

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВЕ ПЛАНУВАННЯ НА ПІДПРИЄМСТВІ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ

Постановка проблеми. Планування є невід'ємною частиною у практиці господарювання кожного підприємства й важливою функцією виробничого менеджменту. Недооцінка підприємством планування в умовах сучасного розвитку ринкових відносин може призвести до значних економічних втрат.

Реальний внутрішній і зовнішній економічний стан країни характеризується крайньою нестабільністю і непередбачуваністю розвитку подій тому економічний розвиток повинен поєднуватись із соціальним і тим самим переходити у площину якісно нових цілей розвитку у вирішенні соціально-економічних проблем і завдань.

Огляд останніх досліджень і публікацій. Проблема планування займалась у радянські часи і займається у даний час велика кількість вчених: Довбня С.Б., Найдовська А.О. [1], Иоффе И.Г., Боброва З.В., Пекшева Е.Н. [2], Либерман А.М., Бездудный Ф.Ф. [3], Несторишен І.В. [4], Орлов О.О. [5], Паливода Т.В. [6], Поляк Т.Б. [7], Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. [8], Швайка Л.А. [9].

У роботах зазначених авторів висвітлюються різні аспекти теоретичних і методичних аспектів планування.

Аналіз публікацій свідчить про те, що планування є невід'ємною і багатогранною функцією в управлінні підприємством, і служить ключовим етапом у формуванні та досягненні цілей підприємства. Але недостатньо уваги приділяється ролі соціально-трудового планування у діяльності підприємства та дослідженню складу й змісту плану соціально-трудового розвитку як складової частини плану з персоналу та оплати праці.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження ролі соціально-трудового планування у сучасних умовах економічного розвитку та складу й змісту плану соціально-трудового розвитку як складової частини плану з персоналу та оплати праці.

Виклад основного матеріалу. Планування як важлива складова менеджменту є особливою формою управлінської діяльності, що спрямована на розробку і обґрунтування стратегії економічного розвитку як підприємства в цілому, так його підрозділів на певний період часу відповідно до цілей його функціонування і ресурсного забезпечення.

Планування призначене для урахування всіх зовнішніх і внутрішніх чинників (економічних, соціальних, технічних, фінансових, ресурсних) що впливають на розвиток підприємства. А система планів призначена для конкретизації, урахування й акумуляції всіх наявних ресурсів підприємства, що мають бути спрямовані на його загальний розвиток.

Система планування в сучасних умовах господарювання базується на системі планування соціалістичного способу виробництва і включає техніко-економічне (перспективне при плановій економіці, та стратегічне при ринковій, поточне) й оперативно-виробниче (оперативно-календарне) планування. Але в умовах соціалістичної економіки, планування зводилось до цілеспрямованій дії на конкретну людину, окремий колектив, організацію та базувалось на централізованому плануванні, носило директивний характер і потребувало обов'язкового виконання у встановлений термін [2, 6, 7].

На відміну від соціалістичного способу господарювання основними завданнями кожної складової системи планування у сучасних умовах є:

- Стратегічного планування – встановлюються цілі спрямовані на пошук нових можливостей у поточній діяльності і подальшого розвитку підприємства. Оскільки стратегічне планування адаптивне, гнучке та обов'язково орієнтоване на споживача, та задоволення його потреб;

- Поточного планування – створення підґрунтя для нових можливостей у поточній діяльності і подальшого розвитку підприємства та конкретизація стратегічних завдань для встановлених цілей. Але при цьому цілі стратегічного планування не стають догмою;

- Оперативно-календарного – реалізація нових можливостей у поточній діяльності і подальшого розвитку підприємства.

Треба відмітити, що за часи соціалістичного способу господарювання було уніфіковано перелік планів підприємства, а плануванню соціально-трудового розвитку відводилось окреме місце і було визнано як ефективне (рис. 1).

