

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ КАДРОВ ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ



**Тарасенко Л. М., кандидат
экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой «Менеджмент
и БЖД» Макеевского экономико-
гуманитарного института**



**Тарасенко Д.Л., кандидат наук по
государственному управлению, доцент
кафедры экономики предприятия
Макеевского экономико-
гуманитарного института**

**Тихоненко Д. А.,
магистрант кафедры экономики предприятия
Макеевского экономико-гуманитарного института**

**Тарасенко Л.М., Тарасенко Д.Л., Тихоненко Д.А. ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ КАДРОВ
ОБЪЕДИНЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ // ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ И ПРИКЛАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ В
ПРАКТИКАХ ВЕДУЩИХ НАУЧНЫХ ШКОЛ. – 2014. – № 6;
URL: fund-issled-intern.esrae.ru/6-92**

В статье рассмотрены особенности эффективности использования трудового потенциала объединения предприятий в современных условиях и основные проблемы, связанные с оптимизацией численности персонала, также в работе уделено внимание анализу основным методам оптимизации численности персонала.

Ключевые слова: оптимизация, численность персонала, трудовые ресурсы, персонал, методы управления численностью персонала, эффективность.

Актуальность темы исследования. В настоящее время эффективность использования трудового потенциала объединения предприятий заслуживает пристального внимания. Данный фактор является определяющим в эффективности его хозяйствования и конкурентного преимущества на рынке. При этом анализ текущего уровня использования трудового потенциала отражает недостаточно полное вовлечение данного ресурса в воспроизводственный процесс. Анализ способов управления трудовым потенциалом и разработка методов их практической реализации позволит объединению предприятий существенно увеличить эффективность труда и таким образом,

исследование проблемы эффективности использования трудового потенциала объединения предприятий имеет большое значение на современном этапе развития экономических отношений.

Постановка проблемы. Экономический кризис вызвал необходимость переосмысления управленческих концепций, заставил более рационально относиться к имеющимся ресурсам и возможностям и особенно к человеческим, привёл к пониманию того, что для обеспечения успешной деятельности объединения предприятий необходимо искать внутренние резервы, изменить подходы к использованию персонала, его мотивации и стабилизации производства. Это вызывает необходимость поиска новых научных подходов к управлению персоналом, которые могли бы эффективно функционировать в условиях нестабильного производства.

Анализ последних исследований. Данная проблема рассматривается в работах: Д. В. Лысенко, В. А. Пызин, А. Я. Кибанов, В. Б. Дудин, Е. В. Майоровой, Д. Купер, И. Т. Робертсон.

Целью исследования является исследование и обоснование способов оптимизации численности персонала на промышленном предприятии.

Изложение основного материала. Термин оптимизации численности обслуживающего персонала начал широко использоваться в научных кругах управленцев в 90-х годах прошлого столетия, когда наблюдалось снижение объемов производства и ухудшение финансового положения многих крупных и средних предприятий промышленности и их объединений. Тогда многие предприятия Украины были на грани полной остановки, поэтому они не только прекращали приём новых работников, но и проводили сокращения; основными требованиями были минимизация численности персонала и снижение расходов на его содержание.

Сегодня же в условиях ухудшения демографической ситуации, нарастания дефицита высококвалифицированных специалистов, серьёзных изменений трудовой мотивации у нового поколения проблему оптимизации численности сводить к минимизации, сокращению штатов не совсем верно. Сокращение численности за счёт увольнения (даже по причине ликвидации рабочих мест, не обеспеченных необходимыми объёмами работ или не способствующих повышению эффективности производства) неизбежно влечёт за собой массу всевозможных издержек, вплоть до судебных исков. Такой подход считается «жестким» методом оптимизации численности работников и ему, конечно, присущ целый ряд негативных последствий :

1. угроза увольнения ухудшает морально-психологический климат в коллективе;
2. увольнять «своих» работников психологически очень сложно, даже обоснованные сокращения ухудшают имидж руководителя в глазах оставшихся работников;
3. предприятие, «выбрасывающее» работников, ухудшает свой имидж работодателя на рынке труда.

Важнейшим элементом эффективной работы по оптимизации численности персонала является определение реальной потребности в рабочей силе и составление прогноза изменений этой потребности на перспективу.

