

ОКРЕМІ АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Возняківська Оксана Русланівна

студентка кафедри менеджменту
Хмельницький національний університет

Науковий керівник: Капінос Геннадій Іванович

к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та адміністрування
Хмельницький національний університет

Україна

Анотація. У даній статті визначено завдання та значення організації праці на вітчизняних та закордонних підприємствах, запропоновано шляхи підвищення її рівня. Визначено та конкретизовано основні напрямки вдосконалення нормування праці.

Ключові слова: організація праці, нормування праці, виробництво, робочий час, оплата праці.

Постановка проблеми. Успіх підприємства напряму залежить від підвищення результативності діяльності працівників. Підвищення рівня організації праці у підрозділах та на підприємстві в цілому є одним із основних заходів покращення результативності діяльності працівників. Опираючись на досвід успішних вітчизняних та закордонних організацій усунення недосконалостей організації праці призводить до значного підвищення кінцевих результатів діяльності підприємства. Удосконалена система нормування праці є одним із найбільш дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Це насамперед впливає на скорочення витрат праці, економію коштів на оплату праці, підвищення ефективності господарювання та зниження собівартості продукції.

Аналіз досліджень та публікацій. Вивченням питань, що безпосередньо пов'язані із розвитком та вдосконаленням організації праці займались ще такі вчені, як А. Маршал, Г. Форд, Ф. Гілберт, Ф. Тейлор та інші. Серед сучасних авторів варто виділити Б. М. Генкіна, В. Л. Іноземцева, І. М. Разумова, А. І. Рофе, С. М. Семенова, Е. Л. Смірнова, С. В. Смірнова, А. П. Степанова.

Серед вітчизняних вчених, що вивчали організацію праці у теоретичному, та практичному аспектах слід відмітити А. А. Богданова, Д. П. Богиню, А. К. Гастева, В. М. Данюка, Ф. Р. Дунаєвського, О. А. Грішнову, А. М. Колота, Т. А. Костишину, П. М. Керженцева,

Т. В. Перепельчук, Е. Ф. Розмирович, М. Ю. Сандуленко, О. А. Єрманського. Вони займались висвітленням змісту проблем організації праці, аналізом її рівня, реалізацією на практиці її основних положень та заходів з удосконалення на підприємствах України.

Вивченням проблем нормування праці, її ефективності, впровадження та удосконалення розглядали багато авторів, серед яких В. В. Вітвицький, І. Ю. Гайдай, С. Г. Дзюба, Т. П. Завгородня, Г. Т. Завіновська, Б. М. Ігумнов, Н. В. Лазарева, П. М. Майданевич, Ю. Ф. Мельник, В. М. Нижник, О. М. Уманський, А. А. Чухно, Г. П. Шабанова та інші. Поряд з цим окремі питання вдосконалення організації та нормування праці, використання закордонного досвіду залишають недостатньо розкритими у наукових працях та навчальних виданнях.

Метою статті є визначення значення організації та нормування праці в умовах ринкових механізмів господарювання та розробка пропозицій щодо їх вдосконалення на підприємствах України.

Виклад основного матеріалу. Існує досить багато визначень організації праці. На нашу думку, найбільш змістовне визначення подає В. М. Данюк:

«Організація праці на рівні підприємства – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та

рівня відповідальності» [1, с. 35].

Л. М. Фільштейн пропонує свій погляд на визначення організації праці. Він стверджує, що організація праці – це «складний технічний, технологічний, організаційний, соціальний процес. Від нього залежить стан організації виробництва, його кінцеві результати,

ефективність і задоволення працівників своєю працею» [3, с. 74].

Організація праці на підприємствах здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних факторів, які зображені на рисунку 1.