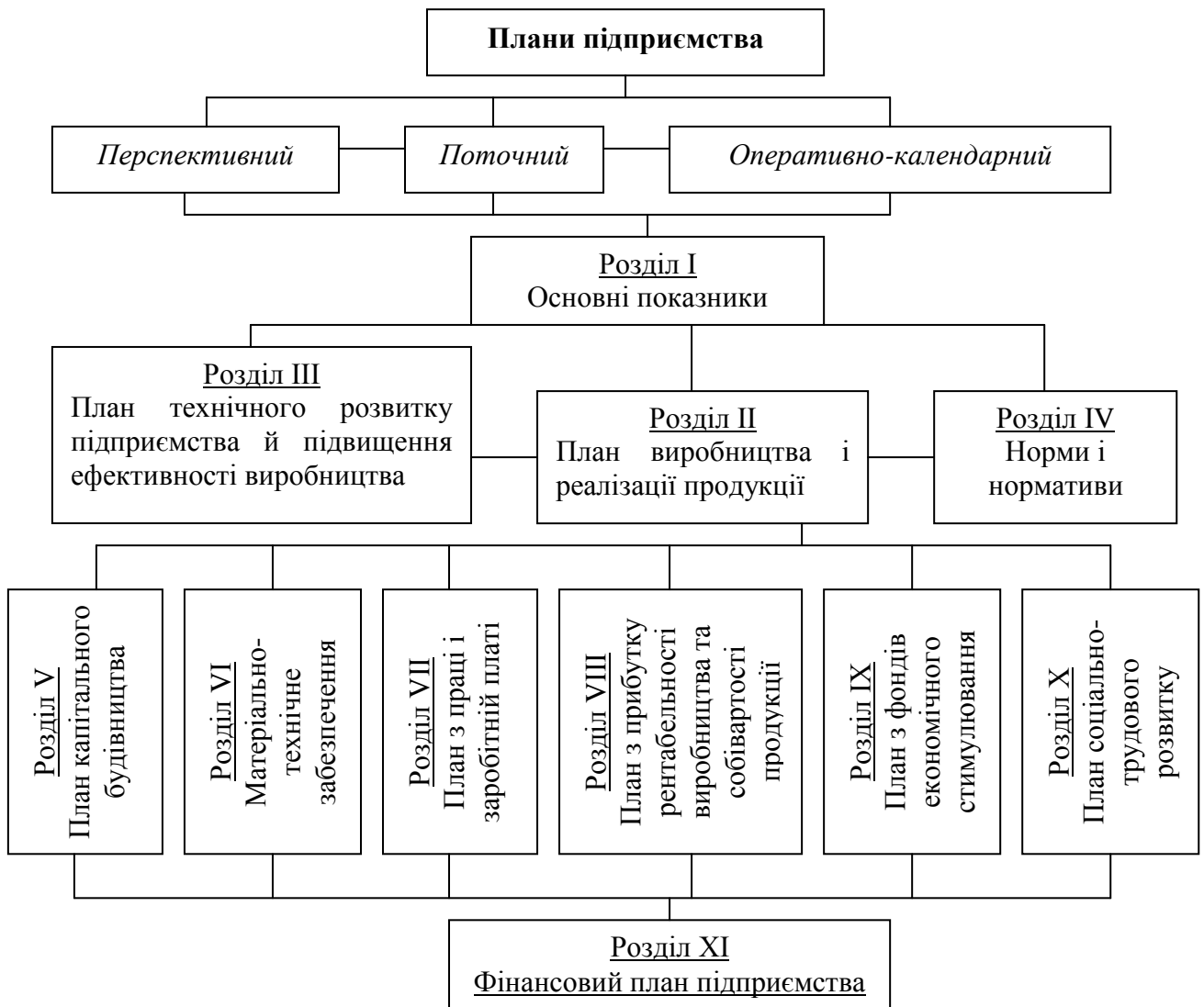


Рис. 1. Склад та структура планів в умовах соціалістичного господарювання підприємства (на основі [2,3,6])

Метою плану перш за все було встановлення комплексу заходів спрямованих на зріст продуктивності праці та загальному розвитку особистості.

План соціального розвитку колективу підприємства містив ті заходи, які здійснювались безпосередньо трудовим колективом за рахунок власних коштів (фондів економічного стимулювання) і мав наступні розділи [3, с.9-10]:

- План зміни соціально-кваліфікаційної структури працівників;
- План підвищення виробничої кваліфікації й загальної освіченості робітників;

- План з покращення умов й охорони праці;
- План з покращення соціально-культурних й житлово-побутових умов робітників і їх сімей.

