

УПРАВЛІННЯ ВТРАТАМИ РОБОЧОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЧЕРНІГІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

ХОЛОДНИЦЬКА А.В., К.Е.Н.,

ЧЕРНІГІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

У статті розглянуто теоретичні аспекти використання робочого часу, виявлені сучасні напрямки управління втратами робочого часу на підприємствах Чернігівської області, запропоновано заходи щодо усунення втрат робочого часу та їх можлива ефективність.

In the article considers theoretical aspects of working time, modern lines control the loss of working time in the Chernihiv region enterprises, proposed measures to eliminate loss of working time and their possible effectiveness.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Скорочення втрат робочого часу є одним з визначальних завдань, що стоїть практично перед кожним підприємством незалежно від виду економічної діяльності, який воно здійснює.

Проблематика дослідження полягає в тому, що будь – яке підприємство бажає ефективно використовувати робочий час, щоб максимізувати обсяги виробництва продукції і таким чином сформувати передумови для примноження своїх прибутків. Тому багатогранне вивчення втрат робочого часу повинно проводитися постійно, з врахуванням попередніх помилок та набутого досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання раціонального використання робочого часу є предметом досліджень багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, в працях Л.В. Балабанової [1] значна увага приділена проблемі підвищення ефективності використання особистого часу керівником підприємства, М.Д. Виноградський [3] розкрив особливості організації праці менеджера з управління персоналом та ефективного використання часу. Різноманітні питання втрат робочого часу розкривають Рофе А.І. [10], Древаль О. Ю. [4], Лук'янченко Н.Д. [11], Калініна С.П. [8], Багрова І. В. [2] та багато інших науковців.

Питанням скорочення втрат робочого часу в науковій літературі приділяється достатньо уваги, але з появою новітніх технологій постають питання ефективного використання робочого часу, необхідності пошуку сучасних методів та прийомів скорочення втрат робочого часу.

Цілі статті. Проаналізувати стан використання робочого часу на підприємствах Чернігівської області, виявити невикористані резерви часу, запропонувати заходи щодо скорочення втрат робочого часу та оцінити очікувану ефективність провадження цих заходів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Одним з основних критеріїв, що характеризує рівень організації праці, є міра використання робочого часу в частині структури витрат, використання фонду робочого часу, величини втрат і непродуктивних витрат. Вони показують як позитивні сторони, так і недоліки існуючої організації праці. Поліпшення використання робочого часу є одним з ключових напрямів зростання продуктивності праці.

Питання ефективного використання робочого часу є одним з найважливіших для кожного підприємства, оскільки від цього залежить величина отриманого прибутку.

Відомо, що час роботи складається з наступних етапів: підготовчо–завершальний час; час обслуговування робочого місця; основний (оперативний час); час організаційно– адміністративної роботи; час творчої роботи; час технічної виконавської роботи; регламентовані перерви; нерегламентовані перерви.

На будь – якій з цих стадій можливе виникнення втрат робочого часу, зокрема: цілозмінні - становлять простої протягом повної зміни та невиходи на роботу; внутрішньозмінні втрати робочого часу - це час зайвої роботи (виправлення браку) і нерегламентовані перерви (простої і перерви через порушення трудової дисципліни); приховані (непродуктивні) втрати робочого часу - це час, витрачений на виконання так званих непродуктивних робіт і непередбачений у нормальних умовах нормами, стандартами, технічними умовами та іншими нормативними документами [2].

Аналіз втрат робочого часу в підприємствах Чернігівської області у січні–грудні 2012 року наведено в таблиці 1.

Таблиця 1

**Використання робочого часу в Чернігівській області
за сферами діяльності (за даними 2012 року)**

Вид діяльності	Фонд робочого часу, годин	Відпрацьовано, годин	Втрати робочого часу, годин	Втрати робочого часу, %
Сільське господарство, мисливство	48476	44064,7	4411,3	9,1
Лісове господарство	10967	9618,1	1348,9	12,3
Будівництво	12620	9793,1	2826,9	22,4
Торгівля	30192	27263,4	2928,6	9,7
Діяльність готелів та ресторанів	3304	2884,4	419,6	12,7
Діяльність транспорту та зв'язку	26103	22866,2	3236,8	12,4
Операції з нерухомим майном	16613	14204,1	2408,9	14,5
Державне управління	30074	26284,7	3789,3	12,6
Освіта	68795	59094,9	9700,1	14,1
Фінансова діяльність	8133	7457,9	675,1	8,3
Охорона здоров'я	64342	56620,9	7721,1	12,0

Дані таблиці 1 свідчать про те, що на підприємствах Чернігівської області найбільші втрати робочого часу у сфері будівництва (22,4%), у сфері операцій з нерухомим майном (14,5%), а також у сфері освіти (14,1%). Найменші втрати в таких сферах як: фінансова діяльність (8,3%), сільське господарство, мисливство (9,1%), торгівля (9,7%). Середній відсоток втрат робочого часу в цілому по Чернігівській області становить 12,7%.

