

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ НОВОГО ОБЩЕСТВА

ОПТИМИЗАЦИЯ КАДРОВОГО СОСТАВА ПРИ ВНЕДРЕНИИ НОВОЙ ЛИНИИ ПРОИЗВОДСТВА

МОРОЗОВА ЮЛИЯ ЮРЬЕВНА

аспирант кафедры экономики труда и управления персоналом Саратовского социально-экономического института (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова», Саратов, Россия

Email: vid1952@mail.ru

АННОТАЦИЯ

Переход предприятия на новые линии производства способствует обеспечению конкурентного преимущества в современных рыночных условиях. На большинстве производственных предприятиях внедрение новой линии меняет сложившуюся архитектуру бизнеса. Важным элементом выступают человеческие ресурсы, в частности, процесс оптимизации количественного и качественного состава работников.

Ключевые слова: предприятие, линия производства, кадровый состав, оптимизация, менеджмент.

OPTIMIZATION OF PERSONNEL STRUCTURE AT INTRODUCTION OF THE NEW PRODUCTION LINE

YULIA MOROZOVA

the graduate student the department of labor economics and human resource management Saratov Social and Economic Institute (branch) Russian Economic University named Plekhanov Georgy, Saratov, Russia

Email: vid1952@mail.ru

ABSTRACT

Transition of the enterprise to new production lines promotes ensuring competitive advantage in modern market conditions. On the majority manufacturing enterprises introduction of the new line changes the developed architecture of business. As an important element human resources, in particular, process of optimization of quantitative and qualitative structure of workers act.

Keywords: enterprise, production line, personnel structure, optimization, management

Целью функционирования любого производственного бизнеса является извлечение прибыли в течение длительного периода времени. То есть, руководство стремится к увеличению объема выручки, снижению издержек производства, повышению эффективности и рентабельности.

В современных условиях, характеризующихся конкурентной борьбой крайне затруднительно повышать оборот и цены на продукцию, поэтому одним из важнейших способов повышения эффективности бизнеса является снижение издержек.

К числу статей расходов, которая поддается сокращению в определенных пределах, являются расходы на персонал, в частности, фонд заработной платы:

- расходы на социальный пакет и льготы;
- расходы на производственное обучение и переподготовку;
- расходы на подбор кандидатов и наем на работу;
- расходы на обеспечение техники безопасности;
- прочие виды расходов на персонал, специфические для каждого предприятия.

Поэтому, осуществляя оптимизацию численности персонала, можно существенно сократить расходы.

Оптимизация кадрового состава, как правило, заключается в сведении до его минимума, при выполнении следующих ограничений:

- должно быть обеспечено гарантированное качественное

выполнение заданной производственной программы;

- затраты на персонал не должны превышать определенную величину.

Но на наш взгляд, более серьезный фактор увеличенной численности персонала — это изношенное оборудование и не самые современные технологии, благодаря чему требуется содержать большое количество ремонтного и обслуживающего персонала.

Особенно важно подчеркнуть, что сокращение численности персонала должно проходить как минимум без снижения эффективности производства, а еще лучше — если с увеличением. Как правило, это достигается внедрением новой техники и технологии на производстве, и оптимизацией деловых процессов в аппарате управления.

В процессе внедрения новой линии производства в большинстве случаев требуется реструктуризация кадрового состава, что позволит сочетать реальные условия производственной деятельности, с теми задачами, которые ставит перед собой руководство с целью развития предприятия.

В основном на производственных предприятиях изменения происходят по отношению к работникам отдела технологических разработок, цехов по изготовлению новых изделий, т.е. персонал непосредственно, задействованный в производственный цикл. Однако, административно-управленческий персонал и обслуживающий персонал также имеют значение при

формировании нового потока изменение количественного состава производства. В этих целях (табл. 1). целесообразно проанализировать

Таблица 1.

Состав персонала цеха производства ОАО «СИС» в результате внедрения новой линии

Должность	До внедрения	После внедрения	Δ, чел.
Химик	8	10	+2
Технолог	8	11	+3
Наладчик ЧПУ	5	5	-
Лаборант	4	4	-
Мастер	1	1	-
Стеклодув	12	16	+4
Итого	38	47	+9

Из данных представленных в таблице 1 видно, что при количественный состав ОАО «СИС» изменился в сторону увеличения на 9 человек. Данная категория персонала важна, так как от эффективности ее работы зависит и то, насколько успешно будет работать предприятие.

В связи с введением новой линии производства может возникнуть необходимость в увеличении штата обслуживающего персонала, которая представлена в табл. 2

Таблица 2.

