

## «Оптимизация персонала и изменение условий труда: острые вопросы»

### Краткий анонс:

В условиях кризиса особенно важно сокращать «лишние» затраты, в том числе, и связанные с малоэффективным использованием человеческих ресурсов: «раздутый» штат, зарплаты и премии, не зависящие от результатов работы.

«Ревизия» штатного расписания, оптимизация системы оплаты с учетом требований трудового законодательства, - позволят получить большую отдачу от персонала, повысить производительность труда, что так необходимо компании в трудный для нее период.

Работодателю важно не только сократить издержки на содержание персонала, но и удержать самых лучших сотрудников, способных решать сложные задачи, сохраняя лояльность к компании.

### Целевая аудитория:

- Руководители компаний
- Линейные руководители
- HR-директора
- Специалисты по работе с персоналом

### Цели программы:

- определить основные риски и проблемные зоны в системе управления персоналом в условиях кризиса
- определить необходимые инструменты, уменьшающие риски организаций
- дать понимание экономических аспектов оптимизации численности персонала
- сформировать представления о технологиях и вариантах сокращения затрат и численности персонала

### Содержание Программы:

#### 1. Оптимизация численности персонала: методы и подходы

- общий алгоритм проведения оптимизации численности персонала;
- определение оптимальной численности персонала
- определение категорий персонала для сокращения (выделение при сокращении персонала на предприятии «кадрового ядра» и «периферии»)
- функциональный анализ трудовых процессов и бизнес-процессов (графический метод оценки распределения функций, матрица критичности процессов, алгоритм улучшения процессов);
- «Мягкие» и «жесткие» методы сокращения численности персонала на предприятии
- перераспределение функций сокращаемого персонала между существующими работниками
- «Долгие проводы» - управление процессом высвобождения персонала (процесс аутплейсмента)
- аутплейсмент - как инструмент лояльного (бесконфликтного) сокращения персонала в условиях кризиса
- оптимизация затрат HR-подразделения
- международный опыт сокращения численности персонала (downsizing).

#### 1.1.Законодательные аспекты сокращения персонала

- риски и угрозы для предприятия при увольнении сотрудников
- типичные ошибки, допускаемые руководителями и кадровой службой, и их последствия
- алгоритм действий кадровой службы и оформляемые при этом документы
- выбор оптимальной технологии увольнения
- ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства

## 2. Оптимизация затрат на персонал

- обязательные и желательные затраты на персонал
- оптимизация размеров оплаты труда работников по должностям
- изменение заработных плат работникам после сокращений и изменений функционалов
- оптимизация условий и порядка выплаты премий и бонусов – «привязка» к достигнутым показателям эффективности работника, подразделения и компании в целом
- оптимизация соцпакета
- сокращение у персонала поддерживающих функций, перевод на аутсорсинг (АХО, бухгалтерия, юристы, HR).

### 2.2. Юридические аспекты оптимизации затрат на персонал

## 3. Технологии поддержки работающего персонала

- Как сохранить лицо компании в ситуации кризиса
- Особенности поведения сотрудников в условиях кризиса
- Антикризисный внутренний PR в бизнес-организации (информированность сотрудников, корпоративная идеология)

**Результаты:**

- определение основных рисков и проблемных зон в системе управления персоналом в условиях кризиса
- определение необходимых инструментов, уменьшающих риски организаций
- понимание экономических аспектов оптимизации численности персонала
- формирование представления о технологиях и вариантах сокращения затрат и численности персонала

**Форма работы:**

Тренинг включает в себя информационные блоки, моделирование ситуаций, решение кейсов, дискуссии. Каждый участник получает набор методических материалов.

**Объём программы:**

18 академических часов