

найточніше визначити прогнозну величину рівня трудового потенціалу, яка є найбажанішою для нього. При цьому необхідно врахувати те, що не завжди найкраще є найбажанішим, оскільки є достатній рівень складових, вище якого збільшення показника може бути недоцільним. Це пояснюється тим, що деякі складові не потребують покращення у зв'язку з обмеженістю або неможливістю використання такої якості, або ж їх збільшення може суттєво підвищити витрати.

Дана методика рекомендується для використання на підприємствах, які діють в ринкових умовах, коли успіх господарської діяльності все більше залежить від ефективності використання трудового потенціалу як основного стратегічного ресурсу сталого розвитку підприємства.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямку. Для України на сучасному етапі становлення економіки важливою є зміна пріоритетів – від матеріально-речових до людських чинників економічного розвитку. Людський фактор – найважливіша складова науково-технічного прогресу і невичерпний ресурс економічного зростання нової якості.

На рівні підприємства реалізація принципів концепції сталого розвитку може здійснюватись за допомогою розробки системи оцінки та управління трудовим потенціалом. Трудовий потенціал є одним із основних факторів підвищення ефективності господарської діяльності і забезпечення високого рівня конкурентоспроможності підприємства. З огляду на це виникає потреба оцінки трудового потенціалу підприємства, метою якої є співставлення змісту, якості, обсягу й інтенсивності робіт відповідно до існуючих вимог.

Результати оцінки рівня трудового потенціалу є основою для розробки комплексу заходів, метою яких є підвищення ефективності управління трудовим потенціалом підприємства, узгодження інтересів кожного працівника з цілями розвитку підприємства. Ефективність управління трудовим потенціалом підприємства є визначним фактором досягнення конкурентоспроможності, ефективності господарювання і забезпечення сталого розвитку підприємства.

Для вирішення цих завдань потребується формування системи показників, які б враховували особливості конкретного підприємства, цілі кожного працівника, а також забезпечували узгодження наявних у підприємства можливостей з його завданнями на етапі переходу до сталого розвитку суспільства.

Література

1. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій: Колективна науково-аналітична монографія / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 355 с.
2. Панкратов А.С. Управление воспроизводством трудового потенциала. – М.: МГУ, 1988. – 279 с.
3. Щелкунов В.И. Производственный потенциал Украины. Стратегия формирования и использования. – К.: КМУГА, 1999. – 248 с.
4. Управление трудовыми ресурсами: Справ. пособие / Под. общ. ред. В.Г. Костакова. – М.: Экономика, 1987.
5. Білорус Т.В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства: Монографія. – Ірпінь: Національна академія ДПС України, 2007. – 174 с.

Надійшла 08.06.2009

УДК 331.015.1

І. Ю. ГАЙДАЙ

Автомобільно-дорожній інститут Державного вищого навчального закладу
„Донецький національний технічний університет”, м. Горлівка

РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ПЛАНУВАННІ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ

У роботі встановлено взаємозв'язок між нормуванням праці та її плануванням. Автор доходить висновку, що нормування праці виступає необхідною складовою удосконалення планування трудової діяльності підприємств, організації і управління діяльністю підприємств, що діють в умовах ринку, та акцентує увагу на необхідності покращення стану системи нормування праці.

Intercommunication between labour fixing and its planning is set in the article. An author comes to conclusion, that labour fixing is the necessary constituent of improvement of planning of labour activity of enterprises, organization and management of enterprises, which operate in the conditions of market activity, and accents attention on the necessity of improvement of the state of the labour fixing system.

В сучасних умовах переходу до регульованої ринкової економіки, розвитку різноманітних форм власності, не тільки не відпадає необхідність у плануванні промислового виробництва, а навпаки, зростає потреба в перспективному, поточному й оперативному плануванні на підприємстві для збереження стійкого

фінансового стану і підвищення рівня рентабельності виробничої діяльності.

Праця є одним з найважливіших виробничих ресурсів. Як і всі ресурси, вона потребує ретельного і постійного виміру, розподілу і планування для досягнення конкретних виробничих результатів. Для вирішення питань, пов'язаних із плануванням праці, розподілом фонду оплати праці та ін., досить актуальними залишаються розробка і використання норм праці.