Невід'ємною складовою ефективного управління робочим часом є вивчення втрат робочого часу з різних причин. Втрати робочого часу можуть залежати від робітника, а також з причин організаційно – технічного характеру. Усі вони є зайвими витратами, які знижують продуктивність праці.

До втрат робочого часу, що залежать від робітника, відносять: випадкові та особисті відволікання, порушення трудової дисципліни.

До втрат робочого часу, з причин організаційно – технічного характеру, відносять: втрати технічного порядку та втрати організаційного порядку.

В результаті проведених досліджень на підприємствах Чернігівської області були виявлені наступні причини втрат робочого часу.

Таблиця 2

Втрати робочого часу з вини працівника та з вини роботодавця

З вини працівника	З вини роботодавця
1. Відволікання на розмови	1. Невідповідні умови праці
2. Недостатні знання будови механізмів, апаратів та обладнання	2. Несправність обладнання
3. Невідповідність працівника посаді	3. Невчасне обслуговування робочих місць
4. Небажання виконувати роботу	4. Недосконала система матеріального та морального стимулювання.

Для зниження втрат робочого часу, попередження їх або ліквідації, потрібно застосовувати комплекс заходів стосовно скорочення втрат робочого часу, який сприятиме виявленню резервів ефективнішого використання робочого часу.

У процесі аналізу втрат робочого часу працівників у розрізі районів Чернігівської області за січень – грудень 2012 року виявлено, що найбільшими вони є у Корюківському районі (15,7%), у місті Ніжин (15,2%), та в місті Прилуки (15,1%). Найменші втрати робочого часу у Ічнянському (9,4%), Бобровицькому (10,2%) та Носівському районах (10,3%).

Ефективне і раціональне використання робочого часу є результатом наукової організації праці, раціонального режиму робочого часу і відпочинку, вміння визначити пріоритетні завдання, налагодженої системи комунікативних зв'язків.

Ставлення до робочого часу і працівників, і роботодавця повинні виражатися через пунктуальність, роботу на результат, трудову віддачу.

Підвищити ефективність використання робочого часу можна за допомогою таких важелів, як взаємні обов'язки сторін, система матеріального стимулювання, умови праці. Їх об'єднано в Правилах внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або вповноваженого ним органу та профспілкового комітету на базі типових правил.

Виявлення резервів використання робочого часу, ефективність усіх стадій виробництва залежать від обліку робочого часу. Незалежно від режиму роботи на кожному підприємстві, має бути організовано табельний облік використання робочого часу [9].

Правильне визначення характеру і змісту витрат часу в трудовому процесі виконавця дозволяє обґрунтовано поділити необхідні та зайві витрати, виділити наявні втрати часу і на цій основі виявити резерви робочого часу для його ефективного використання.

Виявлення резервів скорочення затрат часу повинно ґрунтуватись на ліквідації його втрат, які є значними при виконанні багатьох технологічних процесів.

Насамперед потрібно розуміти, з яких причин існують втрати. Дослідники виділяють наступні причини втрат робочого часу:

- технічна несправність машин і обладнання, викликаних недотриманням правил експлуатації і термінів проведення технічних ремонтів;

- нечітке узгодження взаємозв'язків між працівниками, які виконують різні технологічно послідовні процеси;

- недисциплінованість окремих працівників, які не виконують операцій, навіть при наявності потрібних умов;

- виконання декількох операцій одним виконавцем і неповного завантаження інших при виконанні робіт загального технологічного циклу;

- змінні норми виробітку недостатньо враховують зміни в умовах виробництва [10].

Виходячи з вищесказаного, доцільно виділити наступні шляхи скорочення втрат робочого часу: удосконалення організації трудових процесів; зниження трудомісткості виробництва за рахунок усунення названих причин і умов, які їм сприяють; постійний аналіз робочого часу працівників за допомогою фотографії, самофотографії робочого часу та хронометражу; поліпшення організації праці на підприємствах.

