метить, что во второй половине 2015 года (начиная с сентября по ноябрь) количество увольнений оставалось примерно на одном уровне. И лишь в декабре 2015 года их количество уменьшилось до 12. Также следует отметить резкое увеличение увольнений как в 2014, так и в 2015 году в апреле месяце.

Если рассматривать увольнения в компании, исключив причину как «не прошедшие испытательный срок» (т.е. в период

трех месяцев с момента трудоустройства сотрудник самостоятельно принимает решение покинуть компанию или же работодатель, озвучивает сотруднику свое отрицательное решение в отношении него и нежелании продолжать сотрудничество), то количество увольнений в 2014 г. составит 131 чел., в 2015 – 155 чел. Таким образом, количество увольнений после испытательного срока в 2015 г. увеличилось на 20% по сравнению с 2014 г.

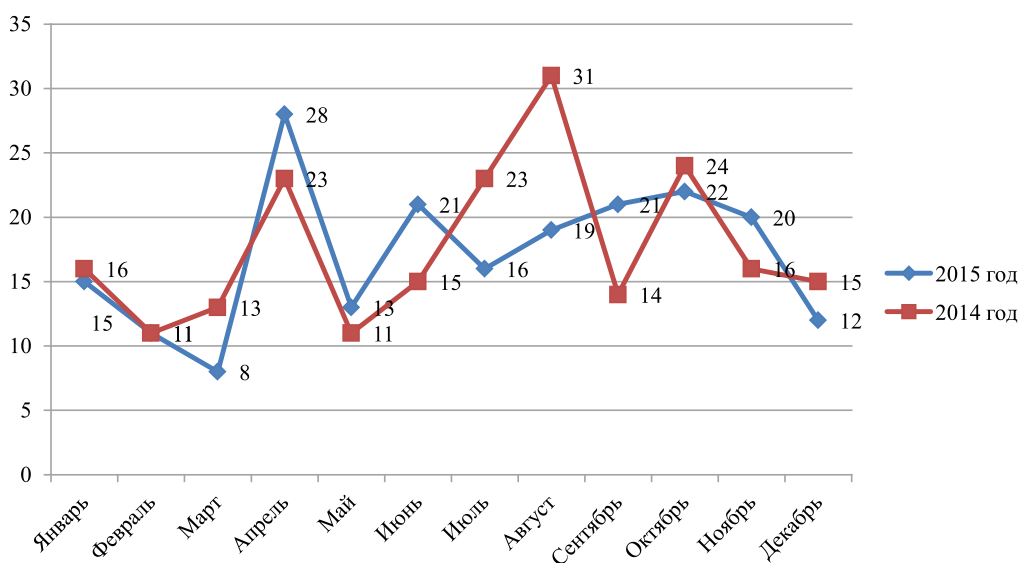


Рис. 1. Количество увольнений за 2014–2015 гг., чел.

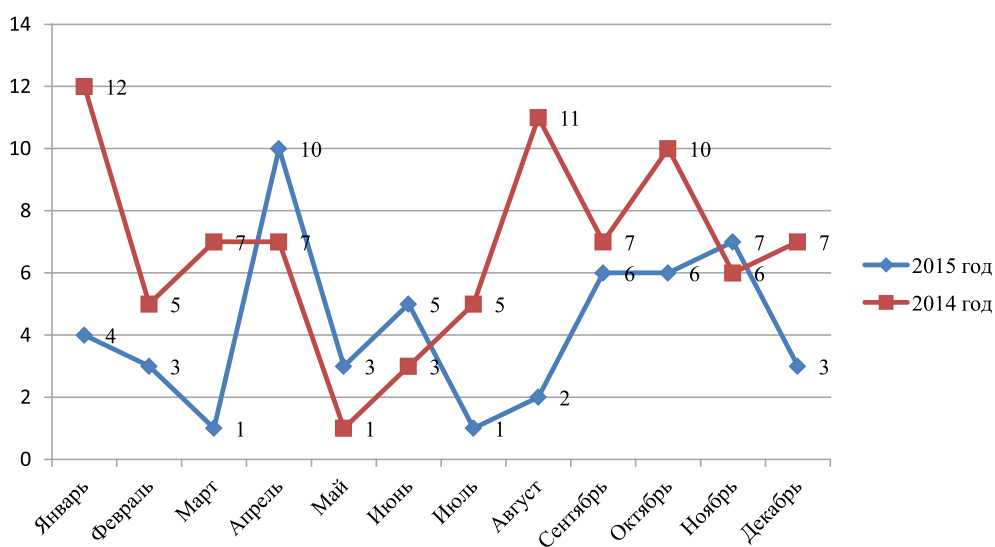


Рис. 2. Количество увольнений на испытательном сроке за 2014–2015 гг., чел.

Распределение увольнений по причинам за 2014–2015 гг., чел.

