

НОРМУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті проаналізовано відомі методи нормування чисельного складу персоналу, які можливо застосувати для підприємств сокової промисловості, досліджено тенденції зміни структури персоналу підприємств із виробництва соків, на основі статистичних досліджень визначені рекомендовані нормативи чисельності допоміжного і постійного персоналу.

В статье проанализированы известные методы нормирования численного состава персонала, которые можно применить для предприятий соковой промышленности, исследованы тенденции изменения структуры персонала предприятий по производству соков, на основе статистических исследований определены рекомендованные нормативы численности вспомогательного и постоянного персонала.

The known methods of regulation concerning quantitative staff that can be used for juice industry enterprises are analyzed, the tendencies of personnel's structure changes of the juice industry enterprises are defined and the recommended quantitative norms of additional and constant personnel based on statistical data are given in the article.

Постановка проблеми і її актуальність. В умовах глобалізації економіки, створення єдиного європейського ринку товарів та послуг, загострення конкуренції велике значення набуває підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів, послуг, робочої сили та підприємств у цілому. Серед багатьох чинників конкурентоспроможності можна виділити три головних групи: технології, фінанси, персонал. Причому вершиною цього трикутника є саме персонал, оскільки в умовах відкритої ринкової економіки саме характеристики персоналу (кваліфікація, вдала розстановка фахівців, кількість працівників на ключових ділянках підприємства) є передумовою запровадження прогресивних технологій, залучення інвестицій тощо. Важливим аспектом **проблеми** визначення раціональної кількості і якості персоналу є вдосконалення рекомендованих нормативів чисельності персоналу. Особливо **актуальною** ця проблема є для підприємств, які створюються, реорганізуються або активно розвиваються, оскільки над ними менше тяжіють юридичні, моральні та інші обмеження по найманню або звільненню працівників. До таких галузей, де наразі підприємства України активно розвиваються, відноситься виробництво соків.

За допомогою методів нормування доцільно розраховувати планові показники структури персоналу: за способом участі у господарській

діяльності (виробничий, невиробничий), за характером трудових відносин (постійний; тимчасовий, з них сумісники (крім внутрішніх), працюючі за трудовим договором або контрактом, сезонний персонал; працюючі за договором цивільно-правових відносин), за кваліфікацією (висококваліфіковані, кваліфіковані тощо). Показники структури персоналу за віком, за відношенням до власності вимагають використання інших методів. Показники структури персоналу за характером виконуваних функцій розраховуються за допомогою комбінованих методів в залежності від наявності даних.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Існують відомі методи нормування і нормативи чисельності персоналу [1, 2, 3, 4 та інші]. До основних методів планування та прогнозування структури персоналу підприємств відносяться – балансовий, порівнювальний аналіз, нормативний метод, метод екстраполяції, метод експертних оцінок, системний аналіз, моделювання. Для розрахунку перспективної потреби в кадрах основними вважаються методи: штатно-номенклатурний, який використовується для бюджетних організацій та органів державного управління; нормативний та метод екстраполяції.

Але існуючі нормативи, які використовуються для визначення чисельності персоналу, не враховують специфіки кожної галузі. Тому актуальним є **завдання** вдосконалення нормативів чисельності конкретної галузі промисловості.

Метою дослідження є вдосконалення нормативних показників для планування чисельності окремих категорій персоналу сокової промисловості України на основі аналізу структури персоналу передових і депресивних підприємств галузі через призму їх конкурентоспроможності.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Розглянемо відомі методи для визначення чисельного складу персоналу, які можливо застосувати для підприємств сокової промисловості.

Метод розрахунку планової чисельності на основі повної трудомісткості виготовлення продукції передбачає, що повна трудомісткість виробничої програми планового року має включати технологічну трудомісткість, трудомісткість обслуговування та управління виробництвом. З певною мірою точності даний метод можна використовувати для підприємств із виробництва соків.

