

**ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ПЕРСОНАЛЕ
НА РУП "БЕЛМЕДПРЕПАРАТЫ"**

А.Г. Беницевич

УО "Белорусский государственный технологический университет", г. Минск, Беларусь

Кадровая политика предприятия, как и другие элементы управления, в жестких условиях рыночной конкуренции должна быть направлена на долгосрочную перспективу. Концепцию ориентированной на будущее кадровой политики предприятия можно реализовать с помощью кадрового планирования, которое согласовывает и уравновешивает интересы работодателей и работников.

Кадровое планирование – это целенаправленная деятельность предприятия по подготовке кадров, обеспечению пропорционального и динамического развития персонала, расчету его профессионально-квалификационной структуры, определению общей и дополнительной потребности в персонале и контролю за его использованием. К целям кадрового планирования относятся: обеспечение предприятия работниками, максимальное использование потенциала персонала, прогнозирование избытка или нехватки персонала, планирование развития и повышения квалификации кадров.

При планировании потребности предприятия в персонале, отборе и расстановке кадров автор Пожидаева А. /1/ рекомендует осуществить следующие мероприятия: определить факторы, влияющие на потребность в персонале; провести анализ наличия необходимого персонала; определить качественную и количественную потребность в персонале; разработать критерии отбора; распределить новых работников по рабочим местам.

После изучения всех факторов, влияющих на потребность предприятия в персонале необходимо провести расчет оптимальной численности. Авторы Малуев П. А. и Мелехов Ю. Е. /2/ выделяют четыре стадии кадрового планирования: 1) анализ рынка труда и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами; 2) выявление общей (брутто) потребности в персонале; 3) определение дополнительной (нетто) потребности в персонале; 4) составление плана мероприятий с целью создания оптимальной кадровой структуры.

Сначала рекомендуется определить излишних и требуемых работников. На второй стадии определяется брутто-потребность в персонале, необходимая предприятию для выполнения работ по следующей формуле:

$$БП = \frac{t \times k}{T}, \quad (1)$$

где БП – брутто-потребность в персонале, чел.;

t – время на выполнение всех рабочих операций по реализации работы, чел.-час;

k – коэффициент временных издержек, связанных с отпусками, больничными листами, прогулами, перерывами;

T – тарифное рабочее время для выполнения работником своих функций, чел.-час

Далее стадии определяется нетто-потребность в персонале, которая дополнительно необходима к текущему количеству работников по следующей формуле:

$$НП = БП - Ф, \quad (2)$$

где НП – нетто-потребность в персонале, чел.;

Ф – фактическое количество персонала, чел.

На четвертой стадии формируется оптимальная структура персонала. При ее планировании необходимо учитывать нормы управляемости.

В ходе работы проведен расчет необходимой численности персонала для производства нистатина 500000 ЕД на РУП "Белмедпрепараты". В процессе производства нистатина 500000 ЕД на разных стадиях применяются рабочие-повременщики и сдельщики, а также вспомогательный персонал. Для планирования численности рабочих по видам работ применяются данные о выпуске продукции и трудоемкости каждой стадии. Объем производства нистатина 500000 ЕД на РУП "Белмедпрепараты" в месяц составляет 250 тыс. упаковок, в соответствии с данными отдела труда и заработной платы в месяц рабочий отработывает в среднем 147,5 часов. Итоги расчета численности основных производственных рабочих приведены в таблице.

Таблица – Расчет численности основных производственных рабочих для производства 250 тысяч упаковок нистатина 500000 ЕД

Наименование операции (вида работ)	Трудоемкость производства 1000 упаковок, нормо-час	Количество рабочих, чел.
1	2	3
1. Повременные работы	1,840	3,12
1.1. Задел, сушка, таблетирование	1,440	2,44
1.2. Пленочное покрытие	0,400	0,68
2. Сдельные работы	4,197	7,10
2.1. Штамповка	0,022	0,04
2.2. Фасовка на автоматической линии	0,360	0,61
2.3. Упаковка готовой продукции в коробки	2,424	4,11
2.4. Нанесение паспортных данных	0,281	0,48
2.5. Складывание инструкций	0,200	0,34
2.6. Перегиб конвалюты	0,910	1,54
Всего	6,037	10,22