У сучасних умовах економічного розвитку склад, структура, зміст планів, перелік показників залежить від галузі господарювання підприємства та не є строго регламентованим, але суттєвих змін не відбулось, оскільки за радянських часів у плани була закладена основа господарського механізму роботи підприємства.

Виходячи із всього вище зазначеного можна стверджувати, що планування носить постійний характер, що відповідає безперервності виробництва. Тому планування соціально-трудоного розвитку повинно проводитись постійно в межах плану з персоналу та оплати праці з урахуванням внутрішніх і зовнішніх змін економічних і соціальних чинників роботи підприємства.

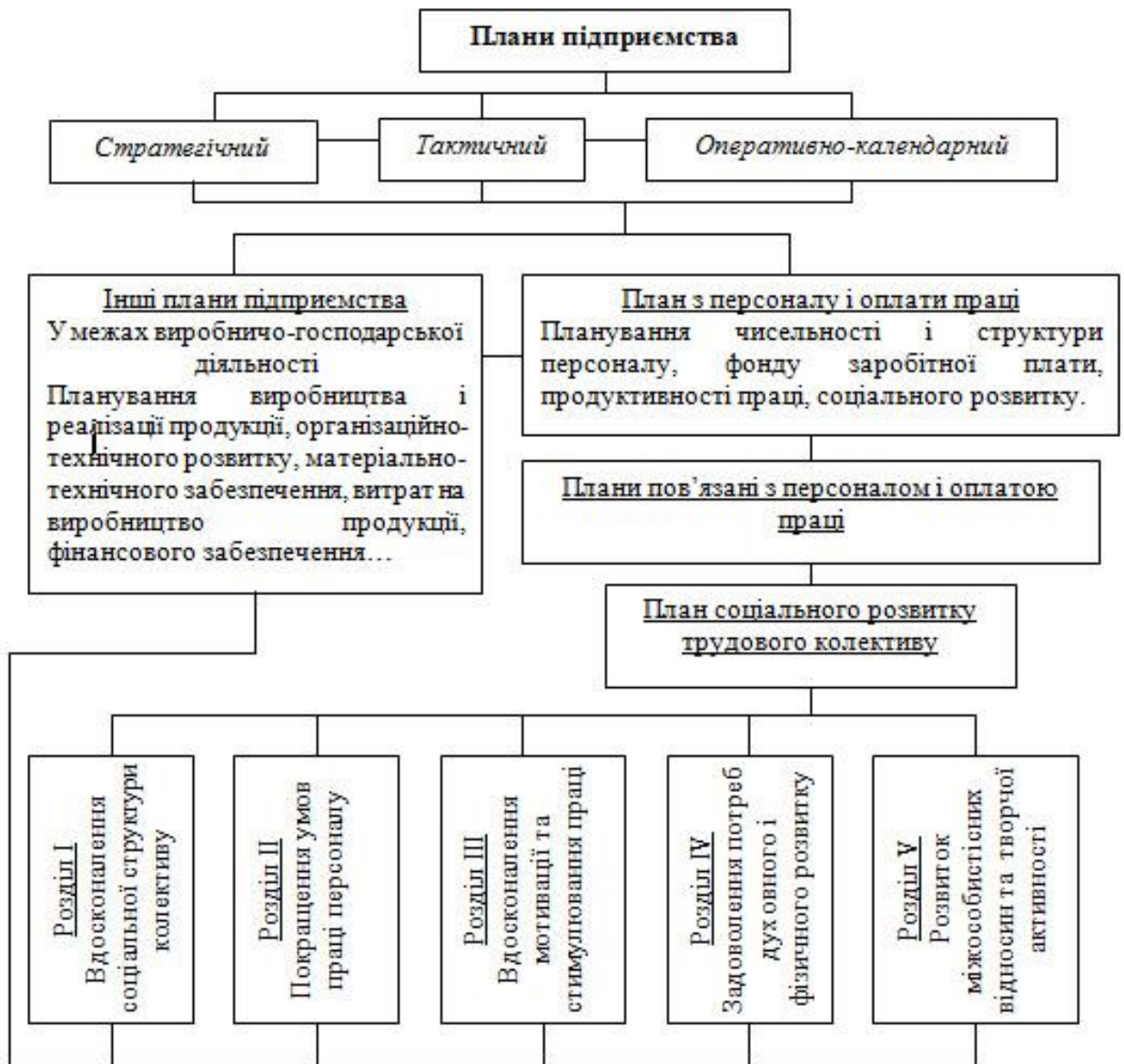


Рис. 2. Місце, склад та взаємозв'язок плану соціального розвитку трудового колективу з планами підприємства в сучасних умовах господарювання

