DOI: 10.17117/na.2016.03.01.344

Поступила (Received): 29.03.2016

<http://ucom.ru/doc/na.2016.03.01.344.pdf>**Ядрихинская Я.А.****Оптимизация расходов на персонал и обучение работников АО «Сахаэнерго»****Yadrikhinskaia I.A.****Optimization of personnel and staff training costs in JSC «Sakhaenergo»**

Статья посвящена оптимизации расходов на персонал и развитию квалификационного потенциала в АО «Сахаэнерго», работающего в сфере энергетики Республики Саха (Якутия). В статье рассматривается практический опыт оптимизации расходов на персонал и обучение работников в АО «Сахаэнерго»

Ключевые слова: трудовой потенциал, оптимизация расходов, квалификация

The article focuses on optimization of personnel costs and the development of qualification potential in JSC «Sakhaenergo» working in the field of energy of the Republic of Sakha. The article considers the experience of optimization of personnel and staff training costs in JSC «Sakhaenergo»

Key words: employment potential, optimization of costs, qualification

Ядрихинская Яна Александровна

Магистрант

Северо-Восточный федеральный университет
г. Якутск, ул. Белинского, 58**Yadrikhinskaia Iana Alexanderovna**

Master

North-Eastern federal university
Yakutsk, Belinsky st., 58

Кризисные явления в России предопределили необходимость сокращения расходов на персонал. В связи с чем, система подготовки кадров приобретает стратегическое значение, становясь главным инструментом развития трудового потенциала предприятий. Персонал АО «Сахаэнерго» должен соответствовать высоким квалификационным требованиям, обеспечивать правильную эксплуатацию, ремонт и модернизацию энергетического оборудования, электрических и тепловых сетей. Поэтому система подготовки кадров становится актуальной для АО «Сахаэнерго», которая работает в сфере локальной энергетики Республики Саха (Якутия), и обеспечивает бесперебойным теплом и электроэнергией жителей 17 районов республики.

Изучив практику и публикации, касающихся оптимизации расходов на персонал, приходим к выводу, что имеются различные способы уменьшения расходов на оплату труда, такие как:

А. сокращение расходов по оплате «социальных пакетов». Исходя из российского опыта, работодатель формирует социальный пакет по своему усмотрению, так как в трудовом законодательстве нет определения такому понятию,

как «соцпакет». Но отметим, что следующие гарантии, которые установлены законодательством не могут быть отменены:

- оплата ежегодного отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- оплата дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда;
- обязательное пенсионное страхование;
- обязательное социальное страхование, осуществляемое в соответствии с нормативными актами, предусматривающими выплату пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;
- доплаты за работу во вредных (опасных) условиях труда, в ночное время, в местностях с особыми климатическими условиями, сверхурочно и в других особых условиях труда;
- лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на работе с вредными (опасными) условиями труда.

В связи с чем, предоставление следующих льгот является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, их отмена допустима: оплата проживания, питания, проезда работников, содержания их детей в детских дошкольных учреждениях, приобретение полисов добровольного медицинского и негосударственного пенсионного страхования, выплату материальной помощи.

Б. Отмена поощрительных выплат. Для сокращения расходов специалистами предлагается пересмотр структуры фонда оплаты труда, которая состоит: из вознаграждения за труд; компенсирующих и стимулирующих выплат.

В. Сокращение рабочего времени путем установления неполного рабочего времени. В этом случае оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Для АО «Сахаэнерго» неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут быть введены только для непроизводственного персонала и кроме того только по соглашению между работником и работодателем.

Г. Увольнение работников, которое подразумевает сокращение численности или штата работников. Это является сложной процедурой.

Д. Перераспределение обязанностей. Трудовой кодекс [1] разрешает наряду с работой, предписанной трудовым договором, поручать сотруднику дополнительную работу, которую он должен исполнить в течение основного рабочего времени путем: совмещения профессий (должностей); расширения зон обслуживания (увеличение объема работ); исполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

В сложившихся условиях АО «Сахаэнерго» в целях оптимизации фонда оплаты труда временно приостановлен прием персонала на вакантные должности, кроме оперативно-сменного персонала.

Наряду с оптимизацией расходов на персонал, АО «Сахаэнерго» развивает составляющую трудового потенциала работника – квалификационный потенциал: глубину и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений.

В АО «Сахаэнерго» обучение персонала является приоритетным направлением, так как подготовка высокопрофессионального специалиста – это целенаправленный, планомерно осуществляемый процесс формирования новых качеств и свойств работников, необходимых для достижения тактических и стратегических целей предприятия с использованием технологий обучения, повышения квалификации, формирования резерва, управления карьерой, социального и личностного развития, управления трудовой мотивацией стимулированием персонала, развития трудовой и творческой активности [2].

Применение технологий дистанционного обучения позволяет АО «Сахаэнерго» подготовить сотрудников по программам нормативного обучения для руководителей и специалистов (согласно требованиям надзорных органов), учитывая их меньшую стоимость в сравнении с очной формой обучения.

Отметим, что АО «Сахаэнерго» применяя различные способы оптимизации расходов на персонал, обучению персонала уделяет значительное внимание. Поставлены акценты на качественное выполнение производственных задач с применением производственного опыта и квалификации.

Список используемых источников:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // Российская газета. 31.12.2001. №256 (опубликован на Официальном интернет-портале правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>)
2. Трункина Л.В., Крумина К.В. Управление трудовым потенциалом: информационно-коммуникационный аспект // Российское предпринимательство. 2012. № 17 (215). С. 72-77. URL: <http://www.creativeconomy.ru/articles/25002/>
3. Темницкий А.Л. Справедливость в оплате труда как ценностная ориентация и фактор трудовой мотивации // Социологические исследования. 2005. №5.

© 2016, Ядрихинская Я.А.

Оптимизация расходов на персонал и обучение работников АО «Сахаэнерго»

© 2016, Yadrikhinskaia I.A.

Optimization of personnel and staff training costs in JSC «Sakhaenergo»