Одним із сучасних напрямків ефективного використання робочого часу є зростання ролі колективного договору підприємства, оскільки він є більш гнучким елементом правового регулювання, ніж законодавство [6].

Все більш популярною стає тенденція до індивідуалізації та персоналізації праці, що розглядається як важлива риса сучасного виробництва і має далекосяжні наслідки, і більше того, можна припустити, що даний підхід буде характерний для використання робочої сили в XXI столітті.

Особлива політика зарубіжних підприємців у питаннях використання робочого часу одержала назву «гуманізація праці». До таких нововведень насамперед відносять: рухомий графік робочого часу, різні графіки 4- і 3-денного робочого тижня (при збереженні 40 робочих годин), а також неповного робочого тижня [4].

Однією з поширених новацій в сучасних умовах є флекс-тайм - можливість вибору виконавцями на свій розсуд часу початку й закінчення робочого дня, скорочення часу обов'язкового перебування на робочому місці та ін. Не зважаючи на певну складність щодо підготовки (розробка численних графіків, їх узгодження, адаптація персоналу тощо), ця новація сприяє суттєвій віддачі: покращує соціально-психологічний мікроклімат, скорочує невиходи на роботу з поважних причин, знижує витрати на оплату позаурочних робіт, підвищує задоволеність роботою та продуктивність праці. Про це свідчить досвід Австрії, Швейцарії, Франції, Італії, США. У Німеччині цією системою охоплено близько 1 млн. працюючих.

Вважаємо, що аналіз втрат робочого часу потрібно доручити висококваліфікованим фахівцям у цій сфері, оскільки лише в результаті всебічного їх вивчення можна упорядкувати розстановку кадрів, звільнити керівників від невластивих їм функцій, а фахівців від нетворчої праці.

В кожному конкретному випадку необхідно всебічно проаналізувати, в якому обсязі виконує роботу кожний працівник і чи відповідає його кваліфікація функціям, які ним виконуються.

Висновки. Отже, зважаючи на головні причини втрат робочого часу в підприємствах Чернітвської області схилиємося до думки, що визначальними заходами щодо вдосконалення використання робочого часу на підприємствах можуть бути: матеріальне та моральне стимулювання діяльності працівників; вдосконалення трудових навичок працівників; використання

інноваційних технологій у виробництві, які дозволяють мінімізувати втрати робочого часу; наявність висококваліфікованих спеціалістів на підприємстві.

Усі вище перелічені умови можуть безпосередньо чи опосередковано сприяти поліпшенню використання робочого часу, а отже і максимізувати прибутки підприємства.

Література.

1. Балабанова Л.В. Управління персоналом Підручник.- Балабанова Л.В., Сардак О.В. К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці. Дніпропетровський університет економіки та права, Центр навчальної літератури, 2003 – 206 с.
3. Виноградський М.Д. Управління персоналом: 2-ге видання: Навч. посіб. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. — К.: Центр учбової літератури, 2009. — 502 с.
4. Древаль О.Ю. Планування діяльності підприємства: конспект лекцій / О.Ю. Древаль. – Суми: Вид-во СумДУ, 2008. – 146 с.
5. Закон України «Про зайнятість населення»: за станом на 05.07. 2012/ Верховна Рада України.— Офіц. Вид. – К.: Парламентське вид-во: (Закони України).
6. Закон України «Про колективні договори і угоди»: за станом на 16. 10. 2012/ Верховна Рада України. – Офіц. Вид. – К.: Парлам. Вид-во: (Закони України).
7. Кодекс законів про працю: за станом на 10.12. 1971/ Верховна Рада України. – Офіц. Вид. – К.: Парлам. Вид-во: (Закони України).
8. Калініна С.П. Реструктуризація і регулювання зайнятості. (Монографія) / С. П. Калініна. — Донецьк, 2006. — 557 с.
9. Косова А.В. Аналіз використання робочого дня та шляхи скорочення невиробничих втрат. [електронний ресурс]: режим доступу: <http://referaty.net.ua/referaty>
10. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов/ А. И. Рофе: Москва Издательство «МИК» 2005. – 137 с.
11. Соціально-психологічні основи управління: навчальний посібник/ Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.А., Шаульська Л.В., Єськов О.Л., Донецьк: ДонНУ, 2002. – 127 с.