Метод розрахунку на основі трудомісткості одиниці продукції підходить для розрахунку чисельності робітників, зайнятих на роботах, що нормуються. Для робітників основного виробництва соків, яке повністю автоматизовано, він не підходить. Можна скористатися цим методом для розрахунку некваліфікованого сезонного персоналу, збільшення кількості якого прямо пропорційне збільшенню обсягу сировини, яку потрібно переробити (відділити від кісточок, порізати тощо).

Чисельність працівників управління, спеціалістів, службовців пропонується розраховувати по кожній функції *методом прямого нормування*. Можливий розрахунок за формулою Розенкранца [5, с.134]. Даний метод, на наш погляд, має обмеження в застосуванні, оскільки достовірні дані про трудовитрати даної категорії працівників важко отримати.

Також до методів нормування професійної та кваліфікаційної структури персоналу слід віднести *метод розрахунку за тарифними розрядами робіт та робітників*. Даний метод застосовується для оцінювання відповідності кваліфікації робітників складності робіт. При його використанні порівнюються середні тарифні розряди робіт і робітників, розраховані за середньозваженою арифметичною [6, с.377]. Рівень кваліфікації робітників повинен відповідати складності робіт. Аналіз дає можливість відобразити цей аспект.

Метод розрахунку чисельності робочих за нормами обслуговування [2, с.164; 4, с.148] отримав загальне визнання для працівників як фізичної, так і розумової праці. Розрахунок чисельності працівників тут поставлений в залежність від кількості об'єктів, що обслуговуються (верстатів, механізмів, одиниць обладнання), або числа працівників, яких обслуговують. Для підприємств із виробництва соків його використання найдоцільніше, оскільки основний процес виробництва автоматизований.

Метод розрахунку чисельності за кількістю робочих місць розглядається як окремий випадок використання методу норм обслуговування, оскільки потрібна чисельність працівників встановлюється за кількістю робочих місць. Даний метод доцільно використовувати для розрахунку чисельності допоміжних робітників, для яких неможливо встановити норми обслуговування та розрахувати трудомісткість робіт.

Метод розрахунку за нормативами обслуговування теж розглядається як окремий випадок використання методу норм обслуговування, оскільки нормативи чисельності встановлюються за нормами обслуговування.

Метод розрахунку чисельності працівників за нормами керованості є, по суті, також специфічним випадком застосування методу норм обслуговування. На його основі емпіричним шляхом розробляються рекомендації щодо визначення граничної чисельності підлеглих, що припадають на одного керівника в різних організаційно-технічних умовах діяльності організації. Але на практиці при визначення чисельності управлінського персоналу керівники зазвичай не користуються методами нормування, а керуються типовим штатним розписом, структурою управління, потребами певної сфери діяльності.

Метод коригування базової чисельності можна віднести до статистичних методів, які базуються на аналізі взаємозв'язку між потребою в персоналі та найвпливовішими на неї факторами. Під час розрахунків до уваги беруть лише дані попереднього періоду, вважають, що потреба в персоналі на майбутнє буде розвиватися за аналогічною на даний момент залежністю.

Метод екстраполяції, суть якого полягає у перенесенні пропорцій поточних ситуацій у плани на майбутнє, не враховує постійну зміну умов функціонування підприємства. Метод скоригованої екстраполяції є точнішим, він дає можливість врахувати дію певних факторів (продуктивність праці, динаміку попиту тощо).

К.І. Редченко як один з шляхів стратегічного управління підприємством пропонує оптимізаційний план, який, як правило, формується у межах раціонального підходу і спирається на використання економіко-математичних методів і моделей з метою ефективнішого використання ресурсів і досягнення: максимуму прибутку і рентабельності сукупних активів та власного капіталу, мінімізації витрат коштів і часу в процесі виробництва [7, с.26].

При відсутності інформації про трудовитрати можливо застосування *методу розрахунку чисельності за допомогою кореляційних залежностей* [2, с.189; 3, с.96; 4, с.121].

