

Секція 1. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА

ПЛАНУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПРОМИСЛОВО-ВИБРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

Коченаш Р. А., здобувач вищої освіти, gnulanska@ukr.net

Науковий керівник: Гнилянська О. В., к. е. н., викладач

Львівський інститут менеджменту

При плануванні чисельності управлінського і обслуговуючого персоналу на підприємстві головну увагу приділяють його подальшому скороченню і здешевленню. Це повинно відбитися у відносному скороченні чисельності адміністративно-управлінського апарату в результаті комплексної механізації і автоматизації управлінської праці, впровадження наукових основ управління.

Чисельність службовців визначають виходячи з галузевих нормативів, а при їх відсутності — за прогресивними нормативами, розробленими самим підприємством (об'єднанням).

Нормативи чисельності залежно від їх призначення можна розробляти не тільки по кожній функції управління, по групах функцій, по підприємству загалом, а й по окремих видах робіт (облікових, обчислювальних і т. ін.), а також по посадах (конструктори, технологи, бухгалтери і т. ін.).

Якщо фактична чисельність службовців по окремих структурних підрозділах нижча за нормативну і при цьому забезпечується виконання покладених на цих працівників обов'язків з дотриманням правил техніки безпеки і технічної експлуатації, то їхня чисельність встановлюється на рівні фактичної. У межах нормативної чисельності може збільшуватися чисельність працівників одних структурних підрозділів за рахунок скорочення чисельності працівників інших підрозділів.

Чисельність молодшого обслуговуючого персоналу визначається за укрупненими нормами обслуговування (за кількістю квадратних метрів площі приміщень для прибиральників, кількістю осіб, які обслуговуються гардеробом — для гардеробників і т. ін.) і за кількістю точок обслуговування (вахтери, кур'єри і т. ін.).

Чисельність працівників воєнізованої та вахтерської охорони встановлюється за кількістю постів на об'єктах охорони і залежно від

режиму охорони. Чисельність пожежної охорони визначається за кількістю пожежних машин, нормами їх обслуговування і режимом роботи.

Розрахунок додаткової потреби у працівниках потрібен для комплектування, а також для підготовки і підвищення кваліфікації працівників на підприємстві. Додаткова потреба в кадрах складається з потреби приросту чисельності працівників у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва і потреби в заміні тих, що йдуть з виробництва через різні причини (планований збиток, плинність кадрів).

Загальний підсумок додаткової потреби у працівниках визначається шляхом підсумовування показників за всіма видами потреби. Якщо сума показників є негативною величиною, це означає, що створюється надлишок робочих кадрів або плановане вивільнення працівників. За правилом, цей надлишок називають відносним, оскільки певна його частина може використовуватися на цьому підприємстві шляхом перепідготовки вивільнених працівників на потрібні професії, спеціальності.

Можливі також внутрішні резерви робочої сили, які визначаються на підставі аналізу професійно-кваліфікаційної структури, що дає змогу визначити найімовірніші джерела вивільнення працівників, зумовлені науково-технічним прогресом, намітити шляхи найраціональнішого використання кадрів.

Крім плану набору і підготовки працівників, на підприємстві (об'єднанні) складається план підвищення їхньої кваліфікації, у якому вказується цільова установка навчання, кількість осіб, строк закінчення навчання.

Додаткова потреба у спеціалістах визначається на підставі обліку трьох основних елементів:

- розвиток галузі (визначення необхідної потреби на посади, що виникають у зв'язку з розширенням виробництва або збільшенням (зменшенням) обсягу робіт);
 - часткова заміна працівників без відповідної освіти (практиків), які обіймають посади спеціалістів з вищою та середньою спеціальною освітою;
 - відшкодування природного вибуття керівників і спеціалістів.
- Додаткова потреба внаслідок розвитку галузі і приросту посад визначається як різниця між загальною потребою у спеціалістах у плановому і базовому періодах.

Методика розрахунку нормативної чисельності окремих категорій працівників проводиться на підставі норм з праці (норм часу, нормативів чисельності, норм навантаження, норм часу обслуговування і норм обслуговування). Вона була розроблена для реалізації заходів щодо забезпечення виконання у 2000 р. завдань, передбачених посланням Президента України до Верховної Ради України, програмою діяльності Кабінету Міністрів України та спрямованих на поліпшення соціально-економічного стану (п. 2.2), затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 29 квітня 2000 р. № 747.

Відповідно до цієї методики рекомендується чисельність працівників встановлювати на підставі міжгалузевих, галузевих та місцевих нормативних матеріалів з праці, які дають змогу визначити необхідну штатну чисельність працівників функціональних підрозділів організацій, підприємств або окремих виконавців.

Для встановлення чисельності працівників застосовуються такі види нормативних матеріалів: норма часу, норма виробітку (навантаження), норма керованості, норма обслуговування, норма часу обслуговування, норматив чисельності, типові штати.

Література.

1. Герчикова І. Н. Менеджмент. М. 2009. 512 с.
2. Маслов Є.В. Управління персоналом підприємства: навч. посіб. М. 1999. 312 с.
3. Одегов Ю.Г. Журавльов П.В. Управління персоналом: навч. посіб. М., 2007. 878 с.
4. Морушко О.О. Кадровий менеджмент: навч. посіб. Л., 2014. 174 с.
5. Волкова О.І. Економіка підприємства: підручник . М., 2006. 280 с.

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА НА ЗАСАДАХ СТРАТЕГІЧНОГО ПІДХІДУ

*Коваленко М. С., здобувач вищої освіти 3 року навчання,
tokar_innaiv@ukr.net*

Науковий керівник: Токар І. І., асистент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Конкурентоспроможність підприємства – це можливість ефективної господарської діяльності і її практичної прибуткової реалізації в умовах конкурентного ринку. Реалізація забезпечується