

Автор: Горбань С.А.

Описание: в статье рассматривается отечественный и зарубежный опыт нормирования труда управленческого персонала, а также основные направления усовершенствования отечественной практики нормирования труда этой категории персонала.

Источник: Материалы Международной студенческой конференции "Современные тенденции менеджмента правовые и экономические аспекты". Часть I. – Донецк, ДонНТУ, 2010. – С. 172 – 173.

ПРОБЛЕМИ НОРМУВАННЯ ЧИСЕЛЬНОСТІ УПРАВЛІНСЬКОГО ПЕРСОНАЛУ

Проблеми нормування праці в останні роки об'єктивно висунулися на перший план й є одними з найважливіших елементів системи управління персоналом організації. Пов'язано це з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізації їх чисельного й професійного складу й своєчасним коректуванням вимог до персоналу, виходячи з умов ринку. Насамперед, велика увага приділяється нормуванню праці керівників. Праця цих працівників характеризується високим ступенем розумових витрат при рішенні завдань керування.

Нормування управлінської праці у виробничій сфері вивчається й удосконалюється протягом багатьох років. Основні питання в області нормування управлінської праці знайшли своє відображення в працях А.К. Гастєва, П.М. Керженцева, Б.М. Генкіна, А.Я. Кібанова, А. Файоля, Ф.У. Тейлора, Г. Форда, Г. Емерсона та ін. Разом з тим проблему обґрунтування ефективної чисельності управлінського персоналу до теперішнього часу не вирішено.

Метою статті є дослідження вітчизняного та закордонного досвіду нормування праці управлінського персоналу, а також визначення основних напрямків вдосконалення вітчизняної практики нормування праці означеної категорії персоналу.

Специфіка праці управлінського персоналу полягає в тому, що він безпосередньо матеріальних цінностей не створює, але забезпечує умови їхнього виробництва й має особливий предмет праці – інформацію, на якій базується певний склад робіт, що, у свою чергу, можна визначити як

управлінську функцію. Звідси виходить, що ця управлінська функція і є основним об'єктом нормування праці по управлінню.

При виборі доцільного методу нормування праці в кожному конкретному випадку необхідно врахувати, що метод нормування визначається вимогами конкретного завдання управління, оскільки сама по собі функція управління дозволяє вирішувати різні завдання. Також варто звертати увагу на те, що дані виконувані управлінські функції регламентовані в різному ступені й, відповідно, при нормуванні праці керівників потрібно розмежувати роботи зі ступеню їхньої регламентації.

Аналіз досліджень в області нормування праці керівників показує, що рівень необхідних витрат праці цих категорій працівників обумовлений досить великою кількістю факторів, тому єдиний, універсальний метод нормування існувати не може. Завдання нормування праці працівників, що здійснюють функції керування, повинні вирішуватися поетапно, шляхом установа системи одночасно діючих норм витрат праці.

У нашій країні найбільше широко використовується практика розрахунку показників управлінської діяльності на основі укрупнених нормативів чисельності й типових структур апарата управління організацій. Однак, вона вимагає кореляційного аналізу при оцінці впливу на чисельність управлінського персоналу різних факторів й угруповань по функціях управління. Ці фактори враховуються шляхом підстановки відповідних даних у розрахункову формулу або за допомогою поправочних коефіцієнтів. Але якщо темп роботи оцінюється суб'єктивно, то такий підхід не можна назвати науковим.

Якщо звернути увагу на закордонний досвід у питанні нормування управлінської праці, то можна побачити, що методики істотно відрізняються від тих, які використовуються в нашій країні. Закордонні автори пропонують використання методу спрощених спостережень, сутність якого полягає у фіксуванні часу, затрачуваному на обробку певного виду документів. Спостереження проводять протягом 30-40 хвилин і повторюють кілька разів. Перед установам норми часу на обробку того або іншого документа отримані результати ретельно аналізуються. При виявленні розходжень у вимірах часу більш ніж на 10% спостереження повторюють, знаходять причину помилок й усувають їх. Норми встановлюються шляхом арифметичних

операцій з обов'язковим урахуванням складності документів й особливостей роботи [1].

Більше широке поширення в цей час одержав метод моментних спостережень. Метод виходить із передумови, що більшість управлінських робіт можна розкласти на деяку сукупність рухів людини (мікроелементів) і для кожного руху розробити норми часу, з яких можна одержати укрупнені нормативи на виконання управлінських робіт [2].

Аналіз закордонного досвіду нормування праці дозволяє стверджувати, що всі методи нормування праці управлінського персоналу повинні бути засновані на ретельному вивченні витрат робочого часу, оскільки кількісна оцінка управлінської праці ґрунтується на аналізі витрат робочого часу. У свою чергу, чисельність управлінського персоналу повинна розраховуватися по нормативах часу.

Актуальність позначеної проблеми, недостатня теоретична пропрацьованість окремих її аспектів, протиріччя й відсутність єдиної думки вчених, а також постійно зростаюча значущість управлінської праці обумовлюють необхідність подальшого вивчення й розробки універсальної методики, що може використовуватися й впроваджуватися з найменшими втратами й витратами.

Література:

1. Омельченко И.Б. Нетрадиционный метод нормирования численности управленческого персонала. // Кадры предприятия. – 2004. – №4.
2. Зоткина Н.С. Проблема совершенствования нормирования управленческого труда и численности работников предприятия. // Евразийский международный научно-аналитический журнал