

насамперед дає можливість сформулювати довгострокові конкурентні переваги, а також важливо поєднати даний процес з інноваціями, які зможуть підвищити ефективність діяльності.

Список літератури

1. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: У 3 т. / Ред. кол.: Мочерний С. В. (відп. ред) та ін. - К.: ВЦ - Академія, 2000-2002. - с. 952.
2. Котлер Ф. Основы маркетинга / Котлер Ф. ;[пер. с англ. Е. М. Пеньковой]. – М. : Прогресс, 1990. – 736 с.]
3. Бутыркин А.Я. Интеграция и диверсификация - базовые стратегии развития корпорации. / А.Я. Бутыркин // Страховое дело, 2005. - №4. - С. 52-59.
4. Попова С.М. Диверсифікація діяльності підприємств в умовах трансформаційної економіки : Автореф. дисс. канд. екон. наук: 08.06.01 / С.М. Попова ; Харк. нац. екон. ун-т. - Х., -2004. - 20 с.
5. Швайка Л. А. Планування діяльності підприємства. Навч. посібник. - С. 47-51. - Львів : Магнолія плюс, 2004
6. Вітковський О.С. Застосування портфельних теорій для оцінки ефективності диверсифікації діяльності підприємства // Підприємство, господарство і право. - (2006, №9): 166-168.
7. Стратегия диверсификации и цели предприятия / Рогер М. Кунц // Проблемы теории и практики управления, 1994. - № 1. - С. 5-8.
8. Gort M. Diversification and integration in American industry. - Prinnton, Prinnton University Press, 1962.
9. Коноплицкий В.А., Филина А.И. Экономический словарь. Толково-терминологический.-К.:КНТ,2007.- 624 с.
10. Николаева И.П. Экономический словарь.-Москва: Проспект, Н63 КНОРУС, 2011.-160 с.
11. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. 3-е изд. / Е.Е.Румянцева. - М.: Инфра- М., 2008. - 826 с.
12. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь / Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. - М.: Инфра-М, 1996. - 496 с.
13. Акмаева Р.И. Экономика организаций (предприятий): учеб.пособие / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Елифанова.- Ростов и /Д: Феникс, 2009.- 494 с.
14. Томпсон А.А., Стрикленд А. Дж Стратегический менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А.Р. Ганиева (пер.с англ.) . -12.изд. -М.; -СПб. ; -К. : - Вильямс, 2003. - 924 с.

Рукопис подано до редакції 06.04.12

УДК 65.012.4

И.Е. МЕЛЬНИКОВА, канд. економ. наук, доц.
ГВУЗ «Криворожский национальный университет»

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ И УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Выполнены исследования в области процесса исследования, управления труда руководителей и даны рекомендации по усовершенствованию нормирования труда руководителей на промышленных предприятиях.

Проблема и ее связь с научными и практическими заданиями. Большую роль в оптимизации процесса управления играет четкое разграничение прав и обязанностей каждого работника в управляющей системе. Нередко руководители недооценивают такие документы как Положения и инструкции. Между тем, именно в этих документах закладываются четкость работы всей системы управления на предприятии, организационная подчиненность, оперативность в принятии решений. Система распределения прав и обязанностей необходима также потому, что на предприятиях встречаются различные руководители. Одни из них сами принимают решения по определенному кругу вопросов, а затем информируют вышестоящих руководителей о полученных результатах. Другие - заранее советуются не только с подчиненными, но и с вышестоящим начальником и не принимают решение, пока не получат одобрение. Есть руководители, которые рассчитывают только на приказы вышестоящих органов управления. Определение прав и обязанностей создает единообразие в управлении и повышает ответственность руководителя за принятое решение.

Для того, чтобы создать правильную схему подчиненности в управлении, четко определить права и обязанности каждой службы в управляющей системе, руководитель предприятия должен на основе Положений иметь у себя схему взаимоотношений в управляющей системе, чтобы наглядно видеть весь организм этой системы в действии, видеть, насколько разумно распределено право принятия тех или иных решений, чтобы этот процесс протекал организованно и без задержек.

Анализ исследований и публикаций. В своем развитии и становлении наука об организации и нормировании труда прошла многовековую путь. Первые научные исследования, отражающие влияние организации труда на эффективность мануфактурного производства, были описаны Адамом Смитом еще в 1775г. в работе «Исследование о природе и причинах богатства народов». В свое время он одним из первых заметил: «Величайший прогресс в развитии производительной силы труда и значительная доля искусства, умение и сообразительности, с которыми он направляется и прилагается, явились, по-видимому, следствием разделения труда. Результаты разделения труда для хозяйственной жизни общества в целом легче всего уяснить себе, если ознакомиться с тем, как оно действует в каком-либо отдельном производстве».[1]

Основателем мировой науки «Организация и нормирование труда» признан выдающийся американский инженер, менеджер, изобретатель и ученый Фредерик Тейлор, получивший за свой творческий вклад в развитие производства более 100 патентов. Он первым в 1895 г. обосновал научную классификацию и разложение выполняемых работ на отдельные элементы, разработал аналитический метод нормирования труда с помощью хронометражных наблюдений, предложил сдельную оплату труда рабочих.

