

Література

1. Горбачев А. Территория тайм-менеджмента / А. Горбачев // Менеджмент и менеджер. – 2009. - № 2. – с. 27-32.
2. Золотарь А. Основное правило тайм-менеджмента – скорость, не качество? / А. Золотарь // Секретарь – референт. – 2012. - № 2. – с. 54-56.
3. Кравченко А. Повышаем личную эффективность / А. Кравченко // Секретарь – референт. – 2012. - № 6. – с. 76-81.
4. Логинов В. Основные правила организации работы / В. Логинов // Секретарь – референт. – 2012. - № 1. – с. 45-48.
5. Логинов В. Тайм-менеджмент: за и против. Методы и принципы планирования / В. Логинов // Секретарь – референт. – 2012. - № 5. – с. 42-45.

Масло Я. Б., Цветнова О.В.

ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Нормування праці — це вид діяльності з управління виробництвом, пов'язаний з визначенням необхідних затрат праці і результатів, контролем за мірою праці. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудових відносин.

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудовими відносинами тощо.

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва та продуктивності праці;
- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці та проведення організаційно технічних заходів;

- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці. Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою.

Установлення норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику визначений рівень заробітної плати. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця. [1,с.209]

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу. Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розрахувати та витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції між робочими місцями, цехами, виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці. Нормування праці на підприємствах є основою планово-економічних рахунків поточного та перспективного характеру, вихідною базою для обліку затрат і результатів виробництва, елементом організації виробництва та оперативного управління підприємством, дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. До першочергових заходів, які спрямовані на поліпшення нормування праці, слід віднести наступні:

- удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудові відносини;
- створення системи розробки й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;
- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;
- розроблення автоматизованих систем нормування праці;
- відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
- реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці.

Удосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем, оскільки розрахунки норм трудових затрат є дуже трудомісткими. Невипадково, що до застосування ЕОМ на підприємствах широко застосовувались різні технічні пристрої, розроблялись організаційні заходи з метою раціоналізації праці нормувальників, підвищення ефективності їх роботи. Після початку застосування ЕОМ роботи з автоматизації праці нормувальників активізувались. Понад два десятиліття розроблялись системи автоматизованого нормування праці як локального характеру, так і у вигляді складових (підсистем) автоматизованого проектування і нормування технологічних процесів. [2.с125]

Широке застосування персональних комп'ютерів відкрило нові можливості автоматизації робіт з нормування праці. Однією з форм використання персональних комп'ютерів стало створення автоматизованого робочого місця нормувальника, тобто людино-машинної системи, що включає ПК і комплекс

проблемно-орієнтованих методів, алгоритмів, програм виконання розрахунків норм праці.

Отже, метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов та скорочення затрат на випуск продукції, що, у свою чергу, підвищить продуктивність праці та сприятиме розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників.

Література

1. Абрамов В.М. Нормування праці: підручник.- К., 2006.- 320с.
2. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2008. — 212 с.

Пашинський Д.С., Римарева Л.М.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПІДПРИЄМСТВАХ В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Історичний досвід України та сучасна зарубіжна практика доводять, що лише за умови наукового забезпечення управлінської діяльності, практичної реалізації управлінських напрацювань, а також постійного вдосконалення форм і методів управління можна досягти ефективності будь-якої управлінської діяльності, зокрема роботи з персоналом. Управління персоналом є елементом соціального управління, під яким традиційно розуміється управління людьми та їх колективами. Проблеми управління персоналом на сучасному етапі розвитку економічних відносин є досить актуальними, тому розглянемо їх детальніше.

Сьогодні основними проблемами, з якими стикаються при управлінні персоналом – це підбір, формування кадрів з сучасним економічним мисленням, забезпечення ефективності праці працівників, збереження сприятливого клімату у колективі та багато інших.

Слід зазначити, що управління людськими ресурсами має відповідати методам розвитку підприємства, захищати права і обов'язки працівників, забезпечувати дотримання правил при формуванні, стабілізації і використанні людських ресурсів. Першим кроком до досягнення поставлених цілей є підбір персоналу. Існує декілька підходів до підбору кадрів у підприємстві. Серед них найбільш розповсюдженими є самостійне наймання персоналу та звернення до агентств і служб зайнятості. Звичайно, кожна організація застосовує різні методи прийняття на роботу. Зокрема, анкетування, систему психологічних тестів,