

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА — ОСНОВА ЕГО РАЦИОНАЛИЗАЦИИ

Успешное регулирование трудовой деятельности возможно только при условии ее четкой регламентации применительно к каждому работнику и организации в целом. Регламентация трудового процесса тесно связана с нормированием труда, которое должно базироваться на результатах внутрифирменных исследований затрат рабочего времени, применении микроэлементных нормативов, оценке рыночной ситуации. Регламентация трудового процесса оказывает положительное влияние на результаты деятельности организации, ее конкурентоспособность, повышает социальную защищенность работников.

Успішне регулювання трудової діяльності можливе лише за умови її чіткої регламентації стосовно кожного працівника і організації в цілому. Регламентация трудового процесу тісно пов'язана з нормуванням праці, яке має ґрунтуватись на результатах внутріфінсових досліджень витрат робочого часу, застосуванні мікроелементних нормативів, оцінюванні ринкової ситуації. Регламентация трудового процесу здійснює позитивний вплив на результати діяльності організації, її конкурентоспроможність, підвищує соціальну захищеність працівників.

Successful regulation of labor activity is possible only under condition of its accurate regulation with reference to everyone workers and the organizations as a whole. The regulation of labor process is closely connected with rationing of work which should be based on results of researches of expenses of working hours, application of microelement specifications, an estimation of a market situation. The regulation of labor process makes positive impact on results of activity of the organization, its competitiveness, social security of workers

Ключевые слова. Трудовой процесс, регламентация трудовой деятельности, нормирование труда, микроэлементные нормативы, рыночные условия, режимы труда и отдыха социальная ориентация.

Ключові слова. Трудовий процес, регламентація трудової діяльності, нормування праці, мікроелементні нормативи, ринкові умови, режими праці та відпочинку соціальна орієнтація.

Keywords. Labor process, regulation of labor activity, work rationing, microelement specifications, market conditions, work and rest modes social orientation.

Введение. Любой процесс, связанный с трудовой деятельностью, базируется на использовании временного ресурса. От степени обоснованности уровня затрат времени и сочетания различных его видов зависит эффективность процесса производства продукции, выполнения работ, оказания услуг. Регулирование затрат времени осуществляется на основе принятого регламента. Регламент (от франц. *reglement*) — правила, определяющие, регулирующие порядок и время проведения мероприятий и действий, осуществления деятельности, ограничивающие их четкими рамками [3, с. 658].

Трудовая сфера деятельности предполагает выполнение соответствующих действий в определенном временном периоде, в качестве которого могут выступать день, неделя, месяц, год или их часть. Понятия день, неделя, месяц и год имеют разное количественное содержание в зависимости от отрасли хозяйства, сферы деятельности и условий работы. Наряду с этим может быть использован основанный на общих признаках обобщенный подход к регламентации затрат рабочего времени.

Постановка задачи. Выявить роль регламентации трудового процесса при обосновании рациональных затрат рабочего времени и рационализации режимов труда и отдыха.

Все виды затрат времени исполнителя требуют исследования с целью оптимизации их продолжительности. В теории и практике выделяют следующие основные задачи изучения затрат рабочего времени:

- анализ уровня существующих затрат рабочего времени по их видам для выявления потерь и нерациональных затрат;
- анализ структуры затрат рабочего времени и оценка ее рациональности;
- использование результатов анализа затрат рабочего времени при расчете трудовых норм труда и установлении рациональных режимов труда и отдыха.

Для получения точной информации о продолжительности и последовательности затрат рабочего времени наиболее приемлем метод сплошных замеров. При необходимости получения оперативной информации об использовании рабочего времени большого количества исполнителей или для контроля имеющейся информации наиболее приемлем метод моментных наблюдений.

Регламентация трудового процесса тесно связана с нормированием труда, рассматриваемым как вид деятельности по управлению трудовым и производственным процессами, основной задачей которого является контроль за соблюдением соответствия между затратами труда и его результатами.

Результаты исследования. Необходимость нормирования труда в значительной мере объясняется тем, что и работник и работодатель экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудовых затрат, рациональном использовании рабочего времени как по продолжительности, так и по степени интенсивности труда. Работодатель заинтересован в максимально эффективном использовании трудового потенциала работников. Работник, реализовавший свои трудовые способности, заинтересован в эффективном использовании рабочего времени, обоснованной степени напряженности норм, нормальных условиях работы. Кроме того, нормирование труда играет важную роль в решении социальных задач.