Причина увольнения	2014 г.	2015 г.
Иные обстоятельства	4	10
Нарушение дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка (ПВТР)	17	15
Проблемы в семье	14	12
Продвижение по карьере	24	4
Переезд	11	20
Не устраивает график работы	17	30
Проблемы со здоровьем	10	14
Болезнь близких	3	4
Не устраивает уровень з/п	14	31
Учеба	10	10
Хищение/воровство	7	5
ИТОГО	131	155

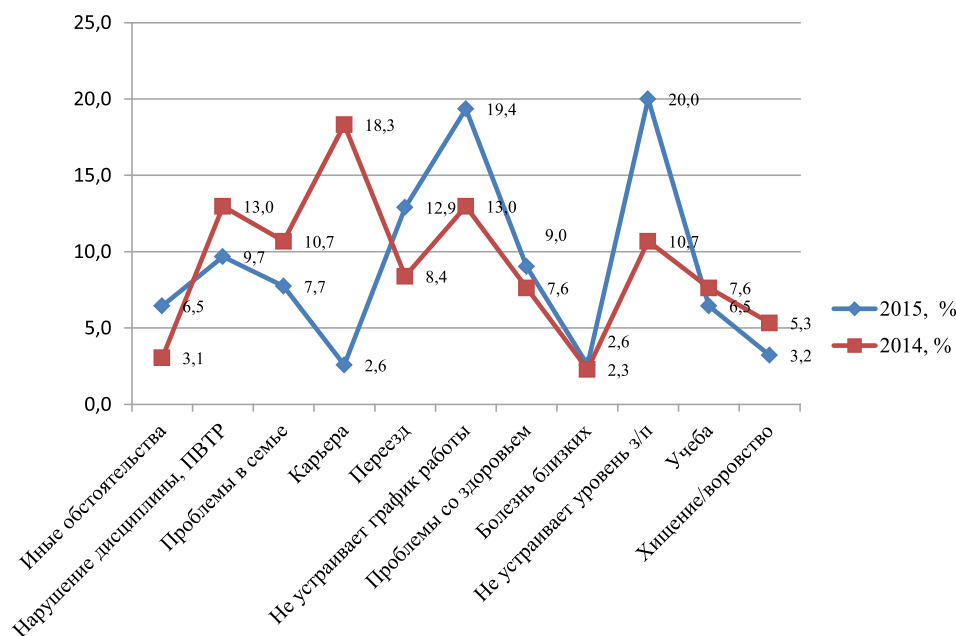


Рис. 3. Причины увольнений за 2014–2015 гг., %

Но одновременно заметен явный тренд сокращения увольнений на испытательном сроке в 2015 году почти на 40% к 2014 г. (2014 г. – 81 чел. к 2015 – 51 чел.), который позволяет авторам предположить, что в данной компании улучшилось качество отбора персонала, а также его сопровождения и адаптации (рис. 2). Возможно также, что неоднозначная социально-экономическая ситуация в стране обязала кандидатов более серьезно и детально относиться не только к поиску и выбору работы, но и к этапу «вхождения» в компанию – максимально быстрому освоению должностных обязанностей.

Мотивы увольнений сотрудников компании после прохождения испытательного срока фиксируются отделом персонала в результате устного опроса. В таблице, рис. 3 представлены наиболее частые причины в 2014–2015 гг. Следует обратить внимание, что в 2015 году в компании уменьшилось количество увольнений по причине нарушения трудовой дисциплины или обнаружению случаев воровства/хищений (2014 – 24 случая, 2015 – 20).

Авторы обращают внимание, что в 2015 году в компании доля увольнений с целью построения карьеры резко сократи-

лась (с 18,3% до 2,6%). Данный факт дает возможность предположить, что большинство сотрудников в период 2015 года находились в стадии ожидания и не занимались поиском новой работы и построением карьеры. Появление возможности в 2015 г. в компании профессионального роста и повышения по службе авторы исключают, т.к. существенно возросло количество увольнений по причине низкого уровня заработной платы (с 10,7% до 20%) и неудобного графика работы (с 13% до 19%).

Нельзя не отметить в 2015 г. по отношению к 2014 г. резкий рост количества увольнений с целью переезда (8,4% в 2014 г. к 12,9% в 2015 г.).

Результаты начала 2016 г. продолжают наметившуюся тенденцию. Так, общее количество уволенных за январь-февраль текущего года составило 20 чел., из которых на испытательном сроке уволилось лишь 2 чел. Самыми популярными причинами увольнений остаются: «не устраивает заработная плата» – 8 чел.; «не устраивает график работы» – 6 чел.

Заключение

Подводя итог, авторы делают следующие выводы:

1. По сравнению с 2014 г. в компании не наблюдалось резкого сокращения штата. Количество уволенных за 2 прошлых года находится примерно на одном уровне (212 чел. – 2014 г., 206 чел. – 2015 г.).