Аналіз відомих методів для визначення чисельного складу персоналу показав, що частина показників структури персоналу, можуть бути розраховані нормативним методом та на основі аналізу трудомісткості, але не всі. Для таких показників застосовуються методи на основі моделей впливу кількості працівників певних категорій на роботу підприємства. Результати дослідження такої моделі щодо впливу показників структури персоналу на конкурентоспроможність підприємств з виробництва соків наведені в [8, с.58].

Тенденції зміни структури персоналу підприємств з виробництва соків

Характерною особливістю виробництва соків є дуже високий рівень автоматизації основних операцій (від миття до розливу), на яких задіяна невелика кількість виробничого персоналу (8-10 чоловік на зміну), і дуже низький рівень автоматизації операцій заготовки і сортування сировини (до 3000 чоловік на великих підприємствах у сезон). Тому для забезпечення більшої рівномірності роботи підприємств виробничий цикл поділяється на дві частини: сезонну, результатом якої є напівфабрикати (концентрати), і регулярну, результатом якої є готова продукція.

Аналіз структури підприємств з виробництва соків показує, що основне виробництво, яке складається з цехів з виробництва соків, концентратів, складу напівфабрикатів та заготівельного цеху, складає

лише невелику частину підрозділів підприємства. Це суттєво впливає на структуру персоналу, і при дослідженні її впливу на конкурентоспроможність вимагає підвищеної уваги до ролі допоміжного персоналу.

У кваліфікаційному рівні постійного персоналу галузі з виробництва соків спостерігається тенденція до зростання, що відображено на діаграмах рис.1. Зміни зумовлені запровадженням на більшості провідних підприємств системою підвищення кваліфікації, стажування на закордонних підприємствах – постачальниках новітніх технологій, збільшенням рівня оплати праці. Разом з тим зростання виробництва зумовлює необхідність широкого залучення малокваліфікованого сезонного персоналу.

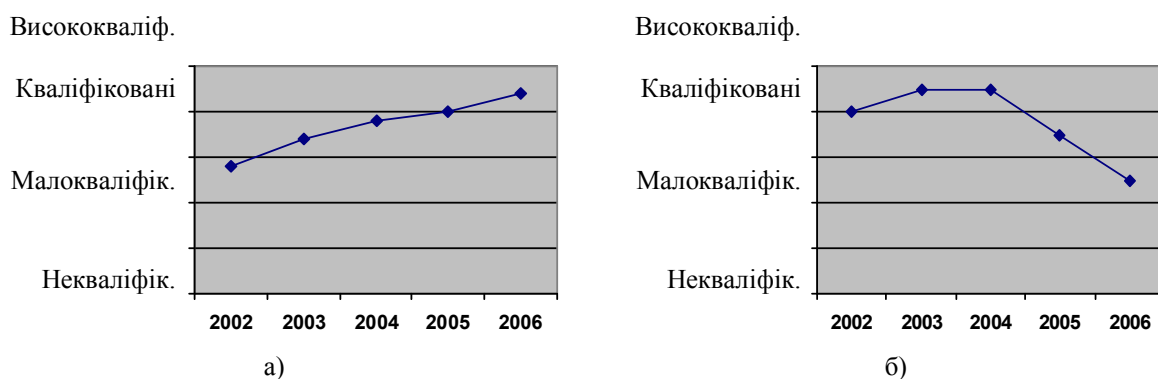


Рис. 1 Зміни середньої кваліфікації персоналу:
а – постійного, б – з врахуванням сезонного

У структурі постійного персоналу за участю в господарській діяльності спостерігається збільшення частки виробничого персоналу в зв'язку з збільшенням обсягу виробництва, але серед усіх працівників залучення великої кількості сезонників стабілізує цей показник на рівні близько 50%.

