

6. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

План

1. Поняття та сутність соціального партнерства
2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність
3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

1. Поняття та сутність соціального партнерства

В умовах зростання повноважень трудових колективів у розв'язанні більшості питань, що регулюють соціально-трудові відносини, в умовах удосконалення відносин власності виникає об'єктивна необхідність узгодження інтересів різних верств населення. Світовий досвід дозволяє переконатись, що досягнути злагоди у суспільстві та підвищити ефективність виробництва можна лише в умовах соціального миру та співробітництва найманих працівників з працедавцями.

Узгодження соціально-економічних інтересів між вказаними суб'єктами, а також між ними і державою утворює цілу систему суспільних відносин, які отримали у країнах з розвинутою ринковою економікою назву інституту соціального партнерства, який охоплює соціально-трудові відносини від конкретного підприємства (роботодавця) до національного рівня.

Соціальне партнерство – це такий тип і система відносин між працедавцями і найманими працівниками, при яких в рамках соціального миру відбувається узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

На практиці соціальне партнерство виступає в якості альтернативи всякій диктатурі класу або особи і є цивілізованим (мирним) методом розв'язання соціальних конфліктів. Метод розв'язання соціальних конфліктів у межах соціального партнерства — компроміс, узгодження інтересів працедавців і найманих працівників шляхом мирних переговорів і взаємних поступок.

Словосполучення “соціальне” означає суспільне, тобто те, що відноситься до життя людей і їх відносин у суспільстві; “партнер” (від французького слова партія) — учасник спільної діяльності. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній основі співпраці органів державної влади, підприємців і профспілок, яка спрямована на погодження інтересів і розв'язання проблем у соціально-трудовій діяльності людей.

Становлення системи соціального партнерства пройшло довгий і складний шлях. Коли робітники у капіталістичних країнах ще тільки почали об'єднуватись у професійні організації, вже тоді були започатковані перші спроби соціального партнерства у вигляді переговорів та консультацій між представниками найманих працівників і власників засобів виробництва.

Перші колективні договори увійшли у практику наприкінці XIX ст. у Франції, Великобританії, Німеччині, тобто у найбільш розвинутих країнах Західної Європи.

Як механізм регулювання соціально-трудових відносин, система соціального партнерства почала розвиватися після Другої світової війни, остаточно утвердившись лише в 60-70-і роки XX століття. На сьогоднішній день найбільш розвинута система соціального партнерства існує в Німеччині, Австрії, Швеції. Меншою мірою вона розвинута в США і Японії. Системи соціального партнерства немає в слаборозвинених країнах. В практику регулювання соціально-трудових відносин в Україні термін “соціальне партнерство” увійшов з кінця 1991 року.

Головною функцією системи соціального партнерства є недопущення руйнівних страйків та створення умов для динамічного розвитку виробництва і забезпечення належного рівня доходів найманих працівників.

Основою соціального партнерства є принцип співробітництва між роботодавцями і найманими працівниками, який реалізується у формі ведення переговорів, укладенні колективних договорів, узгодженні проектів нормативно-правових актів, консультацій при прийнятті рішень між суб'єктами соціального партнерства на всіх рівнях (національному, регіональному, галузевому та місцевому рівнях).

До сфери соціального партнерства входять питання:

- досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості;
- створення додаткових робочих місць;
- застосування найманої праці з дотриманням вимог техніки безпеки та вимог охорони здоров'я, питання оплати праці, прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати;
- забезпечення нормального режиму праці і відпочинку;
- забезпечення права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві.

Основними завданнями системи соціального партнерства в Україні можна вважати:

- подолання монополії у розподілі створеного продукту шляхом залучення всіх суб'єктів суспільних відносин до управління виробництвом;
- підвищення мотивації до праці з метою забезпечення високих кінцевих результатів роботи, що сприятиме зростанню рівня життя в країні;
- усунення чинників соціальної напруги у суспільстві і зменшення на цій основі негативних економічних наслідків.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що ступінь розвиненості соціального партнерства залежить від ряду чинників, а саме:

1) ступеня демократизації управління виробництвом (тобто вирішення більшості соціально-трудових проблем колективами підприємств чи організацій, розширення прав областей, регіонів і міст);