В настоящее время в организациях и на предприятиях используется система норм и нормативов, отражающих различные стороны трудовой деятельности. На практике значения понятий «норма» и «норматив» четко не разграничены. Понятие «норматив» используется как для обозначения исходных данных, используемых при установлении норм, так и для интегральных характеристик, отражающих комплексы этих же норм.

Нормы труда, показывающие, сколько рабочего времени должно быть затрачено на изготовление единицы продукции, или на выполнение работы специально подготовленным работником в конкретных организационно-технических условиях, требуют всестороннего обоснования, особенно при социальной ориентации предприятия. Современная система хозяйствования наряду с техническим, экономическим, психофизиологическим и социальным требует также рыночного обоснования. В условиях рыночной экономики цель нормирования труда строится исходя из предпочтительности максимизации удовлетворения величины рыночного спроса. В соответствии с этим меняется сам подход к практике расчета и обоснования нормы. Не норма труда для каждого работника должна обосновываться с учетом организационно-технических требований, а организация труда, производства и управления должна быть направлена на безусловное выполнение нормы затрат труда, обеспечивающее достижение целей деятельности предприятия в условиях рынка.

Такой подход используется в странах с развитой рыночной экономикой, где нормирование труда рассматривается как важнейший инструмент рыночного регулирования. Законы спроса и предложения могут служить базой для маркетингового обоснования норм труда (поскольку информация об объемах спроса и предложения носит маркетинговый характер). Расчет норм труда с учетом ситуации,

сложившейся на рынке, может осуществляться исходя из условия, что месячная выработка соответствует месячному объему спроса данного товара или услуг с учетом занимаемой доли рынка. В этом случае дневная выработка определяется с учетом числа рабочих дней в месяце, а норма штучного времени — с учетом продолжительности смены. Возможности технологического процесса рассматриваются относительно условий выполнения ориентированной на рыночную ситуацию нормы штучного времени.

Основное назначение норм — активно воздействовать на деятельность предприятий для достижения единства экономических и социальных результатов в рыночной среде: роста производства и реализации конкурентоспособных товаров и услуг, а также повышения качества трудовой жизни работников и уровня жизни населения. В условиях рыночной экономики и у работника, и у работодателя объективно повышается экономический интерес к установлению и применению рациональных трудовых норм, рационализации режимов труда и отдыха.

В основе нормативных затрат времени лежит оперативное время, наиболее часто определяемое для конкретного изделия или работы путем проведения хронометражных наблюдений, позволяющих выявить и изучить продолжительность отдельных многократно повторяющихся элементов операции. Оперативное время может быть также рассчитано с использованием микроэлементных нормативов.

Базовая система микроэлементных нормативов времени содержит следующие группы микроэлементов:

- движения рук (протянуть руку, переместить, повернуть, вращать, установить, разъединить, взять, отпустить, нажать рукой, установить на размер);
- движение корпуса (повернуть туловище, нагнуться, выпрямиться, сесть, встать);
- движение ног (ходить, переместить ногу, нажать ногой (отпустить));
- движение глаз (перевести взгляд, всмотреться).

Каждый элемент характеризуется содержательной интерпретацией и временной характеристикой, отражающей зависимость продолжительности его выполнения от набора влияющих факторов (условий протекания трудового процесса). Микроэлементное нормирование выступает в двух видах: «Methods — Time — Measurement», т.е. «Методы — Время — Измерение», предусматривающее нормирование движений, повторяющихся в том или ином сочетании при выполнении любого вида работ, и «Work Factors», т.е. «Рабочие факторы», отличающиеся тем, что микроэлементы на нормативы устанавливаются отдельно на основные и вспомогательные движения.

Применяемые в организации нормы могут быть перевыполнены по следующим причинам:

- 1) наличие у работника способностей к данной работе, превышающих средний уровень;
- 2) применение усовершенствований теоретического или организационного характера, которые не оформлены как рационализаторские предложения;
- 3) нарушение технологии и безопасности выполнения работ;
- 4) ошибочность нормы;
- 5) чрезмерная интенсивность труда.

Все случаи перевыполнения норм требуют тщательного изучения. При этом первые два из них воспринимаются позитивно, а остальные требуют либо безоговорочного устранения (третий и четвертый случай), либо проведения оценки (пятый случай).

