

**Методология планирования численности работников
автотранспортных предприятий**

Коржицкий Д.Л.

Белорусский национальный технический университет

Планирование численности работников является одной из составляющих частных функций управления – планирования персонала. Своей целью оно имеет определение количественной потребности в персонале, обеспечивающей выполнение программы развития предприятия.

Количественное планирование потребности в персонале определяет численность работников по категориям, которые задействованы в выполнении отдельных заданий. Задача определения количественной потребности в персонале сводится как к выбору метода расчета численности сотрудников, так и к установлению исходных данных и выполнению вычислительных процедур.

Существуют различные методы планирования расчетной потребности в персонале. Это, прежде всего, глобальные методы, которые, в свою очередь, делятся на ориентированные (стохастические методы) и не ориентированные на прошлое (метод экспертных оценок); и детальные методы, делящиеся на ориентированные на задачи и ориентированные на организацию.

В соответствии с концепцией планирования, включающей долгосрочное глобальное планирование, так и детальное краткосрочное планирование, можно различать методы глобальной оценки потребности и методы детальной оценки потребности.

В глобальных методах определения потребности в персонале рассматривается вся фирма в целом и определяется глобальная потребность в персонале.

В основе методов, ориентированных на прошлое, лежит положение, что величины, установленные в прошлом, позволяют сделать выводы о величинах, ожидаемых в будущем.

Среди методов приблизительного прогноза доминируют статистические методы, используются также методы математического программирования.

Стохастические методы расчета основываются на анализе взаимосвязи между потребностью в персонале и другими переменными величинами (например, объемом производства).

При этом в расчет принимаются данные за предшествующий период и предполагается, что потребность в будущем будет развиваться по аналогичной зависимости. Как правило, для расчета используются такие факторы, которые не требуют сложных математических действий, но дают вполне приемлемые результаты.

Наиболее часто применяются следующие стохастические методы: экстраполяция главного направления; расчет числовых характеристик; регрессионный анализ; корреляционный анализ. Отправной точкой в этих методах является определение количественных показателей, которые влияют на потребность в персонале.

Задачей детальных методов является выявление потребности в конкретной рабочей силе на конкретных рабочих местах. Поэтому эти методы применяют преимущественно при средне- и краткосрочном планировании.

Важнейшими вспомогательными средствами определения точных величин потребности в персонале являются организационные структуры и штатные расписания, а также информация о планируемом увеличении объема работы.

Можно выделить несколько основных детальных методов расчета количественной потребности в персонале:

- Метод, основанный на использовании данных о времени трудового процесса;
- Метод расчета по нормам обслуживания;
- Метод расчета по рабочим местам и нормативам численности.

Таким образом, в основе методов планирования численности работников лежат: трудоемкость работ, нормативные показатели, мнения экспертов и выявленные тенденции по изменению количества персонала от различных факторов. Наиболее распространенным являются методы, основанные на трудоемкости работ и нормативных показателей.

Необходимо учесть, что в нашей республике трудоемкость работ определяется с помощью устаревших норм времени, скорректированных с учетом результатов хронометражных наблюдений, которые не позволяют установить затраты

рабочего времени, действительно необходимые для выполнения производственных процессов. Поэтому в развитых странах лишь 15% норм разрабатывают с помощью этих методов. Около 40% норм разрабатывают с помощью микроэлементного нормирования, которое в нашей стране не развито. Тем не менее, для отдельных категорий работников достаточно сложно разработать нормы времени даже с помощью самых совершенных методов определения трудоемкости работ, поэтому для определения количественной потребности в персонале необходимо использовать методiku, которая бы объединяла в себе глобальные методы определения численности работников и детальные.

Достоинством статических и экспертных методов определения численности работников является возможность учета влияния таких факторов, которые не находятся в прямой функциональной зависимости с потребностью в персонале (например, уровня технологии и организации производства).

Достоинством методов, основанных на трудоемкости является относительная простота вычислительных процедур и высокая степень достоверности полученных результатов в случае применения качественно разработанных норм времени.

Конечной целью совместного использования названных методов является определение количественной потребности в персонале для наиболее эффективного выполнения программы развития предприятия.

УДК 656.1:339.1

Методика формирования тарифа на перевозку пассажиров городским коммунальным транспортом

Черных О.В.

Белорусский национальный технический университет

Тарифное регулирование хозяйственной деятельности на городском пассажирском транспорте – это многогранный и весьма сложный экономический процесс, который, с одной стороны, должен в полном масштабе способствовать удовлетворению потребностей населения в свободном перемещении, а с другой стороны – в первоочередном порядке учитывать запросы транспортных предприятий по компенсации