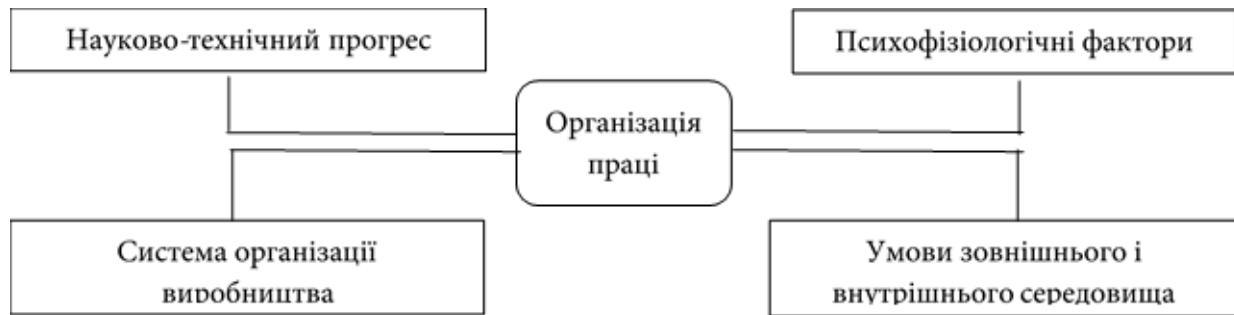


Рис. 1. Фактори впливу на організацію праці на підприємстві

Головним завданням організації праці є застосування системи заходів, які б сприяли зростанню продуктивності праці. На нашу думку, для українських підприємств за сучасних умов господарювання є досить актуальним запозичення закордонного та використання сучасного вітчизняного досвіду щодо реалізації заходів з вдосконалення організації праці. Характерною особливістю сучасного виробництва за кордоном можна вважати перехід до різноманітних колективних форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування робочих місць, навчання). Серед різних форм групової діяльності, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин можна назвати «гуртки якості». Їх можна вважати неформальною організацією управління виробництвом, що співіснує паралельно з традиційною ієрархічною системою. В Японії функціонує понад один мільйон «гуртків якості», які об'єднують майже 11 мільйонів працівників.

Не менш важливим є залучення працівників до управління виробництвом. Даний метод застосовується в Німеччині. Його суть полягає в спільній участі працівників на нарадах з вищим керівництвом, існування системи «робітник-директор» та створення виробничих рад, які повністю складаються з робітників. Тобто відбувається рівноправна взаємодія вищого керівництва з виробничим персоналом.

Основні підходи до використання робочого часу в організації праці персоналу вітчизняних та іноземних підприємств теж не надто

відрізняються. В Україні, як і в багатьох інших країнах світу, використовують рухомий графік робочого часу, три або чотири робочі дні на тиждень (при збереженні 40 робочих годин), а також користуються можливістю впровадження неповного робочого тижня.

Одним із поширених методів управління робочим часом є флекс-тайм, тобто можливість вибору виконавцями самостійно часу початку й закінчення робочого дня. Його втілення дає змогу покращити соціально-психологічний мікроклімат, скоротити пропуски з поважних причин, знизити витрати на оплату, підвищити задоволеність роботою та збільшити індивідуальну продуктивність праці. Про це свідчить досвід Австрії, Швейцарії, Франції, Італії, США. У Німеччині цією системою охоплено близько 1 млн. працюючих.

На сьогодні доводиться констатувати, що держава недостатньо стимулює процес якнайповнішого використання людських ресурсів в поєднанні з засобами виробництва для досягнення високих кінцевих соціально-економічних результатів. Це обумовлене, перш за все, кризовою економічною ситуацією, яка склалася в країні, нестачею фінансових ресурсів для підтримки і розвитку організації праці на вітчизняних підприємствах, недостатнім рівнем підготовки фахівців в галузі організації праці. У зв'язку з цим окреслені нами напрями вдосконалення організації праці не мають повної практичної реалізації на виробничих підприємствах.

Велику увагу на іноземних підприємствах приділяють нормуванню та оплаті праці.

Нормування праці на підприємствах займає одне з провідних місць, адже воно виступає основою організації заробітної плати. Адже, як відомо, норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою.

Для підприємств України буде доцільно запозичити досвід країн з розвинутою ринковою економікою. Для удосконалення системи нормування праці варто рівнятися на пострадянську країну – Республіку Білорусь. Там була проведена відповідна політика, яка полягала у прийнятті ряду нормативно-правових актів, спрямованих на активізацію роботи з удосконалення нормування праці. В Україні також доцільно замінити застарілі норми трудових затрат на більш прогресивні, оновити нормативну базу з праці, а також обов'язково провести роботи з реформування галузі економіки у відповідності до сучасних умов господарювання.

