

С.Е. КУЧІНА, канд.екон.наук, доц. каф. ЕіМ, НТУ «ХП», Харків
Ю.О. ТОПЧИЙ, магістр каф. ЕіМ, НТУ «ХП», Харків

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПЕРСОНАЛУ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

У статті розглянуто зміст термінів «праця» та «планування праці», досліджено комплексну систему показників праці для здійснення планування, виявлені особливості планування праці та персоналу торговельного підприємства

Ключові слова: праця, планування праці, персонал, планування персоналу, оплата праці, чисельність персоналу.

Вступ. Для подальшого розвитку торговельних підприємств України необхідне впровадження суттєвих змін та ліквідація великої кількості проблем, яка передує цьому процесу. Тривалий час робота з персоналом зводилась в основному до заходів із набору та відбору робочої сили. Але практика показала, що на відміну від інших ресурсів підприємства, вартість яких з часом знижується, значення і цінність людського фактора, навпаки, має тенденцію до зростання. Тому керівництво має системно планувати працю - постійно працювати над усебічним підвищенням якості працівників, сприяти створенню робочої сили, що володіє високими здібностями та сильною мотивацією до виконання визначених завдань. Аналіз досліджень у даній галузі свідчить про актуальність проблеми планування праці та персоналу на підприємстві. Вивченню цього питання було присвячено ряд праць зарубіжних і вітчизняних науковців, серед яких — Д. Богиня, П. Буряк, О. Грішнова, М. Григор'єва, В. Горбунов, Г. Завіновська, Б. Карпінський, А. Колот, М. Махсма, В. Мороз, В. Рижиков, Н. Єсінова, Г. Щекін та багато інших

Постановка задачі. Метою статті є розгляд сутності та з'ясування змісту термінів “праця”, “планування праці”; виявлення особливостей застосування системного планування праці та персоналу на торговельних підприємствах; розроблення та обґрунтування складових системного планування праці та персоналу на торговельному підприємстві.

Методологія. Методологічною основою даного дослідження є системний підхід. Також було використано метод спостереження та аналітичний метод дослідження.

Результати дослідження. Згідно ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Відповідно до ст. 1 Кодексу законів про працю України, трудові відносини всіх працівників регулюються, що сприяє зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [2]. Слід відмітити, що найважливішими рисами сучасного працівника є розвиток його творчих здібностей, професійних навичок, економічне мислення, рівень підготовки до організаційної діяльності і психофізіологічні якості.

Як зазначають П. Буряк, Б. Карпінський та М. Григор'єва, “праця — це цілеспрямована діяльність людини, у процесі якої вона за допомогою знарядь праці впливає на природу і використовує її з метою створення споживчих цінностей, необхідних для задоволення матеріальних потреб і створення духовних цінностей” [3]. Отже, праця — це складне та багатоаспектне явище, що є однією з головних умов життєдіяльності людей, розвитку та прогресу суспільства.

Проаналізувавши зміст терміну “праця” зупинимось на розгляді сутності поняття “планування праці”. Слід погодитись із О. Грішновою, яка визначає планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування [5]. І дійсно, метою планування праці та персоналу є визначення економічно обгрунтованої потреби підприємства в персоналі, забезпечення ефективності його використання та мотивації в плановому періоді. На думку В. Іванової “планування є однією з функцій управління персоналом, що передбачає визначення чисельності працівників, структури та показників ефективності використання праці в плановому періоді, формування фонду оплати праці” [4]. Позитивним є те, що на її думку планування персоналу ефективно лише тоді, коли інтегроване в загальний процес планування діяльності підприємства. Сукупність поглядів різних науковців забезпечує підґрунтя для означення наступних підстав для розробки плану з праці та персоналу: забезпечення виконання планового товарообороту; залежністю ефективності діяльності підприємства від роботи персоналу; можливістю підвищити заробітну плату завдяки раціональному плануванню праці.

Завдання планування праці полягає в наступному: забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці; створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці; досягнення високої якості трудового життя працівників.

