

Экономические науки/6.Маркетинг и менеджмент

Економічні науки/6. маркетингу і менеджменту

Economics/6. marketing and management

К.е.н., доц. Безпалько О.В., асист. Черноус Л.В.

К.э.н., доц. Безпалько Е.В., асист. Черноус Л.В.

PhD in Economics, Associate Professor. Bezpalko EV, Assists. Chornous LV

Національний університет харчових технологій

Национальный университет пищевых технологий

National University of Food Technologies

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ

ПЕРСОНАЛУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

METHODICAL ASPECTS OF PLANNING STAFF

Кадрова політика підприємства базується на кадровій концепції організації, яка разом з виробничою, фінансово-економічною, науково-технічною, маркетинговою концепціями є елементом загальної концепції його розвитку. Одне із головних завдань кадрової політики полягає у плануванні персоналу. Формування високопрофесійного, оптимального за чисельністю складу кадрів для ефективної діяльності та стабільного соціально-економічного розвитку трудового колективу підприємства є непростим завданням. Його щоденно вирішує керівництво підприємства, а служба управління персоналом готує інформацію і рекомендації для прийняття своєчасних і компетентних рішень.

Вихідними даними при плануванні персоналу є: законодавча база країни, яка регулює трудові відносини та її зміни; стратегічний план розвитку підприємства; кількісний та якісний прогноз потреби в кадрах; матеріали дослідження та прогнозування кон'юнктури ринку праці в регіоні діяльності підприємства; матеріали аналізу стану продуктивності праці, використання

кадрів та ефективності стимулювання персоналу підприємства, плановий обсяг діяльності підприємства, план організаційно-технічного розвитку, передбачувана кількість робочих місць, норми витрат праці (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності, норми управління), фонд робочого часу одного працівника тощо. Суттєвий вплив на планування персоналу має і фінансове планування на підприємстві [2].

Як правило, планування кадрів на підприємстві включає розділи про планування потреби в людських ресурсах, планування джерел їх залучення; планування підвищення кваліфікації; планування кар'єри; планування використання працівників; планування витрат на реалізацію цього комплексу кадрових завдань. Особливий акцент при проведенні цієї роботи слід робити на врахуванні та прогнозуванні професійної кар'єри працівників (навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації), ключових кадрових змінах в майбутньому, формуванні кадрового резерву. Не менш важливими при цьому є дані щодо забезпечення нормального морально-психологічного клімату трудового колективу та сумісності працівників, що дасть змогу забезпечити зростання продуктивності праці та посилити матеріальну зацікавленість кожного працівника в кінцевих результатах діяльності підприємства.

Планування персоналу підприємства включає обґрунтування основних показників праці і заробітної плати, а саме: чисельності працівників, фонду заробітної плати, продуктивності праці, середньої заробітної плати, виплат соціального характеру [1]. Чисельність персоналу підприємства, як правило, визначається: по категоріях (керівники, службовці, спеціалісти, молодший обслуговуючий персонал); по професіях, спеціальностях і кваліфікаціях; по цехах, відділах, підрозділах тощо. З урахуванням часу роботи визначаються також постійні, тимчасові, сезонні працівники та працівники для виконання разових робіт. Перед початком планування персоналу в першу чергу необхідно зробити аналіз використання кадрів за попередній базовий період. Для цього важливо порівняти наявні ресурси з необхідною їх кількістю для виконання поставлених завдань, розглянути абсолютне і відносне відхилення за окремими

категоріями персоналу.

Первинними документами по обліку чисельності персоналу і його рухів є накази і розпорядження про прийом на роботу чи звільнення, переведення на іншу роботу, про надання відпусток. Облік використання робочого часу ведеться в табелях обліку використання робочого часу. Залежно від особливостей діяльності підприємства використовують різні методи визначення чисельності персоналу по категоріях працюючих. Так розрахунок чисельності основних робітників залежить від того, що є мірою їх праці: вироблена продукція (обсяг робіт, послуг) чи відпрацьований час. Для робітників-відрядників розрахунки здійснюються на основі показників трудомісткості продукції, фонду робочого часу і рівня виконання норм; а робітників-погодинників – з урахуванням закріплених зон і трудомісткості обслуговування, норм чисельності персоналу, трудомісткості, нормованих завдань, фонду робочого часу. Розрахунок потреби в спеціалістах виконується на основі планового обсягу роботи, а також з урахуванням потреби у функціях управління й умов діяльності. Можуть використовуватися і наявні нормативи чисельності адміністративно - управлінського персоналу.

В цілому розрізняють три методи планування чисельності персоналу [2]: нормативний метод на основі норм витрат праці для виконання окремих робіт та операцій. Виходячи з плану виробництва, визначається обсяг реалізації продукції, кількість робочих місць та інші натуральні та базові показники, які множаться на відповідні норми праці; метод техніко-економічних розрахунків на базі визначення кількості робочих місць та розробки планового балансу робочого часу; факторно-аналітичний метод на базі аналізу фактичного використання робочого часу й динаміки персоналу та пошуку резервів скорочення наявної чисельності персоналу. Він, як правило, використовується при визначенні потреби в керівниках, спеціалістах, допоміжному персоналі.

Кожний із цих методів має свої переваги і особливості використання. Підприємство є цілком самостійне в питаннях праці і заробітної плати при умові дотримання державних мінімальних гарантій у цій сфері, тому вибір

методу планування і розрахунку чисельності персоналу та рішення про кількісний та якісний склад працівників приймається керівництвом підприємства виходячи із умов економічної доцільності для кожного конкретного випадку окремо.

Література:

1. Акіліна О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / О.В.Акіліна, Л.М.Ільч. – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
2. Тарасюк Г.М. Планування комерційної діяльності: Навч. посіб. / Г.М. Тарасюк. – К.: Каравела, 2005. – 400 с.