

## ЗАЛУЧЕННЯ ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ З ІНШИХ ПІДПРИЄМСТВ ТА ЗАКЛАДІВ З МЕТОЮ ОПТИМІЗАЦІЇ ВИТРАТ

*асист. Майборода Т. М., студент гр. М-71 Павлик А. В.*

На сьогоднішній день більшість функціонуючих підприємств, що подолали основний «удар» кризи, намагаються максимально мінімізувати свої витрати. Проте, не кожний менеджер здатний вірно підібрати модель оптимізації витрат на конкретному, особливо, специфічному підприємстві.

Управління витратами - це вміння економити ресурси і максимізувати віддачу від них, це процес цілеспрямованого формування витрат щодо їхніх видів, місць та носіїв за постійного контролю рівня витрат і стимулювання їхнього зниження. Воно є важливою функцією економічного механізму будь-якого підприємства.

Одним з важливих аспектів створення подальшої життєздатної системи управління є мінімізація витрат, пов'язаних з виробництвом, персоналом, транспортними витратами, витратами на енергоносії та інші. При мінімізації витрат також слід враховувати та вірно обирати систему оподаткування, а також підприємств-партнерів та постачальників.

Оскільки значну частку в структурі витрат підприємства займає оплата праці, то актуальною задачею є зниження трудомісткості послуг, що надаються, зростання продуктивності праці, скорочення чисельності адміністративно - обслуговуючого персоналу. Нижче розглянуто приватне підприємство, де мінімізація витрат відбувається саме за рахунок зменшення витрат на оплату праці робітників виробничого підприємства.

Приватне підприємство Торговий Дім «ГАЗПРОМЕНЕРГО» - виробниче підприємство, що займається деревообробкою, має лише три людини офіційно прийнятих до штату підприємства. При цьому це не означає, що інші працюють не офіційно. На деяких підприємствах витрати на оплату праці персоналу можуть сягати 50 та більше %, а якщо долучити до цього витрати на мотивацію персоналу, то відсоток ще збільшиться. Дане підприємство підійшло до питання виробництва дещо з іншого боку, а саме – використання у процесі виробництва найманих працівників з інших підприємств. Важливим є те, що при такому залученні трудового персоналу, підприємству не потрібно отримувати дозволи на спеціальні види робіт, ліцензії та сертифікати. Надаючи залученим працівникам обладнання та сировину, підприємство отримує продукт, на який є попит.

Проте є ще й інші сторони. Якщо залучати на роботу персонал, який повинен мати спеціальні навички або спеціальну освіту з іншого підприємства, витрати можуть бути вищі за ті, при яких даний працівник буде прийнятий до штату підприємства і мати постійний оклад. У даному випадку підприємство, що займається деревообробкою, потребує персонал, у більшості своїй, важкої праці, і лише для декількох процесів виробництва необхідні працівники зі спеціальними навичками. У пошуках таких працівників підприємство знайшло вихід: найняти працівників за мінімальну заробітну платню (с 01.01.2012 по 31.03.2012 1073,00 грн. та с 01.04.2012 по 30.06.2012 1094,00 грн) та надбавкою приблизно у 10 %. Такі працівники були залучені підприємством з виправної колонії. Маючи договір з таким закладом, надаючи їм обладнання та сировину, підприємство, виплачуючи працівникам мінімальну заробітну платню, отримує вже готову продукцію. Але слід враховувати, що даний напрямок з оптимізації витрат є специфічним і не може бути використаний на всіх підприємствах, оскільки певний вплив мають: місцезнаходження таких закладів, місця видобутку сировини та відстань до покупців. Все це необхідно враховувати при складанні планів на майбутні періоди, оскільки оптимально правильні рішення потребують детального аналізу та розрахунків.

Зрозуміло, що такий спосіб мінімізації витрат не можливо використовувати на всіх підприємствах та виробництвах. Але все одно, таким підприємцям важливо знати, що при кожній виправній колонії є приміщення, які можна використовувати для виробництва (цехів). І як наслідок, певна кількість підприємств має змогу на договірній основі використати саме таку модель залучення персоналу.

Слід також згадати про негативні риса. Такому виробництву дуже важко сягнути позначки «відмінна якість», оскільки робітники у такому закладі можуть час від часу змінюватись, і, зрозуміло, мотивація таких працівників буде не високою. Слід враховувати і те, що така модель є помірно мобільною, тобто заклад є строгого контролю, тому постачання сировиною та отримання готової продукції, надання завдання та контроль його виконання потребує проходження певної процедури узгоджень та формалізації, а все це – витрати часу. Дуже часто вони можуть сягати декількох днів або тижнів, що є небажаним для підприємців, особливо у випадках, коли їм необхідно миттєво реагувати на зміну становища на своєму сегменті ринку.

Зважаючи на все вищевикладене, можна підвести підсумок, що є певний сегмент дешевої, частіше за все, низько кваліфікованої робочої сили, який майже ніхто не використовує. Тому, деякі виробництва мають змогу використовувати таких працівників на певних етапах свого виробництва, як розглянуто нами ПП Торговий Дім «ГАЗПРОМЕНЕРГО». Це дозволить зменшити кількість постійного персоналу та зменшити витрати підприємства на фонд оплати праці, що є бажаним для будь якого підприємства, оскільки зменшені витрати за певними статтям – це можливість збільшення прибутку підприємства.