Загальні аспекти теорії і методології нормування праці розглядаються в роботах вітчизняних і зарубіжних учених-економістів: Генкіна Б.М., Петрученко П.Ф., Слезингера Г.Е., Смирнова Є.Л., Рофе О.Й., Дячун О.В., Багрової І.В., Оленич Є.І., Данюка В.М., Колота В.М., Богині Д.П., Грішнєвої О.А. та ін.

Метою даної статті є аналіз місця й ролі процесів нормування праці в діяльності промислових підприємств, встановлення взаємозв'язку між нормуванням праці і її плануванням.

Для того, щоб правильно організувати працю на виробництві, необхідно визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи, скільки працівників різних спеціальностей і кваліфікації буде потрібно для виконання цієї роботи. Іншими словами, необхідно установити міру праці кожного працівника. А міра праці знаходить конкретне вираження у нормі праці. Під нормою звичайно розуміється науково обгрунтована величина витрати тих або інших економічних ресурсів в конкретних виробничо-технічних умовах. Система трудових нормативів – це сукупність регламентованих витрат праці на виконання різноманітних елементів і комплексів роботи персоналом підприємства або організації [1, с. 56]. Визначення необхідних витрат праці на виконання заданого обсягу роботи складає сутність нормування праці. Основною метою нормування є активний вплив на підвищення ефективності виробництва і забезпечення необхідної якості продукції за допомогою проектування і застосування норм витрат праці, орієнтованих на найбільш повне використання техніки, технології, трудового і творчого потенціалу працівників [2, с. 57].

Нормування праці і її планування тісно взаємопов'язані. Для реалізації функцій планування праці необхідними є норми і нормативи трудових витрат. В перспективному плануванні перевага надається нормативам тривалої дії, які встановлюються на строк до п'яти років. Їх використання не має нічого спільного з практикою використання т. з. „планових норм” [3, с. 59]. Основним завданням застосування нормативів тривалої дії виступає попередження випадків необгрунтованої зміни нормативів, що може мати негативні економічні та соціальні наслідки. В оперативному плануванні, як правило, використовуються норми праці на окремі операції (трудові процеси).

Незалежно від прийнятих умов господарювання, нормування праці являє собою інструмент, за допомогою якого можна обгрунтовано визначити необхідну чисельність працівників і кількість робочих місць, планувати використання робочого часу, оцінювати досягнутий рівень продуктивності праці працівників і наявні резерви його росту, забезпечувати відповідність рівня оплати праці кількості та якості виконуваних робіт.

В плановій діяльності підприємств норми праці знаходять широке застосування. На основі норм праці визначається планова трудомісткість виготовлення продукції, розраховується необхідна чисельність робітників як по окремих професіях, так і по кваліфікації, визначається розмір фонду заробітної плати. За допомогою норм праці розраховуються виробничі програми цехів, встановлюються планові завдання для бригад та окремих працівників. Використання в процесі планування прогресивних та обгрунтованих норм праці дозволяє визначити оптимальні значення та ефективно співвідношення між окремими видами ресурсів (трудовими, матеріальними, фінансовими), забезпечити скорочення витрат на виробництво продукції, виявити резерви росту продуктивності праці. Таким чином, нормування праці є необхідною вимогою планування, організації і управління діяльністю підприємств, що діють в умовах ринку. Широке застосування норм праці сприяє підвищенню рівня економічної роботи і результативності діяльності підприємств.

У розвинутих ринкових економіках нормування праці традиційно розглядається в якості найважливішої складової ланки внутрівиробничого управління, тісно пов'язаної із організацією та плануванням праці. Виходячи із встановлених норм трудових витрат на різноманітні види операцій (функцій), на зарубіжних підприємствах розраховуються наступні планові показники:

- 1) трудомісткість виконання робіт;
- 2) чисельність персоналу;
- 3) обсяги і строки виконання виробничої програми;
- 4) розмір заробітної плати і преміальних виплат працівників;
- 5) додаткова потреба в персоналі у зв'язку із виробничою необхідністю тощо.

За допомогою нормування оцінюються витрати на робочу силу, у тому числі по показниках трудомісткості, заробітної плати на годину нормативного, а також фактично відпрацьованого часу. Результати виконання планових показників систематично контролюються і аналізуються лінійними керівниками і спеціальними підрозділами. За результатами контролю розробляються заходи, спрямовані на ефективне використання трудового потенціалу працівників [4, с.84].