2) рівня життя більшості населення і ступеня диференціації прибутків. Спостереження свідчать, що чим нижчий рівень життя і більша різниця в прибутках багатих і бідних верств населення, тим популярний заклик до

скидання влади і перерозподілу власності з відповідними практичними діями. І навпаки, в країнах з високим рівнем життя і невисокою диференціацією доходів прагнення соціальних партнерів до соціального миру та стабільності у суспільстві збільшується. В більшості країн з розвинутою ринковою економікою різниця в прибутках (10/10%) найбідніших і найбагатших сімей не перевищують 1:9 раз. Основний прошарок суспільства складає середній клас, який має досить високий рівень життя і абсолютно не схильний до зміни суспільної системи, особливо до перерозподілу власності; психологічні передумови і культурні традиції в суспільстві сприяють орієнтації населення розвинутих країн на пошук соціальних компромісів, на раціональне розв'язання суспільних проблем.

Соціальне партнерство має стати, по-перше: елементом формування соціально відповідальної політики, яка визначатиме рівні форми відповідальності за невиконання умов домовленостей (наприклад, звільнення з посади, відшкодування матеріальних збитків); по-друге: принципом організації відносин власності, що за згодою з партнерами визначатиме рівні умови створення ринку праці, капіталу, засобів виробництва через узгодження політики податків, цін та ін. Соціальне партнерство, яке ґрунтуватиметься на відповідній законодавчій базі, чітко визначених принципах, збалансованості інтересів усіх суб'єктів партнерства, значно сприятиме економічному розвитку держави, досягненню соціальної злагоди у суспільстві.

2. Засади соціального партнерства, вироблені МОП, їх сутність

Основу цивілізованих відносин, що складаються між соціальними партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною організацією праці (МОП), які мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип полягає в тому, що загальний і міцний мир у світовому співтоваристві може бути встановлений тільки на основі соціальної справедливості.

Другий принцип проголошує необхідність створення нормальних, "людських" умов праці у всіх країнах. Соціальні партнери даної країни, регіону, підприємства при вирішенні соціально-трудовах проблем, повинні враховувати ті наслідки, які можуть викликати їхні дії в інших країнах чи регіонах.

Третій принцип – дотримання свободи слова та свободи об'єднання є необхідними умовами постійного прогресу, оскільки сутність соціального партнерства ґрунтується на рівноправному функціонуванні одного партнера — підприємця та іншого — профспілки як представника трудящих.

Четвертий принцип проголошує, що бідність у будь-якій країні є загрозою для загального добробуту.

П'ятий принцип: усі люди, незалежно від раси, віри та статі, мають право на матеріальний добробут і духовний розвиток в умовах свободи і гідності, сталості в економіці та рівних можливостей.

Шостий принцип: сприяння забезпечення повної зайнятості і підвищення життєвого рівня [4].

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, існують специфічні принципи організації роботи партнерів під час ведення колективних переговорів та взаємних консультацій:

1) принцип трипартизму – представництво уряду (або виконавських органів чи виконавських органів державної влади, профспілок і підприємців;

2) принцип рівності та рівноцінності сторін при веденні взаємних переговорів і недопустимість обмежень законних прав трудящих і підприємців;

3) паритетність представництва (однакова кількість представників усіх сторін);

4) регулярність проведення переговорів та консультацій;

5) довір'я у відносинах, знання і повага прав та обов'язків суб'єктів переговорів, недопущення протистояння інтересів сторін;

6) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей та відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань.

Ефективне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю та рівноцінністю сторін. Нерівноправність веде до вищості одних над іншими, до диктату сильнішого та ігнорування інтересів слабкого партнера. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні сторони. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, вмінь і навичок.

Партнери на переговорах та під час консультацій повинні бути рівною мірою компетентними, тому важливим завданням є формування професійно-компетентних органів та інших інститутів соціального партнерства.

Важливим питанням у системі соціального партнерства є розподіл учасників переговорів (суб'єктів). В Україні держава бере активну участь в соціальному партнерстві на національному, регіональному і галузевому рівнях, виконуючи функції гаранта, контролера, арбітра і ін.