Развитие мировой науки об организации и нормировании труда значительно обогатилось большим вкладом ведущих отечественных ученых, специалистов и практиков. Однако в течение длительного периода вклад многих российских ученых не находил в нашей учебной литературе должного отражения. «Все это в конечном счете, как заметил Э. Б. Корицкий - неизбежно привело к тому, что выпускники вузов, постоянно пополняющие кадровый корпус руководителей и специалистов народного хозяйства, в лучшем случае «что-то слышали» о Тейлоре, Форде, Файоле, но совершенно незнакомы с колоссальным наследием основоположников отечественной научной организации труда и управления, отнюдь не уступавшим своим именитым зарубежным коллегам не оригинальностью идей, не глубиной их обоснований, а порой превосходивших их наследием, на которое они, по существу, должны опираться и которое они призваны обогащать».[2]

Наибольшую ценность для становления отечественной науки об организации и нормировании труда представляла изданная А. К. Гастевым в 1929г. книга «Нормирование и организация труда», в которой он теоретически обосновал сущность нормирования труда как средство рационализации промышленности на основе интенсивных методов хозяйствования, выявил влияние трудовой культуры на рост производительности, установил курс на высокие нормы. В своей книге он впервые поставил вопрос: «Но какие же все-таки должны быть нормы: низкие, средние, высокие? На этот общий вопрос, часто так волнующий умы, можно дать ответ. И общий ответ, конечно, должен быть один: высокие нормы».[3]

В условиях развития рыночных отношений и углубления экономической самостоятельности предприятий нормирование труда приобретает большое значение как средство сокращения затрат живого труда, снижение себестоимости продукции, повышение производительности труда. Следовательно, нормирование труда является средством определения как меры труда для выполнения той или иной конкретной работы, так и меры вознаграждения за труд в зависимости от ее количества и качества [4].

Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна лишь при условии высокого уровня организации нормирования труда. Ведущие страны, такие как США, Великобритания, Швеция, Япония, Италия и др., не только не снижают требования к нормированию труда, но и расширяют сферу его применения. Широко применяются методы микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов.

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является совершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, в свою очередь, повысит производительность труда и поспособствует расширению производства и росту реальных доходов работников.

Постановка задания. Организационное воздействие на управляемую и управляющую систему происходит и в виде организационного нормирования. Оно необходимо потому, что в процессе управления возникает потребность уточнения границ для определенных процессов, границ для использования сырья, материалов, труда. Для технической и технологической систем необходимо иметь технические нормативы, стандарты и т.д. Все эти нормативы помогают организовать управление производством.

Изложение материалов и результаты. Система организации производства требует своих нормативов: размеров оптимальных партий и заделов, периодичности изготовления отдельных деталей. Несомненно, отработанная система таких нормативов, регламентирующих производственные процессы, помогает более четко организовать управление.

Система организации совместного труда в производстве требует большого количества нормативов, которые будут определять соотношений разных категорий работников, тарифные разряды, оклады, ставки, шкалу премиальной системы, размеры отпусков и т.д.

Экономическая система требует нормативов: расхода материалов, трудоемкости изделий, рентабельности, фондоотдачи, скорости оборотных средств и многих других, которые создают четкие условия для управления, для прогнозирования возможных экономических результатов новых технических или организационных мероприятий.

Что же касается управленческой системы, то она также должна иметь свои нормативы, такие, как правила внутреннего распорядка, сроки решения производственных вопросов подготовки отчетов, переработки отдельных разделов информации. Кроме того, важно нормировать оформление найма, отпусков, переводов с одной работы на другую, командировок. Система управления должна иметь нормативы штатов.

Культура управления, его оперативность во многом зависит от того, насколько хорошо поставлено дело нормирования и регламентирования всех сторон производственной и хозяйственной деятельности. Очень важно, чтобы нормы, задания были прогрессивны, отражали современное состояние условий на предприятии. Следовательно, управляющая система должна следить за состоянием регламентационных систем, производственных нормативов, а также нормативов для управления хозяйственной деятельностью.

Хорошо организованные нормативные и регламентационные системы помогают управлению. Они придают всему процессу управления системный и объективный характер, при котором нет места случайным, произвольным действиям, а господствует заранее регламентированный порядок. Кроме того, разработка нормативов и их совершенствование заставляют критически осмыслить сложившиеся формы управления.

В целях повышения уровня регламентирования и нормирования деятельности структурных подразделений и труда работников необходимо определить задачи каждой группы, их функции, внутреннюю структуру взаимоотношения с другими группами на предприятии, права и обязанности, а также конкретную ответственность.

В современных условиях в связи с мерами по сокращению и удешевлению аппарата управления, кардинальному изменению функций управления, существенно возрастает роль нормирования труда управленческого персонала.

