

ФІЛОНЕНКО В. Ю., студ. гр. ЕП-07-2  
Кіровоградський національний технічний університет  
м. Кіровоград

## ПЛАНУВАННЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ ПРАЦІ НА ТОРГІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

**Актуальність.** 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. Поряд з цим планування праці та персоналу на торговельному підприємстві має певні особливості, що пов'язані зі самою специфікою його діяльності. Таким чином, практичний інтерес та необхідність інтенсивного впровадження системного планування праці та персоналу на торговельному підприємстві обумовили актуальність цієї статті.

**Основна частина.** Вивченню планування праці та персоналу 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. Проте ще недостатньо вивчені питання щодо системного планування праці та персоналу на торговельному підприємстві, чим і обумовлена актуальність цього дослідження.

У процесі розвитку людства погляди на працю зазнали значних еволюційних змін. Доцільно пригадати висловлювання великих мислителів та літературних класиків щодо ролі та значення праці в житті людини. Зокрема Ж. Фабр писав: “Правильно жити - значить працювати. Коли машина не діє, її починає роз'їдати корозія”. П. Прудону належать такі слова: “Працею, а не війною людина виявляє свою мужність: працею більше, ніж правом, підтримується правосуддя. І якщо колись рід людський досягне благодаті, то знову ж таки працею”.

У подальшому доречно проаналізувати законодавчо-нормативні документи та економічну літературу з питань праці. Так, 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 регулюються трудові відносини всіх працівників, сприяючи 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” [1]. 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 ” [2].

При цьому, треба зазначити, що людина визначається насамперед єдністю її біологічної та соціальної сторони. На думку Л. Керб “ людина значну частину свого життя витрачає на працю, яка є основним видом діяльності, оскільки пов`язана з виробництвом суспільно корисних продуктів. Праця як процес охоплює наступні складові компоненти: безпосередньо працю як доцільну діяльність, предмет праці та знаряддя праці ” [3].

Проте, цікавою є позиція авторів, які вважають, що поняття “діяльність ” ширше за поняття праця, оскільки не кожна діяльність може бути працею. Крім того, відповідно до сучасних наукових підходів процес праці містить такі елементи: предмет праці, засіб праці, технологія діяльності, організація праці та сама праця [4]. І дійсно, сутність праці можна розкрити через її функції: створення благ, розвиток суспільства, спосіб самовираження людини.

Отже, праця - це складне та багатоаспектне явище, що є однією з головних умов життєдіяльності людей, розвитку та прогресу суспільства.

Проаналізувавши зміст терміну “праця ” зупинимося 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 [6].

І дійсно, метою планування праці та персоналу є визначення економічно обґрунтованої 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 ” [5]. 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 виокремлення таких 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.

Аналіз наукової літератури показує, що успіху досягли ті підприємства, які мають системний підхід до управління своєю діяльністю і розглядають

організацію як єдину систему, інтегруючи всі сфери діяльності в одне ціле. 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, яка містить такі показники: 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 [6].

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 товарообороту і обсягу товарообороту в плановому періоді.

При плануванні праці та персоналу на торговельному підприємстві слід враховувати зростаючий вплив як позитивних, так і негативних змін у динаміці досліджуваних показників на результати процесу планування. На нашу думку, 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. На рис. 1 наведені складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства. Наведені складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства, до яких віднесено: планування показників з праці та персоналу; планування управлінських дій щодо реалізації планових показників та розвитку підприємства забезпечать узгодженість процесів поточного та стратегічного управління з плановими параметрами розвитку торговельного підприємства.



Рис. 1 – Складові системного планування праці та персоналу торговельного підприємства

Ефективність діяльності торговельного підприємства буде забезпечено, якщо заплановані цілі діяльності будуть інтегровані з показниками господарської діяльності підприємства. При цьому як цілі діяльності, так і показники стратегічної направленості розвитку підприємства повинні бути взаємопов'язані з плануванням управлінських дій.

**Висновки.** Запропоновані теоретико-методологічні аспекти системного планування праці та персоналу торговельних підприємств створюють умови для впровадження в практику планової діяльності механізму системного застосування стратегічного і поточного планування, підвищення оперативності планування та виконання управлінських дій, що в результаті підвищить ефективність діяльності торговельного підприємства.

### Бібліографічний список

1. Кодекс законів України про працю / Верховна Рада України. - Офіц. вид. - Х. : Вид-во "Фактор", 2009. - 274 с. - (Бібліотека офіційних видань).
2. **Буряк П. Ю.** Економіка праці й соціально-економічні відносини : навч. посіб. / Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. - К: Центр навч. літри, 2004. - 440 с.
3. **Керб Л.П.** Основи охорони праці : навч.-метод. посіб. / Л. П. Керб - К.: КНЕУ, 2001. - 252 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. / А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін. ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. - К. : КНЕУ, 2009. - 711 с.
5. **Грішнова О.А.** Економіка праці та соціально-трудова відносини : підруч. КОО, 2007. - 559 с.
6. **Іванова В.В.** Планування діяльності підприємства: навч. посіб. / В. В. Іванова.- К.: Центр навч. літри, 2006. - 472 с.