Як гарант основних громадянських прав держава організовує, координує і регулює соціально-трудова відносини. У межах цієї функції держава розробляє правові основи і організаційні форми соціального партнерства, правила і механізми взаємодії сторін, встановлює обґрунтовані розміри стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій). У межах цієї функції держава може виступати як незалежний регулятор соціально-трудова відносин, встановлюючи юридичні рамки, які захищають права профспілок і трудящих і закладають організаційні та процедурні основи колективних переговорів і вирішення трудових конфліктів. При виникненні трудових конфліктів унаслідок проведення

переговорів і тлумачення положень угод і договорів держава бере на себе функцію арбітра – сприяє вирішенню конфліктів через примирливі і арбітражні процедури.

Профспілки є однією із суспільних організацій (наймасовіше об'єднання), які створюються трудящими для захисту своїх економічних і соціальних прав. Основною метою, яку ставлять перед собою профспілки, є підвищення рівня заробітної плати, збереження робочих місць для членів профспілки, участь найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі виробленого продукту, а також створення сприятливих умов праці.

Союзи роботодавців створюються на основі загальних інтересів працедавців як покупців робочої сили. Маючи свої інтереси в отриманні прибутків, завоюванні ринків збуту та ін., підприємці в системі соціального партнерства бачать можливості проведення злагодженої технічно-економічної та соціальної політики, розвитку виробництва без деструктивних конфліктів.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), який створений в 1992 р., є неурядовою громадською організацією, яка сьогодні об'єднує 16 тис. членів – промислові, транспортні будівельні, фінансові та інші підприємницькі структури різних форм власності (70% підприємств недержавної і 30% державної власності).

У 1998 р. підписано Декларацію про створення Конфедерації роботодавців України, що дає можливість промисловцям та підприємцям брати участь у переговорах з профспілками на національному рівні про укладання Генеральної угоди; проводити узгоджену політику соціально-трудова відносин та консолідовано відстоювати свої інтереси і захищати права щодо розвитку національного товаровиробника.

3. Нормативно-правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні

Внаслідок децентралізації в управлінні економікою України, роздержавлення власності, створення приватного підприємництва, об'єктивно постали передумови і для розвитку соціального партнерства на всіх рівнях та створення його інституцій.

Система ринкових відносин в Україні лише формується, отже, і нове законодавство про працю перебуває у стадії розвитку. Разом з Конституцією України, яка визначає основні принципи правового регулювання соціально-трудова відносин, в країні діє Кодекс законів про працю України 1971 р. (із змінами від 1 березня 1998 р.).

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підйому на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню

праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1 КЗпП України).

Формування системи соціального партнерства в Україні почалося в 1992 р. після прийняття Закону “Про оплату праці”, який започаткував правову основу договірної регулювання оплати праці на основі системи тарифних угод.

Нову правову основу договірної регулювання виробничих, соціально-економічних і трудових відносин створено в 1999 р. Законом України “Про колективні договори і угоди”, в якому враховано норми конвенцій і рекомендацій МОП, світовий досвід. Законодавчо визначено сферу укладання колективних договорів і угод та процедуру їх підписання, партнерів, порядок ведення переговорів і вирішення розбіжностей, які виникають, відповідальність сторін при укладанні договорів та обов’язковість виконання положень колективного договору як для власника, так і для працівників підприємства.

Крім того, важливу роль в регулюванні соціально-трудових відносин відіграють наступні закони: Закон України від 1 березня 1991 р. “Про зайнятість населення” (із змінами і доповненнями від 1 грудня 1998 р.); Закон України станом на 25 травня 1999 р. “Про охорону праці”.

Важливим кроком до запровадження соціального партнерства стало створення у 1993 р. Національної ради соціального партнерства, яка є консультативно-дорадчим органом при Президентові України для узгодження питань, що виникають у соціально-трудовій сфері. Це тристороння організація, до складу якої входять 66 членів – по 22 особи представники кожної сторони: уряду, об’єднань підприємців, профспілок.

Одним з головних завдань діяльності НРСП у сфері ринку праці є участь у підготовці законодавчих актів з приводу соціально-трудових питань, підготовка пропозицій стосовно загальних і галузевих колективних угод, здійснення посередництва та примирення під час вирішення колективних трудових конфліктів.

З березня 1998 р. прийнятий Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)”; Указом Президента від 17 листопада 1998 р. створено Національну службу посередництва і примирення.