В останні роки на провідних підприємствах галузі спостерігається стійка тенденція до збільшення експорту продукції у країни Європи. Умови експорту вимагають впровадження на підприємствах системи забезпечення якості продукції, яка встановлена міжнародним стандартом ISO 9001. Відповідно для структури персоналу за характером виконуваних функцій характерне збільшення частки працівників відділів сертифікації та якості продукції, а також відділів маркетингу і збуту, які відіграють велику роль у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства на ринку.

У віковій структурі персоналу спостерігається зсув у бік збільшення частки працівників молодшої і середньої вікової категорії, що зумовлене як залученням великої кількості сезонників, так і інноваційним підходом до розвитку підприємств.

У структурі персоналу за відношенням до власності спостерігається концентрація капіталу в руках одного чи невеликої кількості основних інвесторів. Відповідно частка працюючих акціонерів постійно зменшується.

Проаналізуємо співвідношення фактичних характеристик структури персоналу з нормативними показниками, розрахованими у відповідності до відомих методів нормування. Результати порівняння наведено у табл. 1 і показано на рис. 2.

Таблиця 1.

Співвідношення розрахункових і фактичних показників структури персоналу

Показник	Підприємства з високою конкурентоспроможністю		Підприємства з низькою конкурентоспроможністю	
	Розрахункова чисельність	Фактична чисельність	Розрахункова чисельність	Фактична чисельність
Чисельність робітників, зайнятих на роботах, що нормуються, Чрн	300	320	44	39
Чисельність робітників, пов'язаних з контролем технологічного процесу, управлінням обладнанням, Чнн р	33	36	18	22
Чисельність допоміжних робітників, Чвс	65	70	16	13
Чисельність управлінського персоналу, Чау	128	180	26	19
У тому числі, чисельність керівників Чк	11	13	9	8
Рівень відповідності кваліфікації робітників складності робіт, Тр/Трр	1	0,9	1	0,6

Діаграма рис. 2 демонструє співвідношення усереднених показників для двох груп підприємств: передових (з конкурентоспроможністю підприємства вищою за середню) і депресивних (з

конкурентоспроможністю підприємства нижчою за середню).

