

УДК 331.1

## ОПТИМИЗАЦИЯ ШТАТНОЙ ЧИСЛЕННОСТИ АППАРАТА УПРАВЛЕНИЯ

*Залалтдинова Г.И., Дегтярева А.В., студентки 4 курса экономического факультета  
Научный руководитель – Иванова Н.А., кандидат экономических наук, доцент  
ФГБОУ ВПО «Ульяновская ГСХА им. П.А. Столыпина»*

**Ключевые слова:** сокращение штатов, право на оставление на работе, оценка качеств работника

*В статье рассмотрена одна из распространенных методик сокращения штатной численности аппарата управления, позволяющая проинвестировать оценку деловых и личностных качеств персонала.*

Целью существования любого бизнеса является получение прибыли. Одним из методов повышения экономической эффективности производства является сокращение издержек. Повышать рентабельность можно двумя путями: увеличивать выручку или снижать затраты. Оптимизация численности персонала относится ко второму пути повышения рентабельности бизнеса.

Суть оптимизации штатной численности заключается в том, что сводит количество персонала, работающего на предприятии, к минимуму, при обеспечении гарантированно качественного выполнения заданной производственной программы. К проведению оптимизации численности аппарата управления следует относиться как к отдельному проекту, который необходимо спланировать, т.е. определить состав работ, их последовательность, сроки выполнения и ответственных за исполнение каждой задачи. Для этого, прежде всего, необходимо провести диагностику текущего состояния дел в сфере производительности труда и численности персонала. Надо систематизировать и проанализировать количество персонала в компании в разрезе подразделений, с учетом выполняемых подразделением функций и реальной загрузки. На основе выводов, полученных в ходе такого анализа, можно предложить ряд мер по оптимизации бизнес-процессов [1].

При проведении сокращения необходимо четко придерживаться требований законодательства. В ТК определены категории граждан, имеющих преимущественное право на оставление на рабочем месте. Так при равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него постоянную помощь);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы [3, с. 49].

Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. Так, на уровне предприятия может быть установлено, что предпочтение отдается работникам, которым до выхода на пенсию по возрасту остается два года.

В первую очередь планируется программу сокращений, определяется, кого и как будут сокращать. Согласно закону Паретто 20% работников приносят 80% прибыли и наоборот - 80% работников приносят только 20% прибыли [2].

Один из методов сокращения штатной численности является комплексная оценка профессиональных и личных качеств работников. Суть предлагаемой методики заключается в том, что анализируя каждого работника по профессиональному уровню, а также личных качеств работника, оказывающих прямое и косвенное влияние на выполнение сотрудником своих профессиональных обязанностей, по ряду показателей, мы оцениваем ее по 5-бальной школе. В конечном итоге суммируются все показатели по каждому работнику, к этому моменту и выявляется степень знаний, умений и навыков как профессиональных, так и личных.

Нами применена методика оптимизации штатной численности аппарата управления на примере ООО «Рада», специализирующейся на производстве дверей. В ООО «Рада» численность персонала насчитывает более 500 человек, но нашим объектом исследования являются работники бухгалтерии.

Среди работников бухгалтерии, набравших по анализируемым показателям минимальное количество баллов, определены три претендента на сокращение, это Агникина Т.В., Сустатова Ю.В., Перфилова Н.Б., но так как Перфилова Н.Б. имеет в составе семьи более 2 иждивенцев, она имеет преимущественное право на оставление на работе. При этом проводят всестороннее обсуждение кандидатур, поскольку при сокращении необходимо максимально соблюдать принципы социальной справедливости.