Тривалий час у Верховній Раді України знаходяться на розгляді проекти законів “Про соціальне партнерство”, “Про об’єднання роботодавців”, “Про трудові колективи”, нова редакція Закону України “Про колективні договори та угоди”. З прийняттям цих законів буде створена сучасна правова база колективного трудового права.

Система індикаторів розвитку соціального партнерства в Україні наведена в табл. 3.1

Таблиця 3.1. Складові елементи розвитку соціального партнерства

Система індикаторів стану соціального партнерства в Україні.				
1. Сприяння розвитку виробництва, забезпечення продуктивної зайнятості	2. Оплата праці, підвищення рівня доходів	3. Умови праці та відпочинку	4. Соціальний захист та задоволення духовних потреб	5. Організаційний рівень соціального партнерства
1.1. Розвиток виробництва.	2.1. Відповідність оплати праці встановленим мінімальним гарантіям.	3.1. Зайнятість у шкідливих умовах.	4.1. Розвиток державного соціального страхування.	5.1. Діяльність організацій найманих працівників.
1.2. Рівень безробіття.	2. Структура фонду заробітної плати.	3.2. Виробничий травматизм.	4.2. Підвищення кваліфікації, професійне навчання	5.2. Діяльність об'єднань роботодавців
1.3. Рівень зайнятості.	2.3. Доходи населення.	3.3. Тривалість щорічної відпустки.	4.3. Організація пільг, компенсацій та субсидій за місцем роботи	5.3. Охоплення працівників колективними договорами.
1.4. Вимушена неповна зайнятість.	2.4. Вагомість оплати праці для забезпечення потреб населення.			5.4. Стан виконання колективних договорів
1.5. Ефективність державної служби зайнятості.	2.5. Заборгованість із виплати заробітної плати			

Ця система статистичних показників відображає стан розвитку соціального партнерства і дає змогу оцінити ефективність виконання прийнятих зобов'язань з основних напрямків діяльності

7. ЯКІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ

Новий етап науково-технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерний техніки і нових систем зв'язку на фоні поширення ринкових відносин в нашій країні здійснює різнобічний вплив на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційна і галузева структура зайнятих. З іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, саме робоча сила все більшою мірою визначає хід і результати економічних процесів. Це викликає нові підходи до управління персоналом і мотивації праці, до пошуку оптимальних моделей функціонування ринку праці. Для України на етапі становлення ринкової економіки надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людських ресурсів у економічному розвитку, а також той факт, що людина при цьому і є кінцевою метою будь-якого виробництва.

Якість робочої сили – це кваліфікація, накопичена з досвідом.

Якість робочої сили - узагальнена характеристика рівня розвитку робочої сили, який дозволяє забезпечити адекватну якість індивідуальної і колективної праці на основі ефективного використання нових і новітніх технологій, раціональних форм організації виробництва і робочих процесів

Якість робочої сили характеризується:

- обсягом загальноосвітньої підготовки працівників;
- рівнем загальної культури;
- рівнем професіоналізму і кваліфікації;
- наявним досвідом і навиками роботи;
- етичною надійністю.

Рішення задач підвищення якості робочої сили, як складової частини розвитку людських ресурсів, припускає:

* розвиток системи загальної і професійної освіти, направленої на професійну підготовку нової робочої сили;

* відновлення і розвиток внутрішньовиробничого навчання персоналу, зокрема на робочих місцях, надання умов для самонавчання;

* розвиток послуг служби зайнятості по навчанню безробітних громадян і незайнятого населення, підтримці і організації випереджаючого навчання працівників, що знаходяться під загрозою звільнення в умовах масового вивільнення;

* розвиток системи безперервної освіти, направленої на відтворення, збереження і вдосконалення робочої сили;

* розвиток і вдосконалення системи професійної орієнтації і психологічної підтримки безробітних і незайнятих громадян, а також зайнятих, але охочих змінити профіль роботи.