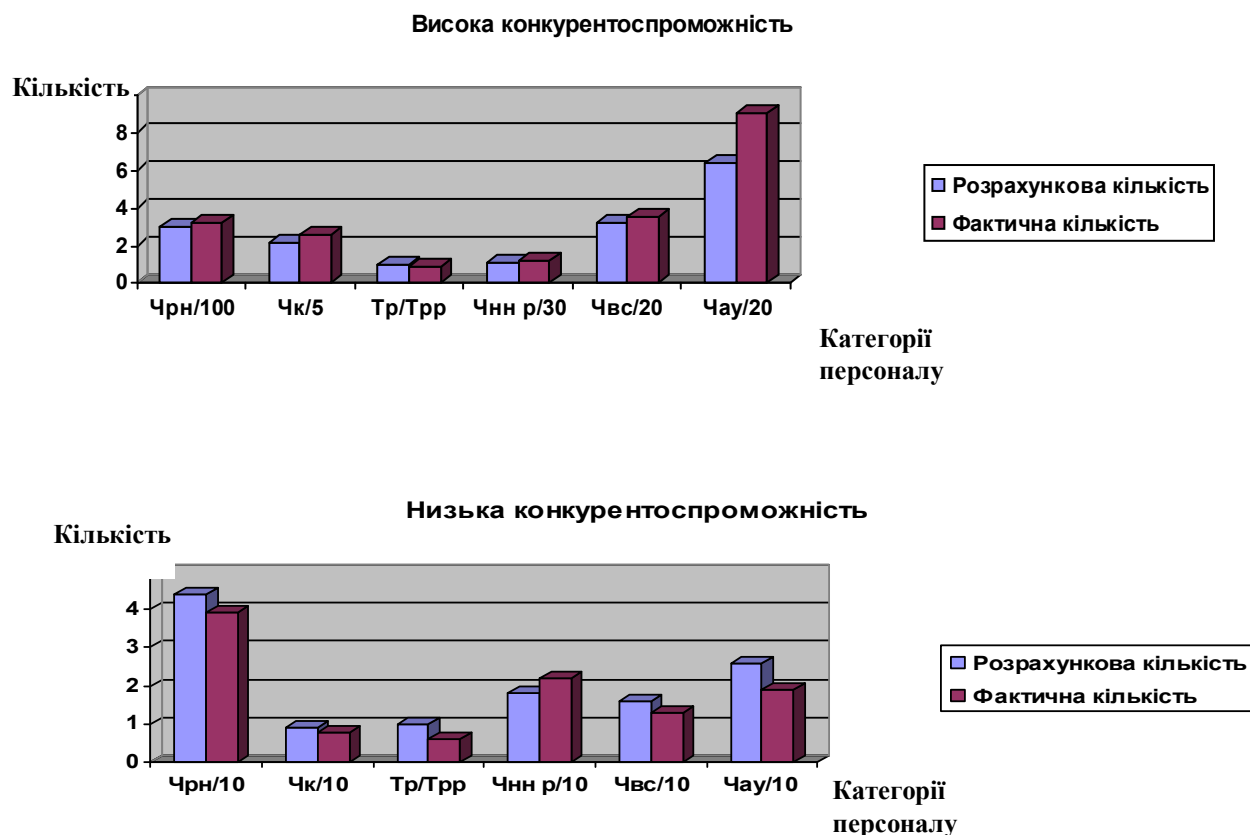


Рис. 2. Співвідношення розрахункових і фактичних показників структури персоналу для двох груп підприємств: передових і депресивних

Аналіз тенденцій змін у структурі персоналу на передових підприємствах у порівнянні з депресивними показує, що для забезпечення підвищення конкурентоспроможності доцільні зміни окремих нормативних показників для підприємств обраного виду економічної діяльності.

У розрахунках планової чисельності робітників, зайнятих на роботах, що нормуються $Ч_{рн}$, головним нормативним показником є планова трудомісткість одиниці виробу. Аналіз діаграм рис. 2 показує, що на передових підприємствах заради підвищення якості продукції чисельність робітників цієї категорії збільшують у середньому на 7% у порівнянні з нормативною, в той час, як на підприємствах з низькою конкурентоспроможністю, навпаки, – зменшуючи чисельність робітників, не виправдано збільшують інтенсивність праці, що позначається на якості продукції.

Це стосується й управлінського персоналу. На передових підприємствах для забезпечення високої конкурентоспроможності у

жорстких ринкових умовах збільшена чисельність тієї частини фахівців, які відповідають за збут продукції та логістичні операції (у середньому на 18%). Ще більшою мірою в сучасних умовах ускладнюється робота службовців через високі вимоги до якості забезпечення експортно-імпортних операцій, що приводить до збільшення чисельності працівників відповідної категорії.

Для обґрунтування змін нормативів використаємо результати статистичних дослідження впливу показників структури персоналу на конкурентоспроможність підприємств з виробництва соків [8, с.58].

Аналіз рівня впливу факторів на співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу, показаний на рис.3, дозволяє зробити висновок, що найсуттєвішими є обсяг виробництва *OB* (вимірюється у 100 тис. грн.) і технічний рівень *TP* підприємства, який визначається фондоозброєністю працівників (вимірюється у тис. грн. на людину).

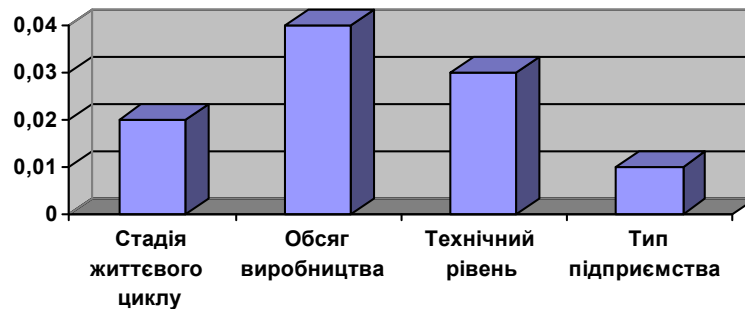


Рис.3. Рівень впливу факторів на співвідношення чисельності основного і допоміжного персоналу