Вместо приёма на работу новых работников освобождающиеся в силу естественной текучести кадров вакантные рабочие места более целесообразно заполнять работниками предприятия, чьи должности подлежат сокращению. В некоторых случаях более эффективным является перевод части работников на сокращённый рабочий день или рабочую неделю. Это позволяет избежать увольнений и сохранить приобретённую работниками квалификацию при одновременном сокращении издержек на рабочую силу [2,3]. Эти методы также, как предоставление неоплачиваемых отпусков, широко

используются в отраслях с сезонным колебанием спроса. Увольнение по собственному желанию также сокращает внутривыпускное предложение рабочей силы, поэтому руководство может быть заинтересовано в стимулировании добровольного ухода работника путём выдачи единовременного пособия или предоставления помощи в поисках новой работы.

К проведению оптимизации численности персонала компании следует относиться как к отдельному проекту, который необходимо спланировать, то есть определить состав работ, их последовательность, сроки выполнения и ответственных за исполнение каждой задачи. Прежде всего, необходимо провести диагностику текущего состояния дел в сфере производительности труда и численности персонала. Надо систематизировать и проанализировать количество персонала на предприятии в разрезе подразделений (участков), с учётом выполняемых участком функций и реальной загрузки (интенсивности и продолжительности работы). На основе выводов, полученных в ходе такого анализа, можно предложить ряд мер по оптимизации бизнес-процессов. Кроме этого, следует обратить внимание на проведение реконструкции оборудования и внедрении новых технологий. Все эти мероприятия позволят сразу выявить те рабочие места, которые подлежат сокращению за ненадобностью.

Далее следует рассчитать оптимальную численность персонала, необходимую для качественного выполнения производственной программы с учётом оптимизации административных и производственных процессов. Когда определены потенциальные кандидаты на увольнение, требуется выбрать методы, с помощью которых будет проводиться сокращение численности персонала.

Существуют различные методики расчёта численности персонала и практическое их применение с целью оптимизации структуры численности. Так, например, для предприятий объединения сегодня широко используются: методика прямой зависимости от производственной программы, методика «процессной» численности и др.

Единого универсального подхода, дающего возможность точно проанализировать структуру персонала предприятия и выбрать наиболее выгодный с точки зрения затрат вариант её оптимизации не существует. В экономической литературе определяют такие этапы деятельности по расчёту численности персонала:

- выбор базисного периода для анализа и сопоставления данных;
- распределение рабочих основных производственных подразделений (технологического персонала) на группы в зависимости от производственной программы;
- группировка рабочих вспомогательных подразделений (участков) (ремонт и техническое обслуживание оборудования, транспортное обеспечение и до.) в зависимости от производственной программы технологического персонала;
- определение групп руководителей, специалистов и служащих в зависимости от изменений производственной программы;
- экспертное определение степени зависимости каждой из групп от производственной программы;
- расчёт численности персонала по группам с учётом изменения производственной программы и заданий, определяемых финансово-экономическим положением промышленного предприятия.

Для эффективного функционирования объединения предприятий в современных условиях, качественная характеристика трудовых ресурсов, т. е. персонала предприятия, является одним из важнейших факторов. Обеспечить рост продуктивности труда, улучшение других показателей производственно-хозяйственной деятельности работников промышленного предприятия можно как за счёт использования более совершенной техники, технологии, улучшения организации труда, так и за счёт планомерной работы по

повышению трудового потенциала производственного коллектива. Современные предприятия при переоснащении используют новое оборудование, его производительность значительно выше, чем советских аналогов, а обслуживание таких машин осуществляется гораздо меньшим числом обслуживающего персонала. Как следствие – возникают вопросы определения необходимого и достаточного численного состава, которые неизбежно ложатся на плечи работников кадровых служб.

Проведение оптимизации численности персонала требует чёткого планирования задач и назначение ответственных за выполнение каждой задачи.

Причины неэффективного управления кадрами объединения предприятий:

- структура предприятия строится не от потребностей рынка (каждый работник должен быть нужен предприятию, иначе он лишний);
- отсутствие кадрового планирования, идёт стихийный набор работников (в том числе, по знакомству, когда нередко новые должности создаются под человека);
- нечёткое разделение полномочий специалистов и подразделений (участков);
- на производстве не обновляется оборудование, поэтому требуется больше персонала для обслуживания и ремонта старых установок.

Управление численностью и расходами на персонал без проведения сокращений – наиболее перспективный путь для того, чтобы избежать необходимости увольнения по инициативе администрации. Например, для временных работ лучше использовать срочные трудовые договора. Разумеется, пользоваться этим инструментом следует очень аккуратно – следует быть готовым при необходимости обосновать, что работы действительно носят временный характер. Также на определённые работы можно привлекать специалистов по договорам подряда.