Якість робочої сили – це сукупність людських характеристик, що проявляються в процесі праці й включають в себе кваліфікацію та особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності,

здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Кваліфікація працівника — це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Таким чином, кваліфікація є дуже важливою, але далеко не єдиною складовою поняття «якість робочої сили»

Раніше якість робочої сили в економіці праці традиційно розглядалася швидше як соціальна, загальнофілософська, політекономічна категорія з невеликою прикладною цінністю. Разом з тим в умовах ринкової економіки і в макроекономічному аналізі, і в практичній діяльності підприємства якість робочої сили стала цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, а отже підлягає вимірюванню. Виходячи з цього нижче даються визначення і короткі характеристики тих основних елементів якості робочої сили, які характеризують її суть.

Професійні знання визначаються рівнем розвитку людини, що базується на її розумових здібностях, досвіді, ОСВІТІ, необхідних для виконання конкретного виробничого завдання. Сюди належать, зокрема, здібності думати і розмірковувати, знання про способи дії і можливості застосування необхідних для виконання роботи методів, процесів і засобів виробництва або засобів праці, їх вірний вибір, досвід використання або поводження з ними, а також знання виробничих зв'язків та співвідношень. При цьому не має великого значення те, на чому більшою мірою ґрунтуються необхідні знання — на освіті чи на досвіді.

Вправність (вміння, навички) людини визначаються її фізичними даними, необхідними для виконання виробничого завдання. Вправність заснована на постановці та тренуванні спритності, досвіді й умінні пристосовуватися. Вона виявляється у швидкості, впевненості та точності рухів людини.

Компетентність — це рівень загальної та професійної підготовки, що дозволяє адекватно реагувати на вимоги конкретного робочого місця чи виконуваної роботи, які постійно змінюються. Компетентність людини залежить від її відношення до своєї роботи, досвіду, старання та вміння поповнювати свої знання. Компетентність, або професіоналізм, може змінюватися як у бік підвищення, так і у бік зниження.

Відповідальність визначається добросовістю, надійністю, ретельністю, які необхідні для виконання різних виробничих завдань без шкоди для людей і матеріальних збитків, а також світоглядом, достатнім для того, щоб не допустити виникнення перешкод та порушень у виробничому процесі та структурній організації.

Вище зазначалося, що поряд з кваліфікацією в поняття якості робочої сили включаються також особисті характеристики. До них належать: фізичні дані, розумові здібності, спеціальні нахили, інтереси та характер особи,

адаптованість, мотивованість, профорієнтованість, профпридатність, інноваційність. Розглянемо ці елементи детальніше.

До фізичних характеристик людини відносяться її вік, етап здоров'я, швидкість реакції, зовнішність, зріст, сила тощо.

Вік є важливою особистою характеристикою якості робочої сили, оскільки рівень трудової активності людини, її працездатність та пізнавальні здібності залежать від стадій її життєвого циклу (період підготовки до трудової діяльності, період активної трудової діяльності та період її припинення).

Стан здоров'я — це певний рівень досконалості саморегуляції організму, фізичної і соціальної адаптації людини, недопущення і швидкості подолання хвороб. Він проявляється у комфортності фізичного, розумового і соціального самопочуття людини.

Стан здоров'я значною мірою визначає спосіб життя людини: рівень соціальної, економічної і трудової активності, міру міграційної рухливості, прилучення до сучасних досягнень культури, науки, мистецтва, техніки і технології, характер і способи проведення дозвілля і відпочинку. В той же час стиль життя людини, міра її активності, особливо у трудовій діяльності, багато в чому визначають стан її здоров'я. Такий взаємозв'язок відкриває великі можливості для профілактики та покращання здоров'я.

Від рівня здоров'я і фізичного розвитку залежить можливість участі людини у певних видах трудової діяльності. Вже на етапі вибору спеціальності і виду професійного навчання вирішується проблема психофізіологічної відповідності особи конкретним видам професійної діяльності як етап визначення професійної придатності. Рівень здоров'я населення здійснює величезний вплив на продуктивність суспільної праці, а тим самим і на динаміку економічного розвитку суспільства.

Розумові (або психічні) здібності особи можна визначити як здатність ефективно використовувати свій інтелект – суму загальних розумових функцій розуміння, мислення, навчання, спостереження, вирішення проблем. Особливо зростає значення цієї складової якості робочої сили в наш час, коли на зміну індустріальному типу економічного зростання приходить гуманітарний, рушійними силами якого стають наукові знання, творчий та інтелектуальний потенціал людини і суспільства.

