

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

## Економічні проблеми сталого розвитку

## Экономические проблемы устойчивого развития

## Economical Problems of Sustainable Development



### Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

імені проф. Балацького О. Ф.

(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 2

Суми

Сумський державний університет

2016

страны, что послужит повышению заработной платы и улучшению уровня жизни. Но так же надо помнить, что человеческим знаниям свойственно устаревать. Для постоянной актуальности знаний необходимо инвестирование мероприятий по повышению квалификации и переподготовки специалистов. Основой для увеличения срока эффективного использования человеческого капитала являются инвестиции в здравоохранение.

Таким образом, можно сделать вывод, что инвестиции в человеческий капитал – одно из главных условий устойчивого экономического роста страны, а качественно подготовленные специалисты, представляют собой конкурентное богатство, эффективное использование которого, способно дать хороший толчок для экономической стабилизации национальной экономики Украины.

1. Индекс человеческого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nonews.co/directory/lists/countries/index-human>

## **ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

студент гр. Е-31/1у **Гаврилова В.**

*Сумський державний університет (Україна)*

В ринкових умовах роль трудових ресурсів суттєво зростає. Інноваційний характер виробництва, пріоритетність якості продукції та послуг, змінили вимоги до сучасного працівника, що зумовило потребу та підвищило вимоги до планування трудових ресурсів підприємства. Відповідно, забезпечення організації персоналом необхідного рівня, в потрібний час й в потрібній кількості, можна визначити, як один із основних факторів, що визначають ефективність функціонування підприємства та його конкурентоспроможність.

Для підприємства найм співробітників означає, перш за все, придбання на ринку праці того потенціалу, здібностей, кваліфікацій, знань, вмінь, навиків, всіх можливих особистих та професійних компетенцій, носіями яких є працівники. Звідси, можна сказати, що від якості планування персоналу, залежить якість вхідних компетенцій на підприємство в особі співробітників. Тому, необхідно планувати потребу в персоналі для того щоб забезпечити відповідність персоналу стратегічним цілям організації.

Варто зауважити, що планування трудових ресурсів спрямоване як на вирішення проблем підприємства, так і на задоволення інтересів і потреб працюючих, оскільки для підприємства важливо мати в потрібний час і на потрібному місці, в певній кількості та відповідної кваліфікації персонал, а працівникам – нормальні умови праці, стабільність зайнятості і справедливості оплати [1].

При плануванні трудових ресурсів, раціональним є визначення потреби в компетенціях відповідно до бізнес-плану підприємства, а потім визначення вакансій, які будуть відкриватися, для того щоб заповнити їх необхідними компетенціями (відповідно, визначають яка кількість та якість співробітників необхідна підприємству). Звідси, логічним є те що при створенні бізнес-планів, розробці нових креативних ідей щодо розвитку організації, при плануванні освоєння нових ринків, створення нових продуктів, обов'язково повинні бути присутні керівники підрозділів з управління персоналом і директор, менеджер з підбору персоналу і решта представників, що тим чи іншим чином будуть дотичні до даних питань.

При плануванні співробітників ми, в першу чергу, говоримо про те, що протягом планового періоду будемо коректно та ефективно розставляти внутрішні кадри і використовувати їх потенціал.

Для того щоб спланувати необхідну кількість персоналу, необхідно визначити стратегічні цілі служби управління людськими ресурсами на основі корпоративної стратегії. Другим етапом кадрового планування є постановка кадрової проблеми, коли визначають які існують проблеми «сьогодні», для того щоб в плановому періоді функціонування організації ми отримали потрібний набір персоналу. Тобто, фактично визначають різницю між наявним та необхідним рівнем. Після цього здійснюють оцінку кадрових ресурсів організації. (На даному етапі здійснюють аналіз джерел, які дозволять вирішити кадрову проблему на зовнішньому ринку та всередині організації). Потім розробляють конкретний план дій з досягнення бажаних результатів, з врахуванням всього, що було визначено на попередніх етапах. Таким чином і розробляється кадровий план підприємства.

Раціональне планування трудових ресурсів на підприємстві дозволяє [2]:

- забезпечити організацію необхідним персоналом;
- підібрати людей, здатних вирішувати поставлені цілі, формувати нові підходи до їх рішення;
- забезпечити необхідний рівень кваліфікації робітників;
- забезпечити активну участь робітників в діяльності організації.

Таким чином, планування персоналу можна визначити як сукупність трьох складових:

- 1) прогнозування майбутньої потреби в трудових ресурсах;
- 2) робота з наявним трудовим потенціалом і наявними ресурсами;
- 3) визначення кількісного та якісного складу співробітників.

Отже, коли ми говоримо про планування трудових ресурсів на підприємстві, окрім раціонального використання трудових ресурсів, мова йде про те, щоб працювати з персоналом не в кризових умовах, коли раптово в цьому виникла нагальна потреба, а в передбаченні, плануванні та прогнозуванні змін складу персоналу для того щоб ефективно, планомірно й ціле направлено здійснювати найм співробітників необхідної якості та кількості.

1. Балабанова Л. В. - Управління персоналом - Кадрове планування у підприємстві: значення, цілі, задачі, принципи, етапи [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/47697-71-kadrove-planuvannya-u-pdprimstv-znachennya-tsl-zadach-printsipi-etapi.html>

2. Воронкова В.Г. - Управління людськими ресурсами - Планування потреби в персоналі [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://westudents.com.ua/glavy/47613-145-planuvannya-potrebi-v-personal.html>

*Науковий керівник: к.е.н., проф. Карпіщенко О.І.*

## **НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ ТОВ "СУМИТОРГ-ПАРТНЕР"**

**Дегтяренко О.Г.**, студентка гр. М-21 **Маркова Я. С.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Важливою складовою механізму господарювання на виробничому рівні було і залишається нормування праці.

Нормування праці є складовою і невід'ємною частиною системи управління будь-якого підприємства чи організації і включає визначення необхідних витрат часу як працівниками, так і колективами (бригадами) на виготовлення продукції, надання послуг та виконання на цій основі встановлених норм роботи.

Сутність нормування праці полягає у проектуванні раціональних трудових процесів та встановленні прогресивних, обґрунтованих норм праці.

Норми витрат праці виконують організаційні, технічні, планові, економічні та соціальні функції. За допомогою норм праці розраховується ступінь завантаження обладнання і кожного робочого місяця, використання виробничих можливостей, плануються обсяги виробництва, визначається необхідна кількість персоналу за професіями, спеціальностями та кваліфікаціями, а також низка інших технічно-економічних показників.

Найважливіші задачі нормування праці у сучасних умовах – послідовне поліпшення організації праці та виробництва; зниження трудомісткості продукції; посилення матеріальної зацікавленості робітників в підвищенні ефективності виробництва, упровадженні досягнень науки та техніки, прогресивної технології; підтримка економічно обґрунтованих співвідношень між ростом продуктивності праці та заробітною платнею.

На підприємстві ТОВ "СУМИТОРГ-ПАРТНЕР" нормування праці здійснюється у відповідності з бізнес-планом, який представляє собою обґрунтований прогноз його виробничої, технічної та фінансово-господарської діяльності.

В основі розробки бізнес-плану лежить оптимізація норм витрат робочого часу, витрат основних та допоміжних матеріалів, електроенергії, палива, води, норм амортизаційних відрахувань і так далі. При цьому норми витрат