

Исходя из данной методики оценки, можно сделать вывод, что на величину кадрового потенциала ОАО «ВЗЭП» повлияли такие факторы, как низкий показатель образованности персонала, невысокий показатель возможности продвижения по службе и сопоставимости уровня заработной платы. Данная методика дает возможность оценить проводимую работу с кадровым потенциалом и выработать ее основные направления улучшения.

#### Список использованных источников

1. Гринева, В. Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий / В. Н. Гринева, А. И. Писаревская // Бизнесинформ, 2009. – № 8. – С.122-126.
2. Доничев, О. А. Методика оценки эффективности управления персоналом организации / О. А. Доничев, Д. Ю. Фраймович // Менеджмент в России и за рубежом, 2012. – № 1. – С.119-123.

УДК 658.310.9

## ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

*Студ. Шарпкова А.В., ст.преп. Коробова Е.Н.*

*Витебский государственный технологический университет*

В настоящее время повышается значимость социальной ответственности в деятельности организации, которая проявляется в обеспечении полной занятости сотрудников, комфортных условиях труда, выплате достойной оплаты труда и обеспечении уверенности в завтрашнем дне. Однако организация стремится соблюсти учет и своих интересов в отношении количественного и качественного состава персонала, что предусматривает оптимизацию численности персонала.

В Республике Беларусь в организациях лёгкой промышленности присутствует проблема избыточной численности персонала. Это проблема обусловлена особенностями государственного регулирования занятости, инновационной политикой государства, которые во многом ориентированы на создание новых высокотехнологичных рабочих мест. Однако эта задача становится весьма трудной для реализации на микроуровне на фоне проявления таких негативных тенденций, как старение коллектива, устаревание знаний и навыков, высокий износ (физический и моральный) оборудования и технологий. Последнее требует присутствия значительного количества работников невысокой квалификации. Необходимо заметить, что трудности инновационного развития на микроуровне обусловлены и негативными макроэкономическими тенденциями: недостаток специалистов на белорусском рынке труда в новых инновационных областях, утечка квалифицированных кадров за границу и пр. В то же время наблюдается и недостаток высококвалифицированных, компетентных работников, обладающих современными знаниями, компетенциями.

В этих условиях при внедрении новых технологий, оборудования (как правило это позволяет оптимизировать трудовые затраты) предприятия остро нуждаются в формировании адекватной современному технологическому уровню развития производства структуре персонала. В этих целях необходимо качественное методическое обеспечение по приведению численности работников в соответствии с целями организаций.

Оптимальная численность основных и вспомогательных рабочих, руководителей, специалистов и других служащих может находиться различными методами, такими как бенчмаркинг, хронометраж и фотография рабочего дня, микроэлементное планирование по рабочим местам, трудоёмкости процессов и т. д.

В функционирующей организации может возникнуть три ситуации: потребная численность выше фактической, меньше или фактическая и потребная численности совпадают. Однако фактическая численность может не соответствовать потребностям производства по элементам ее структуры. Исходя из ситуации, могут быть применены

различные методы, которые можно свести в две группы: численная и функциональная адаптация.

Численная адаптация характеризуется показателем численной гибкости персонала – способностью организации изменять численность работников в соответствии с изменениями объемов производства/услуг.

Высвобождение рабочих, чаще всего, благоприятно влияет на экономические показатели. Но нельзя забывать об ответственности организации за увольняемых работников. Существует два подхода к проведению сокращения численности: «жесткий», или классическое сокращение штатов, и «мягкий», суть которого в создании условий для стимулирования «естественного» снижения численности персонала. Все «мягкие» методы можно условно разделить на три группы: «естественное» выбытие, «мягкое» сокращение, управление численностью без сокращений. Одной из альтернативных форм численной адаптации персонала является гибкое рабочее время (гибкий цикл, скользящий график, переменный день, очень гибкий график, гибкое размещение рабочего места). Другим методом численной адаптации является частичный найм (деление рабочего места, разделение работы, временный частичный найм, частичная ставка, надомничество, совместительство).

Соответствие профессионально-квалификационного уровня работающих требованиям производства – одно из важных условий нормального функционирования организации. Чтобы обеспечить это соответствие, необходимо не только знать потребность в рабочих по отдельным профессиям, но и оценить возможности удовлетворить эту потребность с учетом движения кадров, мероприятий по профессионально-квалификационному продвижению, по подготовке и переподготовке кадров.

В организации может возникнуть дополнительная потребность в рабочей силе, которая может быть вызвана изменением объема производства и уровня производительности труда и убылью рабочей силы. Она должна быть сбалансирована с соответствующими источниками ее обеспечения. Каждый из способов привлечения персонала имеет свои достоинства и недостатки и используется в зависимости от конкретной кадровой ситуации в организации.

Если численность персонала компании на данном этапе ее развития является оптимальной, то ее необходимо поддерживать на сложившемся уровне при помощи технологий удержания работников, в том числе совершенствование системы стимулирования труда, развитие корпоративных социальных программ, становление системы планирования и развития карьеры сотрудников компании и другие.

УДК 658.152

## АНАЛИЗ ОБЪЕМОВ ПРОИЗВОДСТВА И РЕАЛИЗАЦИИ ПРОДУКЦИИ ОАО «ЗНАМЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИИ»

*Студ. Колокольчикова А.С., к.т.н., доц. Савицкая Т.Б.*

*Витебский государственный технологический университет*

Объем производства ОАО «Знамя индустриализации» формируется за счет выполнения заказов на пошив одежды из давальческого сырья, а также изготовления швейной продукции собственного производства, которая поставляется на отечественный и зарубежный рынок. За последние пять лет среднегодовой темп прироста объема выпуска в натуральном выражении составил 4,48 %. Произошло изменение в структуре производства: удельный вес продукции из давальческого сырья за это время снизился на 29,3 п.п. и составил 59,4 %. Организация сознательно стремится к постепенному сокращению доли производства продукции из давальческого сырья, объясняя это тем, что выход на рынки зарубежных стран для предприятия более выгодно осуществлять за счет экспорта продукции собственного производства. Ведь для получения заказа на пошив изделий от сторонних организаций приходится существенно снижать цену, а