Коли мова йде про спеціальні нахили, то звичайно розглядаються такі характерні риси, як здібність до певних видів навчання, схильність до певних видів діяльності, здатність ефективно працювати з людьми, технікою, словами і цифрами, вміння аналізувати, творчо мислити і творити нове.

Інтереси — це один з найбільш значимих елементів якості робочої сили, оскільки в них проявляється пізнавальна потреба, що забезпечує спрямованість особи на усвідомлення цілей трудової діяльності і сприяє цим повнішій самореалізації людини в процесі праці. Навіть ті інтереси особи, які на перший погляд не пов'язані з її трудовою діяльністю, можуть суттєво впливати на результати роботи. Наприклад, заняття спортом впливають на

стан здоров'я людини і на її працездатність, різноманітні хобі підвищують рівень інтелекту, розширюють світогляд і т.д.

Характер, що є однією з найголовніших психологічних рис особи, здійснює суттєвий вплив на якість робочої сили, оскільки визначає лінію поведінки людини, її ставлення до справи, до речей, до інших людей і до самої себе: впевненість у собі і можливість працювати самостійно, готовність включитися в сувору ієрархічну структуру або стати частиною неорганізованої команди, здатність встановити відносини з людьми на будь-якому рівні, включаючи вміння легко вести розмову з керівниками високого рангу, готовність взяти на себе виконання поставлених завдань і т.д.

Адаптованість працівника — це його здатність пристосовуватися до змісту і умов трудової діяльності й безпосереднього соціального середовища, вдосконалювати свої ділові й особисті якості. Адаптованість працівника може бути професійною, психофізіологічною, соціально-психологічною.

Під професійною адаптованістю розуміємо здатність працівника пристосовуватися до особливостей конкретної професії через активне освоєння характерних для неї операцій, дій, рухів у відповідності з технологічним процесом (посадовими обов'язками), нормами витрат праці, а також готовність до прийняття рішень і дій в стандартних виробничих ситуаціях.

Психофізіологічна адаптованість — здатність працівника пристосовуватися до умов праці, режимів праці й відпочинку на робочому місці. Вона багато в чому залежить від стану здоров'я працівника, захисних реакцій організму на рівень і динаміку зовнішніх факторів (температура, освітленість, загазованість, вібрація, шум та ін.).

Соціально-психологічна адаптованість — здатність працівника пристосовуватися до колективу, у взаємодії з яким здійснюється його професійна і суспільна діяльність.

Мобільність — здатність і готовність працівника до професійних і територіальних переміщень. Професійна мобільність передбачає готовність працівника при необхідності змінити місце роботи і навіть освоїти нову для себе професію. Вона пов'язана з наявністю у працівників додаткових професій, мірою їх освоєння, якісною базовою теоретичною підготовкою (як умовою швидкого освоєння нової професії), мотивацією, спрямованою на зміну видів трудової діяльності. Причини, що стримують міжпрофесійну рухливість працівників, полягають у їх небажанні розлучатися з професією, на освоєння якої витрачено багато сили і часу, у, можливо, зтяжньому періоді майбутньої професійної адаптації (що загрожує зменшенням кваліфікації і заробітку), у вузькому переліку професій, за якими є вакантні робочі місця.

Територіальна мобільність — готовність і можливість змінити місце проживання у пошуках нового місця роботи. Додаткові витрати, що здійснюються при цьому, розглядаються як інвестиції в людський капітал.

Мотивованість також є однією з суттєвих характеристик якості робочої сили. Під цим терміном розуміємо здатність працівника реагувати на

мотиватори, тобто зовнішні фактори, що збуджують його до певного виду трудової поведінки для досягнення цілей підприємства. Мотиватори повинні будуватися із врахуванням мотивів, тобто внутрішніх збуджень працівника, заснованих на його особистих потребах та інтересах.

Мотивованість визначається структурою мотивів, мотиваторів і особистими характеристиками працівника. Мотиви розрізняються за потребами, які людина намагається задовольнити, за тими благами, які їй для цього потрібні, за ціною, яку вона згодна заплатити за одержання потрібних їй благ, за умовами трудової діяльності, які є джерелом одержання цих благ.