Из расчетов видно, что для производства 250 тысяч упаковок нистатина 500000 ЕД в месяц потребуется 10 основных производственных рабочих, 3 из которых будут рабочими-повременщиками, а 7 – рабочими-сдельщиками. Наиболее трудоемкими работами являются: среди повременных рабочих – задел, сушка и таблетирование, среди сдельных – упаковка готовой продукции в коробки. Для упаковки готовой продукции в коробки потребуется 4,11 человек, а для задела, сушки и таблетирования – 2,44 человека. Таким образом, наибольшую часть основных производственных рабочих составляют сдельщики, их доля в общей численности основных рабочих составляет 70%.

Кроме основных рабочих в производстве заняты и вспомогательный цеховой персонал. В соответствии с нормами на данном участке в число инженерно-технических работников входят начальник участка (1 чел.), мастер участка (2 чел.); в состав вспомогательных рабочих входят кладовщик (1 чел.), уборщик (1 чел.), транспортировщик (1 чел.), слесарь-ремонтник (2 чел.). Общее количество вспомогательных работников составляет 8 человек, из которых 3 человека относятся к руководителям. Общая численность работников, занятых в производстве нистатина 500000 ЕД, составляет 18 человек, 55,6% из которых – основные производственные рабочие. При оценке структуры численности работников надо учитывать, что на участке

производится несколько видов продукции и вспомогательные работники выполняют работы не только на производстве нистатина 500000 ЕД, поэтому по участку в целом доля вспомогательного персонала будет невелика.

Таким образом, кадровое планирование, отбор и расстановка кадров на предприятии являются важнейшими функциями работы отдела кадров и обеспечивают максимальное использование потенциала трудовых ресурсов предприятия, что существенно повышает эффективность деятельности предприятия.

Список использованных источников

1. Пожидаева А. Алгоритм разработки кадровой политики предприятия // Кадровик. Управление персоналом. – 2006. – № 2. – С. 71 – 77.
2. Малуев П.А., Мелехов Ю.Е. Управление персоналом. – М.: Альфа-Пресс, 2005. – 184 с.

УДК 338:347.9

МЕСТО ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ В КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ МОД МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Л.В. Демьянчик

*Гомельский государственный технический университет
имени П.О. Сухого, г. Гомель, Беларусь*

Моделирование компетентности персонала современного промышленного предприятия является актуальной задачей, поскольку формирует основу для эффективного управления их адаптацией, обучением, повышением квалификации, оценки и аттестации. В существующих трактовках подчеркиваются следующие сущностные характеристики компетентности: эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность согласно требованиям рабочего места; овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем; развитое сотрудничество с коллегами и профессиональной межличностной средой.

В обобщенном виде компетентность специалиста можно представить как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в определенной сфере, а также способность и готовность применить их на практике. Компетентность можно трактовать также как определенную совокупность компетенций. Для каждой профессии свойственны свои виды компетенций. Выделим основные виды компетенций, которые должны быть присущи молодому специалисту: функциональная (профессиональная); интеллектуальная и ситуативная; социально-личностная.

Для анализа уровня компетентности нами использовались итоги успеваемости студентов и специально сформированная анкета. В качестве объекта исследования для моделирования компетентности были избраны студенты специальности «Менеджмент».

Функциональная компетенция оценивалась по среднему баллу по ряду предметов: по теоретическим основам менеджмента; по управлению персоналом; по планированию и прогнозированию экономики. Студентам было предложено ответить на 29 вопросов, которые характеризовали различные элементы контекстуальной и социально-психологической компетенций. Контекстуальная компетенция в разработанной нами модели включает следующие составляющие: способность к инновациям, переменам; способность к получению информации, к самообучению; способность к методическому мышлению; толерантность. В социально-