

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ ПРОБЛЕМ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У МЕНЕДЖМЕНТІ ПЕРСОНАЛУ

Високий рівень свободи підприємництва і самостійності господарювання, необхідність забезпечення належного рівня конкурентоздатності обумовлюють необхідність і значущість ефективного управління персоналом. Нормування праці є важливою складовою менеджменту персоналу, яка виступає способом формування нормальних умов праці, джерелом отримання прибутку через оптимізацію трудових витрат.

Підвищення ефективності праці керівників та спеціалістів є актуальним завданням, вирішення якого не лише забезпечує стійке положення підприємства на ринку, але й визначає також його динамічний розвиток. Нормування праці є невід'ємним елементом системи управління персоналом організації. Пов'язано це, перш за все, з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізації їх чисельного та професійного складу.

Метою роботи є визначення основних проблем нормування праці працівників у сучасних умовах. Варто зазначити, що деякі аспекти проблематики нормування та регламентації трудової діяльності вивчалися таким вченими, як Є.П. Михайлов, О. А. Савелєва, А. М. Колот, В.М. Ковальов, А.Л. Кибанова, С.В. Шекшня, Г. Л. Чайка та іншими.

Нормування праці є складовою і невід'ємною частиною системи управління будь-якого підприємства чи організації. Нормування праці в узагальненому вигляді є встановленням нормативів витрат праці на виконання певного обсягу робіт в даних організаційно-технічних умовах [1, с. 14]. Також, нормування праці є основою організації заробітної плати, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і ступенем винагороди за працю, маючи тісний зв'язок із тарифною системою. За виконанням норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця [2, с. 65].

Нормування визначає, яку методичну і розрахункову основу обрано для встановлення норми витрат праці тим чи іншим засобом. Аналітичний (або технічний) метод нормування праці передбачає визначення норм праці в процесі роботи за допомогою хронометражу і фотографії робочого дня. Цей

метод нормування праці дає можливість обґрунтувати техніко-економічні показники діяльності підприємства. Досвідно-статистичний метод нормування праці базується на звітних даних про фактичний випуск продукції за минулий період часу (квартал, рік). Вартість виробленої продукції ділиться на кількість людино-днів або людино-годин. Розрахована таким чином норма виробітку показує продуктивність праці в обраному минулому періоді. Цей метод широко застосовується на підприємствах середнього масштабу і в організаціях, які суміщують торговельні та виробничі функції [3, с. 101]. Оскільки сфера управління включає велику різноманітність видів робіт навіть у межах однієї функції управління, не існує універсальних норм витрат праці. В даний час застосовують п'ять видів нормативів для нормування праці управлінського персоналу: норми часу; нормативи чисельності, норматив централізації робіт; норматив керованості; норматив співвідношення чисельності різних категорій [4, с. 18]. Застосування тих чи інших нормативів залежить від категорії управлінського персоналу. Практика свідчить, що основними причинами втрат часу в діяльності керівників та спеціалістів є наступні: -нечітке визначення цілей і пріоритетів; незадовільна організація планування; неорганізованість і недисциплінованість підлеглих; відсутність необхідної інформації для прийняття рішень; недостатність керівних здібностей; невміння взаємодіяти з партнерами, підлеглими, проводити збори і наради [5].

Таким чином, можна зробити висновок, що нормування праці, будучи інструментом обліку, аналізу і планування трудовитрат, впливає на витрати і на прибуток підприємства, слугує для встановлення стандартного часу на виконання різних видів робіт і для оптимізації технологічних трудових процесів. Отже, до основних проблем нормування праці відносяться нечітке визначення цілей і пріоритетів; незадовільна організація планування; неорганізованість і недисциплінованість підлеглих; відсутність необхідної інформації для прийняття рішень; недостатність керівних здібностей; невміння взаємодіяти з партнерами, підлеглими, проводити збори і наради.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Савельєва О.О. Регламентация і нормування праці. 2012. 69 с.
2. Багрова І. В. Нормування праці: навч. посібн. К.: Центр навчальної літератури, 2003. 212 с.
3. Чернов В.І., Оленич Є.І. Нормування праці: К.: КНЕУ, 2000. 148 с.
4. Заказнов А. Регламентация в управлінні персоналом. *Менеджмент якості*. 2014. №. 5. С. 18-24.
5. Скорик О.О. Нормування та регламентація праці керівників та спеціалістів як засіб раціонального використання робочого часу. *Ефективна економіка*. 2018. №. 6. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/8_2018/40.pdf