

ПЛАНУВАННЯ ТА ОПТИМІЗАЦІЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

к. е. н., доц. Древаль О. Ю., студентка М-72 Оксененко А. І.

В умовах становлення ринкової економіки в нашій країні особову увагу складають питання застосування сучасних способів управління персоналом, що дозволяють підвищити соціально-економічну ефективність будь-якої організації. Одним з компонентів цього процесу є планування та прогнозування потреби в персоналі. Ефективне планування чисельності персоналу позитивно впливає на результати діяльності підприємства. Це відбувається завдяки оптимізації використання персоналу, виявлення та продуктивному застосуванню професійного потенціалу співробітників. Здобуття планомірного набору та відбору персоналу, скороченню загальних видатків на робочу силу за рахунок продуманої, послідовної та активної політики на ринку праці.

Отже, планування персоналу являє собою складову загального планування і розвитку підприємства, спрямованого на забезпечення динамічного та пропорційного розвитку персоналу.

На сьогодні, використовують досить багато методів планування чисельності персонал, які збільшують їх ефективність та точність. З них найчастіше використовуються: метод екстраполяції, метод експертних оцінок, метод Делфі, балансовий метод, математично-статистичний метод та багато іншого. У всіх наведених методах є свої переваги та недоліки, що ускладнює процес планування чисельності персоналу.

Реальна потреба в кадрах - це ключовий момент оптимізації структури персоналу, підвищення ефективності його роботи й вихідною точкою планування. На сьогодні існує достатня кількість вимог щодо планування чисельності персоналу та її оптимізації. Серед них можна виокремити:

- необхідність обов'язкового прогнозування чисельності персоналу для підприємства;
- кількість працівників повинна розраховуватися на конкретний період та враховувати як зміну попиту та пропозиції на товар, що випускається, так і рівень конкуренції, фінансовий стан тощо;
- більш всебічного впровадження нормування чисельності персоналу,;
- виявлення неефективних робочих місць;
- диференціація робочих місць підприємства залежно від їхньої значимості для процесу виробництва;
- врахування технологічних обмежень при плануванні скорочення чисельності працівників;
- нормування чисельності повинне сприяти постійному поліпшенню якості трудового життя персоналу.

Актуальність питань з планування й оптимізації чисельності персоналу можна побачити в ситуаціях, де відбувається істотна зміна обсягів виробництва, pojawiaються фінансові проблеми, змінюється власник підприємства, змінюється організаційна структура управління, pojawiaються іноземні інвестори, проходить впровадження інформаційних технологій в управління, посилюється конкуренція в галузі, регіоні.

Оптимізація чисельності персоналу повинна враховувати не тільки кількість працівників, але й її структуру, співвідношення заробітної плати різних категорій працівників для забезпечення максимального ефекту від скорочення фонду заробітної плати

Також слід відмітити ще одну досить серйозну проблему - невідповідність персоналу, чи його структури потребам виробництва. Досить часто зміни у виробництві, а саме реконструкція під нові технології визивають опір у трудових колективах, які незацікавлені в освоєнні нових професій і спеціальностей. Подібні явища визначають протиріччя між якістю працівників і умовами реалізації. Все це вимагає коригування кадрової політики для попередження негативних ситуацій. Для цього потрібно розробити ряд заходів оптимізації кількості персоналу. При цьому може біти така ситуація:

- необхідна кількість працівників більша фактичної;
- необхідна і фактична кількість працівників збігається, але не відповідає за структурними елементами;
- необхідна кількість менша від реальної потреби.

Також необхідно зрозуміти, що скорочення чисельності є не тільки складним процесом але й має психологічне забарвлення, як для працівників, так і для організації (керівників, що приймають відповідні рішення) і вимагає ефективного управління та особливої уваги. Управління скороченням персоналу вимагає узгоджених дій лінійних керівників та керівників відділу кадрів. Скорочення працівників майже завжди призводить негативних наслідків (насамперед соціально-психологічного характеру). Тому слід значну увагу приділяти плануванню та оптимізації чисельності персоналу, щоб заздалегідь була сформована програма дій щодо набору, перерозподілу персоналу та на крайній випадок його скорочення.

1. Ходіч Ю.В., Шульгіна Т.С. Актуальність планування й оптимізації чисельності персоналу// Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2011/iem/hodich/library/tez2.htm>.

2. Крушельницька О.В. Управління персоналом // Режим доступу: <http://www.slv.com.ua/book/45/3081.html>