Найбільш розповсюдженими в практиці діяльності вітчизняних підприємств плановими нормами і нормативами виступають: норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми чисельності,

нормовані завдання. З підвищенням технічного й організаційного рівня сучасного виробництва, ростом його обсягів, поступово розширюються склад і сфера застосування норм праці, посилюється взаємозв'язок функцій нормування, організації і планування виробництва. Тому до основних показників, що підлягають обов'язковому плануванню і аналізу в частині нормування праці, варто віднести ті, які найбільш повною мірою визначають стан нормування праці на підприємстві, а саме:

- 1) доля працівників, праця яких нормується;
- 2) загальна кількість діючих норм праці;
- 3) питома вага науковообґрунтованих (з обліком технічних, організаційних, психофізіологічних, економічних, ринкових (маркетингових), соціальних чинників) норм праці;
- 4) доля норм, що розраховуються на основі міжгалузевих і галузевих нормативів з праці;
- 5) середній коефіцієнт (відсоток) виконання норм по визначеній сукупності працівників;
- 6) частота перегляду норм праці;
- 7) кількість діючих норм, що підлягають перегляду;
- 8) економія від зниження трудомісткості виготовлення продукції в результаті заміни і перегляду діючих норм праці.

Зворотний зв'язок планування і нормування праці полягає в тому, що необхідність оптимізації витрачання усіх видів ресурсів та забезпечення обґрунтованості стратегічних (перспективних), поточних і оперативних планів обумовлює підвищення вимог до якості діючих норм праці. В цьому зв'язку основними завданнями виступають:

- 1) підвищення ступеня використання норм праці в планово-економічній роботі підприємств;
- 2) поліпшення якості і забезпечення рівнонапруженості норм праці;
- 3) забезпечення правильності застосування норм і нормативів з праці в процесі планування трудової діяльності підприємств.

Таким чином, в ринкових умовах господарювання точність і обґрунтованість управлінських рішень все більше починає залежати від якості використовуваних на всіх рівнях планування норм і нормативів з праці. Це обумовлює підвищення вимог до стану і організації нормування праці на кожному підприємстві, незалежно від організаційно-правової форми та виду діяльності. Використання системи нормування праці, притаманної плановій економіці, не завжди прийнятне для приватних підприємств. Деякі керівники вітчизняних підприємств взагалі відмовляються від нормування праці своїх робітників, що в більшості випадків призводить до розвитку негативних тенденцій в діяльності очолюваних ними підприємств, зростанню соціальної напруги.

Перехід підприємств України на ринкові відносини потребує подальшого удосконалення системи нормування праці з урахуванням вітчизняного і зарубіжного досвіду, відновлення розробки і перегляду міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат. Тому розробка напрямків удосконалення системи нормування праці на підприємствах різноманітних форм власності залишається досить актуальною. Сучасні вимоги до нормування праці полягають в розширенні сфери застосування трудових норм і нормативів з праці та посиленні їх взаємодії з планово-економічною діяльністю підприємств. Умовами забезпечення вітчизняних підприємств якісними та прогресивними нормативними матеріалами з праці є наступні:

- 1) постійне удосконалення методичної бази розробки нормативів праці, методів і прийомів нормування праці;
- 2) відновлення системи розробки і перегляду міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат та забезпечення ними підприємств за їх замовленнями;
- 3) удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств, підвищення відповідальності адміністрації за стан нормування праці на підприємстві.

Висновки

Тільки якісні та прогресивні норми трудових витрат можуть виступати підставою для удосконалення планування і організації праці і виробництва. Тому основне завдання нормування праці полягає у встановленні і підтримці на необхідному рівні якості таких норм праці, використання яких в економічній діяльності підприємств дозволить забезпечити підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва. Недоліки в нормуванні праці, відсутність на окремі види робіт обґрунтованих норм і нормативів, застосування для нормування праці застарілих та занижених норм знижують ефективність виробничого планування та матеріального стимулювання, сповільнюють зростання продуктивності праці, приводять до значних втрат робочого часу, що, у свою чергу, негативно відбивається на економічних результатах діяльності підприємств.

З урахуванням тісного взаємозв'язку між нормуванням та плануванням праці, а також між ефективністю виробничого планування та загальними економічними результатами діяльності підприємств, дуже актуальним для подальшого дослідження стає вирішення завдання покращення загального стану нормування та якості діючих норм праці. В результаті вирішення цієї проблеми нормування праці зможе повною мірою виконувати всю сукупність притаманних йому функцій, а саме: бути основою планово-економічних розрахунків поточного, перспективного та прогнозного характеру, вихідною базою обліку витрат і результатів виробництва, основою раціональної організації виробництва і праці, засобом

забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та рівнем її оплати.