Емпіричну залежність кількості допоміжного персоналу на підприємствах з виробництва соків отримуємо на основі даних про частку допоміжного персоналу, обсяг виробництва і технічний рівень на підприємствах з високою конкурентоспроможністю

$$Ч_{вс} = 19 - 0,184 * OB + 0,122 * TP.$$

Аналогічний аналіз рівня впливу факторів на чисельність постійного персоналу, показаний на рис.4, свідчить, що тут теж обсяг виробництва і технічний рівень є найсуттєвішими факторами. Емпірична залежність кількості постійного персоналу на підприємствах з виробництва соків має вигляд

$$Ч_{пн} = 44 + 6,524 * OB - 0,374 * TP$$

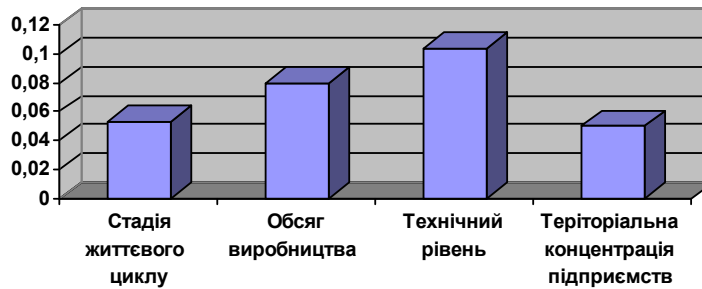


Рис.4. Рівень впливу факторів на чисельність постійного персоналу

Висновки. Сукупність нормативних показників чисельності персоналу на підприємствах недержавної форми власності в сучасних ринкових умовах переважно має характер рекомендації. Використання таких нормативів найбільш доцільне для підприємств, які створюються, реорганізуються або активно розвиваються. Нормативи слід уточнювати для конкретної галузі з врахуванням досвіду передових підприємств. На основі статистичних досліджень отримані рекомендовані значення нормативів для визначення чисельності допоміжного і постійного персоналу.

Використані джерела інформації:

1. Нормування праці: підручник / [В. М. Абрамов, В. М. Данюк, А.М. Гриненко, А.М. Колот, В. І. Чернов] ; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова – К.: КНЕУ, 1995. – 333 с.
2. Нормування праці. Зб. завдань і вправ: навч. посіб. / За заг. ред. В. М. Данюка. – К.: КНЕУ, 2006. – 268 с.
3. Економіка підприємства: підручник / [М. Г. Грещак, В. М. Колот, А. П. Наливайко та ін.] ; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. Ф. Покропивного. – К.: КНЕУ, 2003. – 608 с. – Рос. мовою.
4. Нормирование труда: [учебник для студентов вузов, обучающихся по спец. «Экономика труда» и «Организация и нормирование труда»] / Генкин Б. М., Петроченко П. Ф., Бухалков М. И. и др.; под ред. Генкина Б. М. – М.: Экономика, 1985. – 272 с.
5. Менеджмент персоналу: навч. посіб. / [В. М. Данюк, В. М. Петюх, С.О.Цимбалюк та ін.] ; за заг. ред. В. М. Данюка, В. М. Петюха. – К. КНЕУ, 2004. – 398 с.
6. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Глафира Викентьевна Савицкая. - Минск: Новое знание, 2002. – 704 с.
7. Редченко К. І. Стратегічний аналіз у бізнесі / Константин Иванович Редченко. – Львів: Новий світ, 2003. – 272 с.
8. Дубова С. Г. Рационалізація структури персоналу в системі заходів підвищення конкурентоспроможності підприємств / С. Г. Дубова // Вісник ВПІ. – 2005. – № 6. – С. 56-59.