Состав обслуживающего персонала цеха производства ОАО «СИС» в результате внедрения новой линии

Должность	До внедрения	После внедрения	Δ, чел.
Грузчики	10	15	+5
Уборщики помещения	10	13	+3
Итого	20	28	+8

В этой связи, даже обслуживающий персонал подвергнется влиянию, и состав его изменится вследствие увеличения объемов производства и продолжительности процесса изготовления. Тогда итоговое изменение численности персонала

выглядит следующим образом (табл. 3), при этом именно оптимальное и рациональное функциональное взаимодействие различных категорий персонала позволит обеспечить качество выпускаемой продукции на новой линии.

Итоговый состав персонала

Категории персонала	До внедрения	После внедрения	Δ, чел.
АУП	12	10	-2
Производственный цех	38	47	+9
Обслуживающий персонал	20	28	+8
Итого			+17

Необходимо воздействовать на позиции, которые непосредственно задействованы в процессе производства, которые дали наименьший процент при выполнении обязанностей. От этого зависит эффективность проводимых мероприятий. Также на эффективность оказывает свое влияние и фактор увеличения доли основной категории персонала, к которому относится персонал, задействованный в непосредственном процессе производства.

Следует отметить, что доля сотрудников цеха увеличивается на 23,7%, а доля сотрудников обслуживающего персонала также увеличится на 40%, доля же сотрудников АУР может быть сокращена на 16,7%.

В результате, можно оптимизировать нагрузку работников ОАО «СИС», что может снизить напряженность в работе, что в свою очередь, повлечет определенную выгоду в обеспечении качества и результативности труда персонала.

Оценка эффективности мероприятий по оптимизации структуры и численности персонала ОАО «СИС» при внедрении новой

линии производства позволяет получить следующие данные:

- среднегодовой объем реализации товара увеличился на 1,9%;
- среднегодовой объем реализации товара на одного работника увеличился на 0,5%;
- себестоимость реализации товара на 1,7%;
- прибыль от реализации увеличилась на 1,7%;
- количество допущенного брака в работе снизилось на 7,3%.

При увеличении себестоимости реализации товара происходит превышение темпов роста стоимости объема реализации товаров над себестоимостью реализации, при этом ожидаемая прибыль составит 325 тыс. руб. Таким образом, будет достигнут необходимый экономический эффект, направленный на оптимизацию структуры и численности состава персонала.

Хотелось бы отметить, что исходным звеном оптимизации кадрового состава является его планирование. Оно позволяет предусмотреть будущие изменения организации, персонала и внешней среды, заранее определить пути, способы и формы эффективного привлечения сотрудников,

оптимизировать использование человеческих, финансовых и других ресурсов, рационально распределять их, сокращать непредвиденные расходы на персонал, обеспечивать экономную, рациональную эксплуатацию всех средств.

Определение потребности в персонале предполагает всесторонний анализ качества и количества работников, оптимального для выполнения производственных заданий и реализации эффективной кадровой политики. Изначально определяются качественные характеристики: категории, специальности, профессии, уровень квалификационных требований.

Следующим этапом оптимизации кадрового состава выступает диагностика персонала, т.е. выявление их организационных компетенций и возможностей, т.е. их трудового потенциала. Этот

потенциал характеризует производительные, а точнее, организационные, способности сотрудников, которые могут быть реализованы при наличии соответствующих требований и условий.

Выявив общую потребность в кадровом составе и трудовом потенциале с учетом изменений и планирования средних показателей текучести кадров, выходов на пенсию, профзаболеваний, травматизма и т. п., вполне обоснованно на основе сопоставления данных показателей разработать план оптимизации кадрового состава.

Итак, при внедрении проекта по внедрению новой линии производства важным являются не только результирующие показатели эффективности, но изменение количественного и качественного состава работников.

ЛИТЕРАТУРА

- 1 Системная модернизация предприятий машиностроительной промышленности: категориально-понятийный подход / Кублин И.М., Махметова А.Е. / Известия Волгоградского государственного технического университета. 2012. № 7. С. 5.
- 2 Оптимизация состава персонала [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal> (дата обращения 17.05.2015).

REFERENCES

- 1 System modernization of the enterprises of mechanical engineering industry: kategoriyno-conceptual approach / Kublin of I.M., Makhmetova A.E./of News of the Volgograd state technical university. 2012. No. 7. Page 5.
- 2 Optimization of structure of the personnel [Electronic resource] - the access Mode: <http://www.pro-personal.ru/journal> (date of the address 17.05.2015).