Чтобы сокращение штата проходило без снижения эффективности работы предприятия, на производстве необходимо внедрять новую технику и технологии, а в управлении – оптимизировать деловые процессы. Необходимо поручить внешним и внутренним аудиторам сопоставить возложенные на каждое отдельное подразделение функции с реальной загрузкой каждого работника в нём (по интенсивности и продолжительности работы). Результатом такого анализа могут быть не столько увольнения, а перераспределение персонала по структурным единицам, если обнаружится необходимость усилить отдельные подразделения (участки). Если выясняется, что штат все-таки нужно сокращать, к этой задаче следует относиться как к проектной, то есть заранее определить состав работ, их последовательность, сроки выполнения и ответственных за каждый участок работы.

Выводы. Оптимизация численности персонала – это непростой и болезненный инструмент сокращения издержек предприятия. Если применять его взвешенно, после всестороннего анализа текущей ситуации и прогноза последствий – он будет эффективно работать и давать ожидаемые результаты. Необходимо выстраивать организационную структуру и систему управления объединением предприятия таким образом, чтобы можно было предупреждать ситуации, когда требуется сокращать численность персонала.

Литература:

1. Лысенко Д. В. Экономический анализ: учебник // Д. В. Лысенко. – М.: ТК Велби, 2008. – 376 с.
2. Пызин В. А. Профессиональный выбор и отбор персонала управления. Политическая профессиология. // В. А. Пызин. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 264 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом предприятия. Практикум: Учебное пособие. // А. Я. Кибанов, В. Б. Дудин. – М.: ИНФРА, 2011. – 368 с.

4. Майорова Е. В. Управление персоналом. Оценка сотрудников предприятия. // Е. В. Майорова, А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА, 2010. – 198 с.

5. Купер Д. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. // Д. Купер, И. Т. Робертсон. – М.: Вершина, 2009. – 334 с.

6. Человеческие ресурсы и управление бизнес-процессами в современных социально-экономических системах: тенденции, проблемы и перспективы. // Центр прикладных научных исследований. – М.: Глобус, 2010. – 121 с.

References:

1. Lyisenko D. V. Ekonomicheskiy analiz: uchebnyy // D. V. Lyisenko. – М.: TK Velbi, 2008. – 376 s.

2. Pyizin V. A. Professionalnyy vyibor i otbor personala upravleniya. Politicheskaya professiologiya. // V. A. Pyizin. – М.: YuNITI, 2009. – 264 s.

3. Kibanov A. Ya. Upravlenie personalom predpriyatiya. Praktikum: Uchebnoye posobie. // A. Ya. Kibanov, V. B. Dudin. – М.: INFRA, 2011. – 368 s.

4. Mayorova E. V. Upravlenie personalom. Otsenka sotrudnikov predpriyatiya. // E. V. Mayorova, A. Ya. Kibanov. – М.: INFRA, 2010. – 198 s.

5. Kuper D. Otbor i naym personala: tehnologii testirovaniya i otsenki. // D. Kuper, I. T. Robertson. – М.: Vershina, 2009. – 334 s.

6. Chelovecheskie resursy i upravlenie biznes-protsessami v sovremennyih sotsialno-ekonomicheskikh sistemah: tendentsii, problemy i perspektivy. // Tsentr prikladnyih nauchnyih issledovaniy. – М.: Globus, 2010. – 121 s.

Tarasenko L.M., Tarasenko D.L., Tyhonenko D.A. Optimization of numerical staff of association of enterprises

In article features of efficiency of use of labour potential of the enterprises in modern conditions, the basic problems connected with optimisation of number of the personnel are considered. Also in work the attention is paid to the basic methods of optimisation of number of the personnel of the enterprise.

Keywords: optimization, staffing, human resources, personnel, management methods employing, efficiency.

Тарасенко Л.М., Тарасенко Д.Л., Тихоненко Д.А. Оптимізація чисельності кадрів об'єднань підприємств

У статті розглянуто особливості ефективності використання трудового потенціалу об'єднань підприємств в сучасних умовах, основні проблеми, які пов'язані з оптимізацією чисельності персоналу. Також у роботі приділено увагу основним методам аналізу оптимізації чисельності персоналу промислового підприємства.

Ключові слова: оптимізація, чисельність персоналу, трудові ресурси, персонал, методи управління чисельністю персоналу, ефективність.