

ОПТИМИЗАЦИЯ ЧИСЛЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Большинство менеджеров считают, что расчет оптимальной численности персонала – невыполнимая задача. Но ведь один из основных принципов менеджмента гласит: “Что неизмеримо, то неуправляемо”. Следовательно, если менеджеры не научатся измерять человеческие ресурсы (то есть рассчитывать оптимальную численность персонала), то они никогда не смогут эффективно управлять людьми.

Один из вариантов определения лимитов и нормативов – это использование статистических расчетов, основанных как на данных о достигнутых (прошлых) результатах, так и на данных, собранных специально с помощью замеров трудоемкости операций и нагрузки сотрудников в настоящий момент времени. Данный метод предполагает использование математических инструментов.

Также для определения лимитов и нормативов можно использовать оценки экспертов. Для этого метода важны правильный выбор “конфликтующих” экспертов и применение специальных методик согласования точек зрения различных экспертов, например дельфийской методики (Мальцев, С.В. Лимиты и нормативы персонала / С.В. Мальцев // Управление производством. – 2009. – № 5. – С. 15-23).

Как определить оптимальное для предприятия количество персонала?

Правило оптимального найма рабочей силы для предприятия можно сформулировать следующим образом: расширять масштабы занятости, пока предельная доходность продукта труда выше уровня заработной платы; сокращать численность занятых как только предельная доходность продукта труда упадет ниже уровня заработной платы (Бобрицкий, Н.Г. Оперативное управление предприятием / Н.Г. Бобрицкий. – Минск: БГЭУ, 2001).

$$MRPL = W_0,$$

где $MRPL$ – предельная доходность продукта труда; W_0 – планируемый уровень заработной платы.

Предельный доход – это величина совокупного дохода в результате продажи одной дополнительной единицы продукта (услуги).

Исследование предельной доходности продукта труда при определении численности предприятия возможно при условии: $W_0 > MRPL$. В этом случае уровень заработной платы возможно повысить до социально необходимого.

Применение данного метода рассмотрим на примере ОАО «Бобруйсксельмаш». Из графика видно, что достичь уровня заработной платы в 800 тыс. р. можно при численности персонала в 260 человек (см. рисунок).

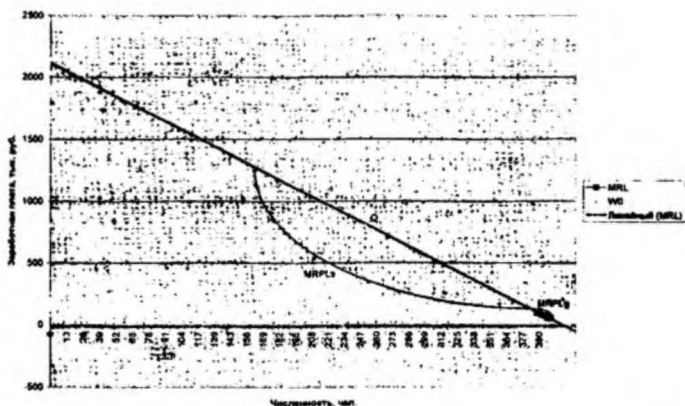


График отражающий метод нахождения оптимальной численности работников ОАО «Бобруйсксельмаш» на основе предельной доходности продукта труда

Таким образом, с одной стороны, ни один из используемых на предприятии методов расчета численности персонала не учитывает заработок рабочего, который является стимулом к производительному труду. Хотя, в конечном счете, работник готов предлагать большее количество своего труда (работать большее количество часов) при условии растущего заработка. С другой стороны, уравниловка в оплате труда из-за наличия «раздутого штата», снижает стимул к труду и ведет к дезорганизации производства.

*А.И. Короткевич, канд. экон. наук, доцент
Б.В. Лапко, канд. физ.-мат. наук, доцент
Филиал МИТСО (Гомель)*

МЕТОДИКА МОДИФИКАЦИИ МОДЕЛИ ЛЕОНТЬЕВА ДЛЯ АНАЛИЗА ПРОЦЕССОВ НООСФЕРНОЙ ЭКОНОМИКИ

Основным критерием оптимизации развития ноосферы, исходя из самого определения ноосферы, является качество жизни человека.

Определяющие факторы качества жизни поставляются экономикой, а определяющие факторы развития экономики поставляются человеком. Но из этого не следует, что развитие экономики, автоматически влечет повышение качества жизни. Дело в том, что экономика реализуется путем деятельности части людей, называемых предпринимателями, а цель предпринимателя в условиях рыночной экономики – это увеличение активов. Реализует предприниматель эту цель, организуя ресурсные потоки и направляя их. Человек нужен предпринимателю как поставщик труда с одной стороны и покупатель товаров – с дру-