

ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

доц. Карінцева О.І., студент Хижняк С.О.

Планування, аналіз та аудит у сфері праці є важливими управлінськими функціями, які передбачають підготовку та прийняття рішень щодо забезпечення ефективного функціонування трудового колективу та прогресивного розвитку всіх сфер, пов'язаних із застосуванням праці. В ринкових умовах господарювання особливого значення на всіх рівнях управління набуває планування праці.

Планування праці здійснюється шляхом визначення цілей та способів їх досягнення. Планування – процес розробки спеціальних документів, планів, що визначають конкретні кроки в досягненні цілей в рамках планового періоду. За допомогою планування досягається ефективна ритмічна робота підприємства, усувається негативний ефект невизначеності майбутнього, забезпечується найповніше використання потенціалу [1]. Планування праці як встановлення доцільних і бажаних пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми і т. ін. є частиною загальної системи організації праці, яка забезпечує ефективне її функціонування.

Найважливішими завданнями планування праці в сучасних умовах є забезпечення повної зайнятості та високої продуктивності праці, створення сприятливих умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення високої якості трудового життя працівників.

План з праці та заробітної плати є важливим розділом стратегічного плану та всієї сукупності планових документів підприємства. Він складається з плану щодо підвищення продуктивності праці, плану по фонду оплати праці, плану з організації праці, плану щодо чисельності працівників і т. ін.

Основними завданнями аналізу трудових показників є виявлення можливостей економії праці, зменшення чисельності працівників за рахунок раціональнішого використання робочого часу обладнання, зниження трудомісткості виробничої програми та покращення якості продукції [1]. Пріоритетним та першочерговим стає завдання виконання виробничої програми з випуску конкурентоспроможної продукції через використання найкращих засобів, з найменшими витратами живої та уречевленої праці.

На підприємствах доцільно використовувати комплексну систему показників праці для здійснення планування й аналізу, яка містить такі групи показників:

- загальноекономічні показники (обсяг виробництва, величина основних фондів невиробничого призначення та ін.);
- результативність роботи (виріток, трудомісткість, прибуток, витрати робочого часу, частка фондів споживання в прибутку та ін.);
- кадрові показники (чисельність персоналу, частка окремих категорій персоналу, плинність кадрів, рівень освіти, середній вік працівників, середній розряд працівників та виконаних робіт, періодичність підвищення кваліфікації, коефіцієнт змінності і т. ін.);
- оплата праці (загальна величина фонду заробітної плати, частка зарплати у витратах на виробництво продукції, середня заробітна плата працівників, міжкваліфікаційна диференціація заробітної плати, динаміка заробітної плати за кілька періодів і т. ін.);
- витрати на соціальні виплати (частка витрат на соціальні виплати у витратах на виробництво продукції, витрати на утримання соціальної інфраструктури, витрати на участь у прибутках, середній розмір дивідендів і т. ін.);
- загальні витрати на персонал (витрати на оплату праці, на розвиток персоналу, на соціальні виплати, витрати на персонал в розрахунку на одиницю продукції, динаміка витрат на персонал);
- умови праці (чисельність і частка працівників, що працюють у важких та шкідливих умовах, витрати на виплату пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, динаміка цих показників) [1].

Вся система трудових показників взаємопов'язана з іншими показниками оперативних і стратегічних планів, оскільки є складовою технічного, економічного та фінансового планування.

Таким чином, в результаті проведеного дослідження потрібно відзначити, що найважливішими завданнями планування праці є забезпечення повної зайнятості трудових ресурсів та високої продуктивності праці, створення нормальних умов для роботи персоналу і підвищення рівня оплати праці, досягнення належного економічного зростання та якості життя працівників.

Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – К.: Знання, 2009. – 390 с.