Інноваційність — готовність людини до інновацій, тобто здатність до розробки нових ідей, нових технологій і нових виробів, до їх впровадження. Інноваційність в процесі праці є похідною від способу життя, орієнтацій поведінки і культури. Вона передбачає розвиток наукової творчості в процесі праці, досягнення певних значимих результатів. Для формування інноваційності в процесі праці вкрай важливий інноваційний потенціал конкретної організації, підприємства, на якому працює людина, готовність керівництва до сприйняття нових ідей.

Профорієнтованість — здатність і стійкий інтерес людини до певного виду трудової діяльності, вміння обирати найдоцільнішу для себе професію із врахуванням своїх психофізіологічних характеристик, інтересів, здібностей, а також потреб ринку праці у працівниках відповідних професій.

Професійна придатність — сукупність і структура психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення певного рівня ефективності в професійній праці. Професійна придатність розвивається в процесі праці на основі природних даних людини за наявності позитивної професійної мотивації.

Поряд з перерахованими характеристиками якості робочої сили, які розкривають зміст цього поняття, існують і її кількісні характеристики. Можна говорити, наприклад, про міру профпридатності, мотивованості, відповідальності працівника і т.д. (висока, середня, низька). Рівень кваліфікації підлягає більш точному виміру і характеризується, як правило, присвоєним працівнику тарифним (кваліфікаційним) розрядом, категорією, вченим ступенем.

Науково-технічний прогрес — один із основоположних факторів сучасного економічного розвитку — передбачає як найважливішу умову кардинального вдосконалення робочої сили, покращення її характеристик на ринку праці. Особливість сучасного стану української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах глибокої затяжної кризи і в часі, коли нагальною є необхідність подолання значного відставання в науково-технічній сфері.

Зазначені процеси, що відбуваються в економіці, формують нові вимоги до якості робочої сили, які визначають конкурентоспроможність працівника на ринку праці. Умовно їх можна поділити на дві підгрупи: вимоги на зовнішньому і на внутрішньому ринках праці. До першої підгрупи вимог належать такі [4]:

- соціальна компетентність і нормативно-правова підготовленість у питаннях прав людини, побудови стосунків із працедавцем, працевлаштування, соціального захисту, трудового права, діяльності профспілок, пенсійних, страхових та інших фондів тощо;
- знання законів ринкової економіки, кон'юнктури ринку праці та його конкретного сегмента;
- гнучкість, тобто здатність працівника швидко пристосовуватися до зміни ситуації на ринку праці;
- готовність і вміння самостійно приймати правильні рішення відповідно до потреб ринку праці й відповідати за виконання цих рішень;
- бажання працівника підвищувати якість свого трудового життя в усіх аспектах, відповідальність за добробут своєї сім'ї;
- стійка мотивація до постійного підвищення конкурентоспроможності своєї робочої сили;
- вміння правильно обрати й успішно реалізувати свою трудову кар'єру.

У другій підгрупі вимоги є такі:

- наявність високих ділових характеристик: дисциплінованості й організованості, відповідальності, ініціативності, працелюбності, самостійності; вміння ставити мету й наполегливо її досягати, комунікабельності; вміння знаходити і використовувати інформацію тощо; прихильне ставлення до свого підприємства;
- особисті риси: відсутність шкідливих звичок, моральність, воля, кмітливість, надійність, упевненість у собі, доброзичливість, тактовність, справедливість тощо.

Якість робочої сили – це основа конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Більшість складових якості робочої сили і навички конкурентності формуються і/або розвиваються в процесі освіти і професійної підготовки. Тому система освіти та професійної підготовки стає важливим елементом інфраструктури ринку праці. Отже, системі освіти (у першу чергу вищої) належить провідна роль у формуванні конкурентоспроможного працівника в сучасних умовах, і вдосконаленню управління цією найважливішою сферою організації суспільства треба приділяти особливу увагу [3]

