

УДК 331:103

Галан О.Є.

канд. екон. наук, доц. ЗНТУ

НОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ У СУЧАСНІЙ ОРГАНІЗАЦІЇ

Перехід до ринкової економіки призвів до відмови держави від прямого втручання в управління багатьма процесами в сфері праці, до скорочення обсягу робіт, а в деяких галузях і до припинення діяльності в області

розробки і впровадження прогресивних норм і нормативів. Створена стосовно планово-централізованої економіки нормативно-методична база застаріла і не може в повній мірі застосовуватися для сучасного виробництва. Успішне функціонування підприємств багато в чому обумовлено станом нормування праці управлінського персоналу, яке в умовах ринкової економіки є засобом підвищення ефективності праці не тільки працівників, зайнятих у сфері управління, а й працівників підприємства в цілому.

Праця управлінського персоналу є більш широким поняттям, ніж управлінська праця, так як управлінський персонал, крім власне управлінської праці, здійснює і інші види розумової праці. Ця особливість впливає з інформаційного характеру предмета і продукту праці. Управлінському персоналу доводиться витрачати більшу кількість нервово-емоційних зусиль, особливо при пошуку і реалізації управлінських рішень.

Саме у керівників висока частка розумової праці, і їх діяльність спрямована на прийняття управлінських рішень, тому дану категорію необхідно розглядати в якості управлінського персоналу.

На основі огляду підходів різних авторів до визначення сутності поняття «праця управлінського персоналу» можна зробити висновок, що він являє собою оперативний і стратегічний вплив працівників управління на діяльність підприємства з використанням інформаційних і комунікаційних систем, спрямований на раціональне використання ресурсів підприємства, і має творчий, різноманітний і нестабільний характер. Розглянувши характер праці управлінського персоналу, встановивши його місце в виробничих відносинах, можна сказати, що праця управлінського персоналу в сучасних умовах носить, крім того, підприємницький, інноваційний та інформаційно-комунікаційний характер.

Саме такий тип виробничих відносин визначає мету, характер і роль управління і, отже, праці управлінського персоналу. Таким чином, характер праці управлінського персоналу обумовлюється власністю на засоби виробництва, економічними і правовими законами, що діють в суспільстві. Якщо працівник сфери управління не є власником, то він повинен володіти підприємницькими якостями, щоб його праця була ефективним. При нормуванні праці управлінського персоналу виникають певні складнощі, пов'язані зі специфікою змісту і характеру праці управлінського персоналу. Зміст праці управлінського персоналу визначається сутністю відокремлених функцій щодо координації, планування, контролю, підготовки, організації та управління виробництвом, тому основним об'єктом нормування є функції управління, кожна з яких характеризується певним складом робіт, об'єднаних спільністю чинників цільового спрямування в системі управління і трудомісткістю їхнього виконання.

Для даної категорії працівників характерні специфічні підходи до нормування праці внаслідок нестабільного характеру праці управлінського персоналу, що пов'язано з різноманітністю робіт, відсутністю єдиних алгоритмів їх виконання, різним рівнем складності виконуваних функцій, суб'єктивними особливостями процесів мислення при переробці необхідної інформації і прийнятті рішень. Нормувальник повинен володіти певним професійно-кваліфікаційним рівнем, що дозволяє здійснювати роботи по нормуванню праці всіх категорій працівників, в тому числі здатним нормувати роботи, що відрізняються нестабільним характером, напруженою розумовою діяльністю і наявністю творчої складової.

Праця керівника має істотну частку творчих елементів, вона пов'язана з прийняттям управлінських рішень, розробкою і реалізацією інженерно-технічних, планово-економічних та інших завдань, виробленням ефективних напрямків їх здійснення.

Спостерігається зростання частки polyvalentної (багатофункціональної) праці в діяльності управлінського персоналу, що сприяє розширенню трудових функцій, збагачення праці, зміни структури і чисельності управлінського персоналу. Існує складність вимірювання результатів праці управлінських працівників, що утрудняє нормування. Для підвищення швидкості накопичення, обробки інформації та прийняття управлінських рішень виникає потреба в доцільному застосуванні сучасних технологій управління на основі інформаційно-комунікаційних систем.

Удосконалення нормування праці управлінського персоналу доцільно здійснювати з урахуванням реалізації таких вимог: надання існуючій системі управління нормуванням праці прогресивного і інноваційного характеру; узгодження складових підсистем в системі управління нормуванням праці і включення її в загальну структуру управління; застосування більш досконалих методів та інструментів нормування, адекватних сформованим організаційно-технічним умовам і впливу зовнішнього середовища з урахуванням специфічних особливостей нормування праці управлінського персоналу. Тому для подальшого ефективного використання нормування управлінської праці, необхідно оновити існуючі теоретичні уявлення по нормуванню праці управлінського персоналу і визначити напрями вдосконалення нормування праці.