Регламентация затрат рабочего времени повышает эффективность его использования и позволяет принять обоснованное решение при проектировании рациональных режимов труда и отдыха. В зависимости от продолжительности различают следующие виды рабочего времени:

— рабочее время нормальной продолжительности (норма времени, установленная статьей 91 Трудового кодекса РФ, составляет 40 часов в неделю);

— сокращенное рабочее время (полная мера продолжительности труда, установленная для определенных условий работы или категорий работников в соответствии с законодательством);

— неполное рабочее время (часть полной меры продолжительности труда, устанавливаемая по соглашению между работником и работодателем при приеме на работу).

Распределение работы в течение конкретного календарного периода представляет собой регламентацию рабочего времени организации. К элементам режима рабочего времени относятся:

- количество рабочих дней в неделю или другой период;
 - продолжительность и правила чередования смен;
 - время начала и окончания работы;
 - время и продолжительность перерывов и др. показатели.
- Режимы рабочего времени могут быть различными (рис. 1).

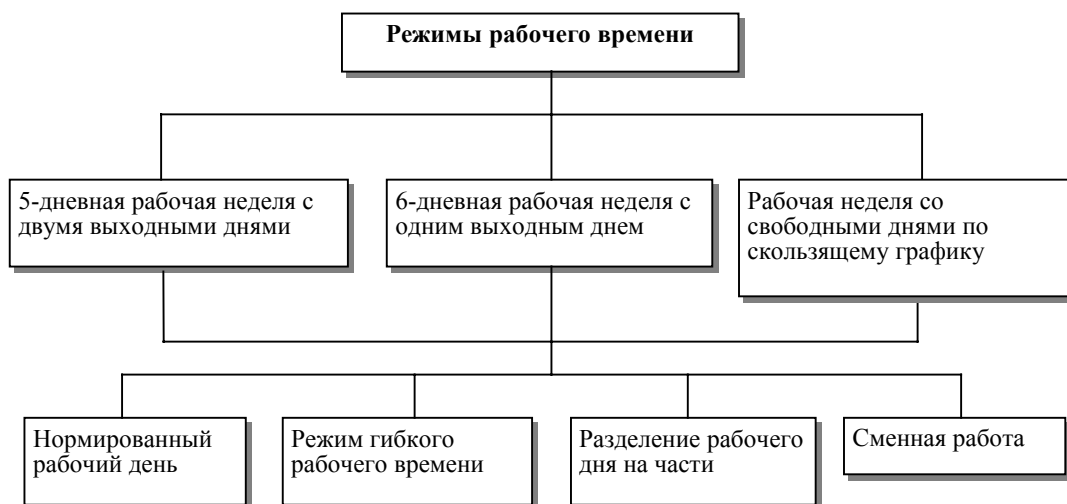


Рис. 1. Виды режимов рабочего времени

Конкретные режимы рабочего времени устанавливаются самой организацией и фиксируются в правилах внутреннего трудового распорядка и графиках сменности. Выбор оптимального режима труда и отдыха является одним из основных направлений организации трудового процесса, предполагающим соблюдение требований физиологии и охраны труда.

Режим рабочего времени может быть как единым для всех работников организации, но может и различаться для работников, занятых в разных подразделениях или выполняющих неоднородные трудовые функции.

При регламентации трудовых процессов необходимо учитывать влияние экономических, технологических, социальных и юридических факторов. Так, экономическая составляющая этого влияния проявляется в том, что выгодно варьировать часы работы или численность персонала в зависимости от рыночного

спроса, кроме того, рациональная организация рабочего времени способствует решению социальных проблем и положительно влияет на привлечение и сохранение кадров. Технологическая составляющая проявляется в том, что в производствах с непрерывным циклом увеличение продолжительности рабочего времени является необходимостью, или изменение рабочего времени может быть связано с оптимизацией потоков сырья и материалов. Социальная составляющая дает трудящимся возможность располагать рабочим временем в соответствии со своими потребностями и предпочтениями, что имеет большое значение для семейных людей, пожилых и инвалидов. Юридическая составляющая базируется на законодательных актах и нормативных документах, касающиеся ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени, перерывов, ежедневного и еженедельного отдыха, выходных дней, ежегодных и других отпусков, ночного труда и работы неполное время.

В практической деятельности используются различные варианты графиков работы: рассредоточенные графики, «сжатая неделя», гибкие графики, распределение работы в течение года при соблюдении средней продолжительности труда, графики неполного рабочего времени, сменная организация труда.