Сокращение численности или штата организации - правомерное основание для распоряжения трудовых договоров с работниками, если оно действительно имело место и работник не обладает преимущественным правом остаться на работе (ст. 179 ТК);

**Таблица 1 - Деловые и личностные характеристики работников бухгалтерии**

Фамилия кандидатуры	Суста-това Ю.В	Аре-фьева Т.Н	Бояро-ва В.А	Пер-фило-ва Н.Б	Гай-нулли-на Г.О	Хама-деева Т.Н	Агни-кина Т.В	Банни-кова С.В
Должность	Гл.бух	бух	Бух.	Бух.	Бух.	Бух.	Бух.	Бух.
Образование	5	5	5	3	3	3	5	5
Возраст	25	56	54	49	48	50	56	48
Состав семьи	2	4	4	3	4	3	1	1
Состояние здо-ровья	4	4	5	3	5	3	4	4
Коммуникабель-ность	4	4	4	4	4	4	3	3
Самостоятель-ность	5	5	5	5	5	5	5	5
Ответственность	5	5	5	5	5	5	5	5
Инициативность	5	5	5	5	5	5	5	5
Честность	4	5	5	5	5	5	5	4
Бережливость	4	5	5	5	4	5	3	5
Принципиаль-ность	5	5	4	5	5	4	4	3
Стаж	2	5	5	4	4	5	4	5
Отношение к общественной работе	3	4	5	3	4	4	3	3
Число поощрений	0	0	0	0	10	10	0	0
Отношение к экономической учебе	5	5	5	3	5	4	3	5
Повышение квалификации за последние 5 лет	0	0	0	0	0	0	0	0
Сумма баллов	53	61	62	53	68	65	49	54

Работник отказался от перевода на другую работу или работодатель не имел возможности перевести работника с его согласия на другую работу в той же организации, соответствующую его квалификации (ст. 180 ТК);

Работник заранее, не менее чем 2 месяца, был предупрежден персонально и под расписку о предстоящем увольнении (ст. 82,180 ТК) [3].

Администрации, профсоюзным комитетам предложено гласно рассма-тривать каждую кандидатуру.

В заключении хотелось бы сказать, что выбор методов оценки персонала для каждой конкретной организации является уникальной задачей, решить которую может только руководство самой организации (возможно с помощью профессиональных консультантов). Система оценки должна учитывать и отражать ряд факторов (состояние внешней среды, традиции организации, стратегические цели организации).

### **Библиографический список**

1. Гагарский В.А. Кадровый менеджмент[Электронный ресурс] / В.А. Гагарский // Бизнес обучение в России: -Режим доступа: <http://www.rosbo.ru>
2. Законы и Кодексы Российской Федерации 2011-2013 . Трудовой кодекс [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.zakonrf.info>
3. Лапшина, Г.В. Менеджмент: учебно - методический комплекс / Г.В. Лапшина, Н.А. Иванова. - Ульяновск: ФГОУ ВПО УГСХА, 2008.- 191 с.
4. Лапшина, Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Наука и образование в XXI век. Материалы Международной научно-практической конференции. 30 сентября 2013 г. В 34 частях. – Тамбов, 2013. - Часть 12- С. 63-66.
5. Лапшина, Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области /Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный научный журнал. -2013. - №3. – С. 71-74.
6. Лапшин, Ю.А. Стимулирование работников сельскохозяйственных организаций (на примере Ульяновской области) /Ю.А. Лапшин, Г.В. Лапшина, Е.Ю. Лапшина //Международный технико-экономический журнал. -2013. - №3. – С. 49-52.
7. Жирнов, А.В. Социальные факторы мотивации трудовой активности работников АПК /А.В. Жирнов, Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Молодежь и наука XXI века. Материалы III-ой Международной научно-рактической конференции. – Ульяновск: УГСХА, 2010. – С. 66-69.

## **OPTIMIZATION OF STAFFNUMBERS MACHINE CONTROL**

*Zalaltdinova G.I., Degtyareva A.V.*

**Key words:** *downsizing, right to remain at work, assessing the quality of the employee*

*The article deals with one of the most common methods of reducing staffing levels of the administrative apparatus that allows an assessment of business and personal qualities of staff.*