

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Ванкевич Е.В., д.э.н., проф., Хуцкая А.М., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Причиной превышения необходимой численности штата на производстве может быть изношенное оборудование и использование устаревших технологий, которые требуют содержания большего количества ремонтного и обслуживающего персонала. Также причиной увеличения штата в организациях можно считать дублирование задач и функций в должностных инструкциях, отсутствие четкого разделения зон ответственности отдельных сотрудников и целых подразделений.

Оптимизация численности работников – основной способ, которым в условиях финансового кризиса многие организации-работодатели пытаются сэкономить средства. При оптимизации численности сокращается ФЗП и отчисления с него, а так же виды расходов на персонал, специфические для каждой организации. Как правило, при проведении организационных преобразований в организации, оптимизации бизнес-процессов также происходит перераспределение функций сотрудников, что неизменно отражается на численности персонала. Помимо этого, внедрение новых технологий и оборудования на производстве также обуславливает высвобождение работников.

Анализ размера избыточной численности персонала и ее последствий на одном из предприятий легкой промышленности Республики Беларусь позволил выделить следующие тенденции: увеличение потерь рабочего времени в связи с нарушением трудовой дисциплины; превышение запасов готовой продукции над нормативным ее запасом на складе, то есть производство невостребованной продукции; избыток административно-управленческого персонала; увеличение доли затрат на оплату труда в себестоимости продукции; наличие избыточной численности работников обуславливает снижение ценовой конкурентоспособности.

Проведенный анализ позволил сделать вывод о необходимости снижения фактической численности до экономически обоснованной, пересмотра ассортиментной политики организации для обеспечения эффективности ее деятельности. Это включает следующие мероприятия: пересмотр норм труда для уточнения объема производственной программы, измеряемой в трудочасах; пересчет плановой численности персонала с учетом обновленных норм; организация внутренних перемещений персонала и социально ориентированного высвобождения в соответствии с обновленной конфигурацией рабочих мест; корректировка планов повышения квалификации и переподготовки; аутсорсинг некоторых бизнес-процессов организации; проведение программы реструктуризации для усовершенствования внутренних взаимодействий подразделений организации.

В совокупности реализация данных мероприятий позволит снизить затраты на персонал, повысить спрос на продукцию организации и эффективность ее деятельности.

УДК 331.101.68

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМ ВЫРАБОТКИ РАБОЧИХ

Сысоев И.П., к.т.н., доц., Улитина М.А., студ.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Для обеспечения высокой эффективности производства, что является основой