При регламентации режимов труда и отдыха необходимо учитывать психофизиологическое состояние работника, получающего обобщенное отражение в динамике работоспособности. Работоспособность измеряется различными методами: статистическим, энергетическим и психофизиологическим. При использовании *статистического* метода работоспособность оценивается объемом продукции в единицу времени, или временем, затраченным на единицу продукции; *энергетического* — расходом требуемой для выполнения работы энергии; *психофизиологического* — затратами физиологических свойств организма и психологической напряженностью. В качестве уточняющего может использоваться метод *субъективных оценок*, предполагающий общение с работником с целью выяснения его состояния в процессе работы. Работоспособность может оцениваться как величина, противоположная утомлению, и рассматриваться как физиологическая основа производительности труда.

Оценка влияния изменения работоспособности на производительность труда основывается на выявлении возможности повышения ее общего уровня и увеличения доли фазы устойчивой работоспособности в сменном времени.

Прирост производительности труда за счет повышения уровня работоспособности может быть определен по формуле:

$$\Delta I_r = \left(\frac{P_1}{P_0} \right) \cdot 0,2, \quad (1)$$

где ΔI_r — прирост производительности труда;

P_0 и P_1 — базовый и фактический уровни работоспособности, соответственно, до и после ее повышения, усл. ед.;

0,2 — константа, отражающая усредненную зависимость между ростом работоспособности и повышением производительности труда.

Влияние на производительность труда изменения доли фазы устойчивости работоспособности в сменном фонде времени оценивается по формуле:

$$\Delta I_r = \left(\frac{\ddot{A}_{\delta 1} - \ddot{A}_{\delta 0}}{1 - \ddot{A}_{\delta 1}} \right) \cdot 0,2, \quad (2)$$

где \ddot{D}_{p0} и \ddot{D}_{p1} — доля фазы устойчивой работоспособности в сменном фонде времени, соответственно, до и после внедрения мероприятия.

Выводы. Регламентация трудового процесса оказывает положительное влияние на результаты деятельности организации и социально защищает работника, создавая условия для его удовлетворенности трудом и самосовершенствования.

Литература

1. Бычин В.Б., Организация и нормирование труда. / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. — М.: Изд-во «Экзамен», 2003. — 464 с.
2. Экономика труда: теоретический и практический анализ: учебник / Под ред. А.А. Федченко. — М.: Изд-во «Экзамен», 2007. — 510 с.
3. Экономическая энциклопедия. / Гл. ред. Л.И. Абалкин. — М.: Экономика, 1999. — 1245 с.

Стаття надійшла до редакції 29.02.2012 р.

УДК 337.3–053.85

Савченко В. А.,

д-р екон. наук, проф.,

кафедра управління персоналом та економіки праці,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНЕ НАВЧАННЯ ЕКОНОМІЧНО АКТИВНОГО НАСЕЛЕННЯ ВІКОМ СТАРШЕ 45 РОКІВ

Проаналізовані причини, що знижують ефективність професійного навчання економічно активного населення віком старше 45 років. Запропоновано заходи щодо створення правового та організаційно-економічного механізму цього навчання.

Анализируются причины, снижающие эффективность профессионального обучения экономически активного населения в возрасте старше 45 лет. Предлагаются меры по созданию правового и организационно-экономического механизма этого обучения.

The reasons that reduce the effectiveness of training of the economically active population aged over 45 years. Some measures to create legal, organizational and economic mechanism of learning.

Ключеві слова. Професійне навчання, пенсійна реформа, населення, особи, старше 45 років, закони, механізм.

Ключевые слова. Профессиональное обучение, пенсионная реформа, население, лица, старше 45 лет, законы, механизм.

Keywords. Vocational training, pension reform, people, persons over 45 years, laws, mechanism.

Вступ. Реформування вітчизняної економіки, зокрема успішне проведення пенсійної реформи, не повинне супроводжуватись зниженням рівня соціального захисту недостатньо конкурентоздатних груп населення на ринку праці, зростанням безробіття серед громадян передпенсійного віку. Зазначені проблеми набуває вагомого значення в умовах стабільної тенденції щодо постаріння населення України та посилення проявів дискримінації щодо осіб старших вікових груп при їх працевлаштуванні на роботу, направленні працівників організацій на професійне навчання. Це обумовлює актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми професійного навчання економічно активного населення віком старше 45 років ще не знайшли належного