По характеру работ руководителей на промышленных предприятиях различают инженерные и управленческие функции. К инженерным, относят конструкторскую и технологическую подготовку производства, разработку вариантов функционирования и развития производственной, экономической, хозяйственной, социальной и природоохранительной деятельности горно-обогатительных комбинатов, ремонтное и энергетическое обслуживание производства, контроль качества продукции, охрану труда. Остальные функции относят к управленческим.

Выделяют следующие функции управления: общее и линейное руководство, планирование и оперативное управление производством, научно-техническое развитие и обеспечение производства, управление трудовыми ресурсами, управление вспомогательными и обслуживающими процессами и т.д.

Нормирование работ, выполняемых управленческим персоналом, может осуществляться двумя методами: прямого нормирования и косвенного. Мера затрат труда управленческого аппарата количественно может быть выражена или непосредственно через затраты времени на выполнение данного объема управления, или косвенно – через численность работников, которая для этого необходима.

Прямые методы нормирования в свою очередь могут быть осуществлены либо через заранее установленные нормативы и нормы времени, либо на основе непосредственного изучения затрат рабочего времени исполнителя с последующей обработкой фактических результатов наблюдений. Используемая при этом классификация затрат рабочего времени управленческого персонала аналогична классификации затрат рабочего времени работников.

Выводы и направление дальнейших исследований. Изучение и анализ затрат труда руководителей можно проводить следующими методами: анкетирование и интервьюирование (письменный и устный опрос), фотография, хронометраж и моментные наблюдения. Цель анкетного и устного опроса – выяснить мнение тестируемых по поводу эффективности организации планирования их труда, удельного веса потерь рабочего времени или внеплановых работ.

Косвенное нормирование, в свою очередь, предполагает определение меры затрат труда через численность подчиненных, которая устанавливается на основе анализа статистических данных о фактической численности работающих, нормативов численности, норм обслуживания и норм управляемости (числа подчиненных).

Наиболее точное измерение затрат труда управленческого персонала достигается при использовании прямых методов нормирования.

По большому счету, процесс нормирования заключается в разработке, использовании, проверке и совершенствовании норм труда. Следовательно, возможны две ситуации работ по нормированию: либо нормирование вводится на предприятии впервые (или заново, после долгого перерыва), либо нормирование существует и действует, но назрела необходимость в его совершенствовании.

В любом случае, в первую очередь необходимо определиться с целями введения или совершенствования норм, определить какие проблемы будут в результате решены. Если же нормы вводятся впервые это обязательно должно иметь веские причины.

Разработка норм затрат труда начинается с проектирования трудовых процессов, которое заключается в установлении наиболее целесообразного состава и строгой последовательности трудовых действий, приемов, операций.

Далее следует определить, какая степень точности норм нас устроит, и сколько времени и денег мы готовы на этот процесс потратить. Чем более точны и обоснованны нормы, тем больше времени и ресурсов потребуется на их разработку.

Для установления норм необходимо изучить и проанализировать затраты рабочего времени исполнителей и оборудования. Характеристики оборудования обычно указываются в паспорте технического средства и прежде чем приступить к нормированию, нужно тщательно изучить всю техническую документацию.

Нормирование труда руководителей, специалистов и служащих может проводиться на основе готовых нормативов расчетным методом или на основе исследования действующей организации труда, выявления передового опыта и резервов, статистического анализа численности работников.

Нормативы играют положительную роль, когда они направлены на улучшение работы. Но иногда нормативы могут превратиться в свою противоположность, если вся их система будет чрезмерно подробной и в силу этого придется слишком жестко регламентировать работу каждого исполнителя и таким образом снизить инициативу работников и их творческую маневренность.

Список литературы

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1. - М.: Ось-89, 1997. – 256 с.
2. Гастев А. К. Как надо работать. - М.: Экономика, 1972. - -478с.
3. Иоффе В. М. Новый метод нормирования ручных приемов и работ // Предприятие, 1930. - №11-12. - С. 21-26.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці. - К.: КНЕУ, 2000. - 134 - 147 с.

Рукопись поступила в редакцию 12.04.12

УДК 657.1:346.12

К.В. РОМАНЧУК, канд. екон. наук, доц., Житомирський державний технологічний університет

КОНЦЕПЦІЯ ВИЗНАННЯ АКТИВІВ В ОБЛІКОВІЙ НАЦІОНАЛЬНІЙ ПРАКТИЦІ УКРАЇНИ: ПРАВО ВЛАСНОСТІ ЧИ КОНТРОЛЬ

Досліджено особливості визнання активів в національній обліковій практиці України. Виявлено групи причин (концептуальні відмінності, закладені в нормативних актах; розрив у розвитку методології бухгалтерського обліку та правового інструментарію; складність використання спеціалізованої літератури з бухгалтерського обліку інших країн), в результаті наявності яких не представляється можливим однозначно відповісти на питання: що є основою для визнання активів в Україні.

Ключові слова: активи, власність, контроль, майно, право власності