2. Существенный рост количества увольнений как в 2014, так и в 2015 году в апреле месяце связан с началом весенне-летнего периода: подготовкой к отпуску, дачному сезону, школьными каникулами и пр.

3. Тенденция сокращения увольнений на испытательном сроке в 2015 г. к 2014 г. почти на 40% говорит о том, что работодатели стали относиться более профессионально к процессу рекрутмента, сопровождения и обучения новых сотрудников, понимая, что каждый новый сотрудник – это дополнительные затраты финансовых, временных и человеческих ресурсов. Новые сотрудники, трудоустроившись в компанию, также осознают важность быстрой и максимально эффективной социальной и профессиональной адаптации.

4. В 2015 г. по отношению к 2014 г. произошёл резкий рост количества увольнений по причине переезда (8,4% в 2014 г. к 12,9% в 2015 г.), как одно из последствий социально-экономических преобразований страны – внутренние миграции населения в поисках «лучшей жизни».

5. Самые популярные причины увольнений в 2015 г. – «низкий уровень за-

работной платы» (20%) и «неудобный график работы» (19%). Возможно, это искусственно созданные работодателем барьеры, вынуждающие персонал увольняться по собственному желанию. Причина увольнения как «задержка заработной платы» не озвучивалась сотрудниками, однако, возможно, она скрыта в причине «иные обстоятельства».

Список литературы

1. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами / Безруких Ю.А., Богоунов Л.А., Галицких В.Н., Ельшин Л.А., Катайкина Н.Н., Кожемяко С.В., Лохтина Л.М., Мамонтова С.В., Медведев С.О., Пивоварова И.В., Прыгунова М.И., Рубинская А.В., Сафиуллин М.Р., Устинова О.В., Утешев Р.С. Монография / Под общей редакцией С.С. Чернова. Новосибирск, 2015. – Том Книга 29.

2. Россия-Тюмень: векторы евразийского развития / Байгонакова Г.А., Барбаков О.М., Белоношко М.Л., Гаврилюк В.В., Гаврилюк Т.В., Трошева И.А., Грошев И.Л., Голенькова З.Т., Дорошин Б.А., Игитханян Е.Д., Игнатова Е.В., Ильдарханова Ф.А., Исламшина Т.Г., Конеv Ю.М., Киричук С.М., Ламажаа Ч.К., Левашов В.К., Максимова О.А., Малькова В.К., Мархинин В.В. и др. / Коллективная монография. – Тюмень, 2015.

3. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. – 2014. – № 2(29). – С. 219–222.

4. Факторы устойчивого развития регионов. / Под общ. ред. С.С. Чернова. Книга 17. – Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. – С. 166–185.

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>. (дата обращения: 17.07.2016).

6. Экономика регионов и региональная политика. / Бурмыкина И.В., Ельшин Л.А., Жильников А.Ю. и др. / Под общ. ред. С.С. Чернова. – Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2014.

References

1. Problemy jekonomiki i upravlenija predpriyatijami, otstsljami, kompleksami / Bezrukij Ju.A., Bogunov L.A., Galickih V.N., Elshin L.A., Katajkina N.N., Kozhemjako S.V., Lohtina L.M., Mamontova S.V., Medvedev C.O., Pivovarova I.V., Prygunova M.I., Rubinskaja A.V., Safiullin M.R., Ustinova O.V., Uteshev R.S. Monografija / Pod obshhej redakciej S.S. Chernova. Novosibirsk, 2015. Tom Kniga 29.

2. Rossija-Tjumen: vektory evrazijskogo razvitija / Bajgonakova G.A., Barbakov O.M., Belonozhko M.L., Gavriljuk V.V., Gavriljuk T.V., Trosheva I.A., Groshev I.L., Golenkova Z.T., Doroshin B.A., Igitanjan E.D., Ignatova E.V., Ildarhanova F.A., Islamshina T.G., Konev Ju.M., Kirichuk S.M., Lamazhaa Ch.K., Levashov V.K., Maksimova O.A., Malkova V.K., Marhinin V.V. i dr. / Kollektivnaja monografija. Tjumen, 2015.

3. Ustinova O.V., Uteshev R.S. Konceptualnye osnovy upravlenija karernym rostom menedzhera. // Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2014. no. 2(29). pp. 219–222.

4. Faktory ustojchivogo razvitija regionov. / Pod obshh. red. S.S. Chernova. Kniga 17. Novosibirsk: Izdatelstvo CRNS, 2014. pp. 166–185.

5. Oficialnyj sajt Federalnoj sluzhby gosudarstvennoj statistiki. / [Jelektronnyj resurs]. Rezhim dostupa: <http://www.gks.ru>. (data obrashhenija: 17.07.2016).

6. Jekonomika regionov i regionalnaja politika. / Burmykina I.V., Elshin L.A., Zhilnikov A.Ju. i dr. /Pod obshh. red. S.S. Chernova. Novosibirsk: Izd-vo CRNS, 2014.