На підприємствах доцільно використовувати комплексну систему показників праці для здійснення планування, а саме: загальноекономічні показники; результативність роботи; кадрові показники; оплата праці; витрати на соціальні виплати; загальні витрати на персонал; умови праці. Соціальний розвиток трудових колективів — це помітні перетворення, які тягнуть за собою кількісні і якісні зміни у сферах їх життєдіяльності, сприяють підвищенню соціального статусу колективу і його членів, удосконаленню соціальної та професійної структур, збагаченню мотивації, формуванню системи цінностей [5]. Метою планування соціального розвитку трудових колективів є підвищення ефективності діяльності підприємства за рахунок соціальних факторів, створення умов для повнішого задоволення потреб працівників та для розвитку членів колективу. Слід зазначити, що планування праці та персоналу торговельного підприємства має певні особливості, що пов'язані зі самою специфікою діяльності підприємства. Так, при плануванні чисельності персоналу доцільно використовувати наступні методи: нормативний, за кількістю робочих місць, економіко-статистичний метод, економіко-аналітичний метод. Плановий фонд оплати праці може бути розрахований на основі індексів зміни чисельності персоналу та середньої заробітної плати в плановому періоді або планового рівня витрат на оплату праці у відсотках до товарообігу і обсягу товарообігу у плановому періоді.

Висновки. Планування персоналу та праці на підприємстві є визначення економічно обґрунтованої потреби підприємства в персоналі, забезпечення ефективності його використання та мотивації в майбутньому періоді. На підприємствах доцільно використовувати загальноекономічні показники; результативність роботи; кадрові показники; оплату праці; витрати на соціальні виплати; загальні витрати на персонал; умови праці і т. д. Системне планування праці та персоналу — це процес координації у часі та просторі стратегічного і тактичного планування праці та соціального розвитку підприємства, взаємозв'язку між ними, орієнтованого на спільний напрям розвитку і поведінки, загальну мету.

Список літератури: 1. Конституція України : Закон України / Верховна Рада України. — Офіц. вид. - Х. : Вид-во “Фоліо”, 2006. - 48 с. 2. Кодекс законів України про працю / Верховна Рада України. — Офіц. вид. - Х. : Вид-во “Фактор”, 2009. - 274 с. 3. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. - К: Центр навч. літ-ри, 2004. - 440 с. 4. Керб Л. П. Основи охорони праці : навч. метод. посіб. / Л. П. Керб - К.: КНЕУ, 2001. - 252 с. 5. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підруч. /

Надійшла до редколегії 12.03.2013

УДК 331.2:658

Планування праці та персоналу на торговельному підприємстві/С.Е. Кучіна, Ю.О. Топчий// Вісник НТУ „ХПІ”. Серія: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2013. - № 22 (995) - С. 57-60. Бібліогр.: 5 назв.

В статье рассмотрено содержание терминов «труд» и «планирование труда», проанализирована комплексная система показателей труда для осуществления планирования, выявлены особенности планирования труда и персонала на торговом предприятии

Ключевые слова: труд, планирование труда, персонал, планирование персонала, оплата труда, численность персонала.

The article considers the meaning of the terms "work" and "planning work", considered a complex system of indicators for labor planning, the features of planning work and staff of commercial enterprise

Keywords: labor, labor scheduling, staffing, scheduling staff salaries, staff.

УДК 338.8

П.Г. ПЕРЕРВА, д-р. екон. наук, проф. НТУ «ХПІ», Харків
І.М. ПОГОРЕЛОВ, доц. НТУ «ХПІ», Харків

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ПО РОЗРОБЦІ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ СТРУКТУРИ УПРАВЛІННЯ ДОПОМІЖНИМИ ВИРОБНИЦТВАМИ

Конкретні цілі і завдання технічного обслуговування і ремонту устаткування на промисловому підприємстві визначають склад необхідних управлінських завдань і вибір організаційної структури управління службою.

Ключеві слова: рекомендації, розробка, організація, структура, управління, допоміжне виробництво

Вступ. Економічна стратегія України, спрямована на побудову ринкової економіки, передбачає пошук нових оптимальних структур і методів управління для здійснення корінних перетворень у технології, техніці й організації виробництва. Успішне рішення цих завдань вимагає комплексного підходу до розвитку не тільки основного виробництва, але й обслуговуючих його суміжних виробництв. Необхідність комплексного підходу викликана диспропорціями, що зложилися між організаційно-економічним рівнем основного й обслуговуючого виробництв, а також тією функціональною й технологічною значимістю, що здобувають процеси