Література

1. Организация и оплата труда на предприятии: Справочное пособие / А.И. Рофе и др. – М.: Профиздат, 1991. – 144 с.
2. Бухалков М.И. Внутрифирменное планирование. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 392 с.
3. Петроченко П. Ф. Анализ трудовых показателей. – М.: Экономика, 1989. – 288 с.
4. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. – в № 2. – С. 81 – 85.

Надійшла 04.05.2009

УДК 331.104

О. І. ГОНЧАР, Т. Т. ШЕВЧУК
Хмельницький національний університет

ПРОЦЕСИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

В статті досліджуються сучасний стан та фактори, що перешкоджають перспективі формування трудового потенціалу України. На основі статистичного аналізу описанні основні тенденції у трудоворесурсному забезпеченні держави на перспективу.

The modern state and factors, which hinder the prospect of labour potential forming in Ukraine, are explored in the article. The basic tendencies in the labour recourse providing of the state on a prospect are described on the basis of statistical analysis.

Постановка проблеми. Розвиток ринкових відносин в Україні обумовлює раціональне використання всіх факторів виробництва, у тому числі і людського (трудоного потенціалу). На сучасному етапі перебудови вітчизняної економіки спостерігаються певні структурні зрушення, одночасно змінюються умови відтворення та реалізації трудового потенціалу країни. Соціально-демографічні процеси мають глибокий вплив на функціонування всього економічного механізму. Такими подіями, що мають вплив на стан та характер суспільних процесів, є старіння населення, недостатній рівень регулювання ринку праці в ринковій економіці, рівень освіти, рівень безробіття, міграційні процеси та інше. Зазначені фактори притаманні також промислово розвинутих країнам і тому необхідно їх враховувати при обґрунтуванні соціально-економічної політики.

Очевидне загострення проблеми формування і розвитку трудового потенціалу в умовах ринкових перетворень в економіці вимагає переосмислення наукового доробку з питань розвитку трудових ресурсів і регулювання зайнятості населення, врахування та дослідження тих суперечностей, факторів та умов, що визначають формування та розвиток нової держави й утворення нової економічної моделі зайнятості.

Аналіз досліджень і публікацій. Дослідження проблем відтворення і ефективного використання трудового потенціалу завжди перебувають у центрі уваги вчених та економістів. Значний внесок у вивчення цього питання зробили І. Багрова, Д. Богиня, В. Врублевський, В. Данюк, М. Долішний, Т. Заяць, Ю. Краснов, Е. Лібанова, О. Левченко, В. Онікієнко, В. Онищенко, С. Пирожков, С. Писаренко, С. Трубич, О. Хомра, К. Якуба та інші. Але незважаючи на широкий спектр дослідження різноманітних аспектів формування та використання трудового потенціалу, все ж питання його відтворення та впливу на розвиток ринку праці залишається повною мірою не розкритим.

Недостатня вивченість факторів впливу на трудові ресурси та невизначеність у напрямках регулювання дають привід для дослідження, що, в свою чергу, дає як практичне, так і теоретичне значення для забезпечення ринку праці конкурентоспроможною робочою силою.

Мета статті. Аналіз стану трудового потенціалу в Україні та факторів, що впливають на стан трудових ресурсів та перспективу їх формування.

Виклад основного матеріалу. В сучасних умовах соціально-економічної трансформації України, особливого теоретико-методологічного та науково практичного значення набувають дослідження якості трудового потенціалу як найважливішого елемента формування економічно активного населення.

Розширене відтворення трудового потенціалу вважається запорукою суспільного прогресу, перспективним напрямом розвитку національної економіки та головною метою в забезпеченні високої якості життєдіяльності населення країни. На сьогодні підприємства та організації відчувають гостру потребу саме у кваліфікованій робочій силі. Ситуація, що склалась в Україні із забезпеченням економіки кваліфікованими робітничими кадрами, свідчить про її критичний стан. Це пов'язано із низкою факторів, розгляд яких надається нижче.

Це одні із найгостріших проблем, які сьогодні перешкоджають природному формуванню та відтворенню трудового потенціалу України.