Не можна оминати досвід Великобританії, якій вдалося розширити сферу застосування нормування праці та підвищити якість чинних трудових норм. В цій країні за державою залишаються функції створення єдиної нормативно-інформаційної бази. Там діють загальнонаціональні або галузеві правила, за якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни і перегляду норм праці. Однак норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах. Практичну допомогу підприємствам у цій роботі надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації, які професійно займаються питаннями нормування праці, надають програмне забезпечення з використанням сучасних засобів обчислювальної техніки [2, с. 14].

Все більшу увагу за кордоном приділяють процесу оплати та стимулювання праці. Щодо оплати праці за кордоном варто зазначити, що підприємства є достатньо самостійними у визначенні даних питань. Законодавчі органи вповноваженні встановлювати лише мінімальний рівень оплати праці, режими праці та відпочинку з відчутним впливом профспілок на дані показники.

Стимулювання праці на іноземних підприємствах є ще одним важливим елементом підвищення ефективності діяльності підприємства. При цьому, в розвинених країнах матеріальне стимулювання не є

сталим. Це пов'язано з рядом факторів, а саме: глобалізацією економіки та посиленням конкуренції на ринках збуту, що призводить до децентралізації управління; важливістю гнучкішого та ефективнішого використання персоналу. У західноєвропейських країнах активно практикується стимулювання нововведень на підприємствах. Тобто фірми формують преміальні фонди за освоєння чи створення нової технології або виду продукції.

Ефективне вдосконалення нормування праці на рівні підприємства передбачає: максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним; широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці; формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів; поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій; широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначити трудомісткість робіт і нормованих завдань, встановлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання; створення автоматизованих робочих місць для нормувальників; комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу; підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

Нормування праці є важливим засобом взаємозв'язку зі всіма сферами діяльності підприємства. У пострадянських країнах шляхи втілення нормування праці на підприємстві не надто відрізняються від українських. Проте, базовим методом нормування праці в зарубіжній практиці є метод встановлення норм трудових витрат, заснований на використанні нормативів часу на елементарні трудові рухи, так звані, мікроелементи. Зараз в США, Англії, Канаді, Швеції, Німеччині інших країнах застосовується велика кількість різних систем мікроелементних нормативів часу і їх модифікацій, які розрізняються складом мікроелементів, порядком обліку чинників, що впливають на їх тривалість, рівнем укрупнення і рядом інших показників.

Висновки. Після розгляду окремих аспектів

нормування та організації праці працівників вітчизняних та іноземних підприємств можна констатувати, що на даному етапі розвитку українським підприємствам доцільно запозичувати іноземний досвід для підвищення ефективності діяльності. Це дозволить сформувати оптимальну структуру трудових процесів, встановити обґрунтовані витрати часу на їх окремі елементи та здійснювати управління

трудовими процесами та продуктивністю праці різних категорій працюючих.

Застосування колективістських форм організації праці дозволить підвищити рівень організації виробництва, мотивації, умов праці персоналу. Вітчизняним підприємствам доцільно перейняти дані методи організації праці та системно їх використовувати.

Список використаних джерел:

1. Данюк В. М. Організація праці менеджера / В. М. Данюк. – К.: КНЕУ, 2006. – 267 с.
2. Канафоцька Г. Можливості впливу інноваційних процесів на формування ВВП [Електронний ресурс] / Г. Канафоцька // Журнал інноваційної палати України. – 2009. Режим доступу: <https://nanoinnovation.livejournal.com/2304.html>
3. Фільштейн Л. М., Малаховський Ю. В. Економіка праці в машинобудівному комплексі: навч.-метод. видання. – Кіровоград, 2004. – 272 с.

SPECIFIC ASPECTS OF IMPROVING LABOR ORGANIZATION AND REGULATION AT ENTERPRISES

Summary. This article defines the tasks and importance of the labor's organization at domestic and foreign enterprises, also we have suggested ways to increase its level. We identified and elaborated the main directions of labor regulation improving.

Keywords: *labor organization, labor regulation, production, working hours, payment.*