План соціального розвитку трудового колективу має містити комплекс заходів необхідних для підняття загального корпоративного духу трудового колективу та скерування зусиль кожного робітника на розвиток підприємства.

Джерелами фінансування заходів соціально-трудового планування у сучасних умовах господарювання можуть бути: прибуток підприємства, кошти спеціальних фондів, кошти профспілкових організацій, інвестиції.

Таким чином в межах соціально-трудового планування розвитку підприємства вирішуються задачі спрямовані на підвищення кваліфікаційного рівня робітників підприємства; збереження працездатності та здоров'я працівників; вдосконалення соціальної структури колективу, оплати праці; поліпшення соціально-культурних, житлово-побутових санітарно-гігієнічних умов праці та відпочинку, що сприятимуть росту продуктивності праці й загальному позитивному налаштуванню трудового колективу на досягнення встановлених цілей і подальшому розвитку підприємства (рис. 2).

Висновки. На основі всього вище зазначеного можна стверджувати, що у сучасних умовах господарювання план соціального розвитку трудового колективу докорінно не змінив своєї функціональної спрямованості, має тісний зв'язок з іншими планами підприємства. Соціально-трудове планування необхідне для підняття загального корпоративного духу трудового колективу та скерування зусиль кожного робітника на розвиток підприємства.

Анотація

У статті проаналізовані системи планування в умовах соціалістичного господарювання підприємства та планування у сучасних умовах економічного розвитку. Досліджені роль, склад та зміст плану соціально-трудового розвитку.

Ключові слова: планування, розвиток, система планування, план соціально-трудового розвитку.

Анотация

В статье проанализированы системы планирования в условиях социалистического хозяйствования предприятия и в современных условиях экономического развития. Исследованы роль, состав и содержание плана социально-трудового развития.

Ключевые слова: планирование, развитие, система планирования, план социально-трудового развития.

The summary

In article systems of planning in conditions of socialist managing the enterprise and planning in modern conditions of economic development are analysed. The role, structure and the maintenance of the plan of social - labour development are investigated.

Key words: planning, development, system of planning, the plan of social - labour development.

Список використаної літератури:

1. Довбня С.Б., Найдовська А.О. Концептуальні засади формування збалансованої системи планування / Вісник КНУТД. Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритетні напрями розвитку змішаної економіки». – 2007. – Т-1. – С. 134-138.
2. Иоффе И.Г., Боброва З.В., Пекшева Е.Н. Экономика текстильной промышленности. М.: «Легкая индустрия». – 1972.
3. Либерман А.М., Бездудный Ф.Ф. Планирование на предприятиях текстильной промышленности. М.: «Легкая индустрия». – 1975.
4. Несторишен І.В. Застосування методів ситуаційного аналізу в теорії планування // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Збірник наукових праць. Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритетні напрями розвитку змішаної економіки». – 2007. – Т-1. – С. 123-126.

5. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства. – К.: Видавничий дім «Скарби», 2002.
6. Паливода Т.В. Планування системи послуг для швейного підприємства // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. Збірник наукових праць. Міжнародна науково-практична конференція «Пріоритетні напрями розвитку змішаної економіки». – 2007. – Т-1. – С. 168-171.
7. Поляк Т.Б. Организация и планирование текстильных предприятий (издание 2-е переработанное и дополненное). М.: «Легкая индустрия». – 1971, 344 с.
8. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства: Навч. посіб. 3-є вид. – К.: Каравела, 2008. – 352 с.
9. Швайка Л.А. Планування діяльності підприємства : Навчальний посібник. 4-те видання, стереотипне. – Львів: «Новий Світ – 2000», 2006. – 268 с.