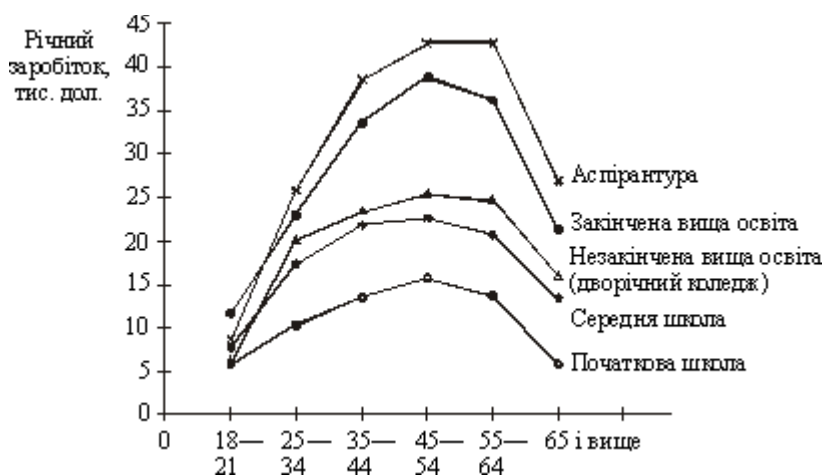
Пропозиція якості робочої сили

Відомо, що робоча сила — це сукупність фізичних і духовних якостей, якими володіють організм, жива особа і які вони використовують кожного разу, коли виробляють будь-які споживчі вартості. У зарубіжній літературі зустрічається також поняття «людський капітал», яке визначає міру втіленої в людині здатності приносити дохід і включає в себе природжені здібності й талант, а також освіту і набуту кваліфікацію.

Отже, кожна людина може запропонувати на ринку не лише робочий час та певну інтенсивність праці, а й свої здібності певної якості, яка залежить від: віку, статі, фізичного здоров'я, рівня загальної освіти, рівня професійної освіти, віросповідання тощо. Серед зазначених факторів якості робочої сили є такі, на які людина не може впливати (вік, стать тощо), і такі, які дають людині можливість вибору. До останніх насамперед відносять рівень загальної та професійної освіти.

Зосередимо свою увагу на цьому факторі та спробуємо дати відповідь на запитання: чому одні люди прагнуть мати високий рівень освіти, а інші — ні?

Спочатку зауважимо, що працівники з вищим рівнем освіти в країнах з цивілізованим ринком робочої сили мають у середньому і більш високі доходи. На мал. 2.8 добре видно, як величина доходів змінюється залежно від віку та освіти. Малюнок ілюструє два основних факти. По-перше, за винятком наймолодших, працівники заробляють у середньому тим більше, чим вищий рівень їхньої освіти. По-друге, ступінь крутизни кривих найвищий для молодих людей, особливо на графіках, що відповідають більш високому рівню освіти. З віком залежності набирають більш пологого виду, а деякі навіть спадають, наближаючись до пенсійного віку. При цьому варто зауважити, що графік на мал. 2.8 показує доходи людей різного віку в певному році. Він не ілюструє доходи однієї людини протягом усього трудового життя.



Мал. 2.8. Криві залежності доходів від віку чоловіків з різним рівнем освіти (США, 1984 р.)

З попереднього виникає питання: чому взагалі більш освічені люди мають отримувати вищу заробітну плату? Існує щонайменше дві відповіді. По-перше, ці дані відбивають той факт, що загалом у людей з більшими здібностями вищим є і рівень доходів. По-друге, можливо, школа сприяє набуттю спеціальних навичок, таких як вміння читати, писати, рахувати, і нарешті, формує звичку до праці. Тобто наявність у людини освіти є ознакою здібностей, які важко або й неможливо виміряти безпосередньо.

Диплом про освіту є «сигналом», що претендент на робоче місце здатний добре виконувати деякі речі, які можуть бути корисними в роботі, а саме: своєчасно приходити на роботу і домагатись поставленої мети. Хороші оцінки в дипломі свідчать про здатність до конкурентної боротьби, позакласна діяльність — про здатність співробітничати з іншими. Тобто існує думка, яку висловлюють послідовники теорії «людського капіталу», що освіта формує робочу силу, яка стає більш кваліфікованою і більш продуктивною. Те саме можна сказати і про охорону здоров'я. На думку послідовників теорії «людського капіталу», існує ланцюжок гіпотетичного зв'язку: інвестиції в людський капітал (витрати на освіту) викликають збільшення продуктивності праці працівників, що породжує вищі ставки заробітної плати і вищий загальний розмір заробітку. Ця думка дуже важлива для розробки державної економічної політики. Якщо теорія «людського капіталу» правильна, тоді додаткові витрати на освіту і перепідготовку працівників з низьким рівнем доходу треба вважати ефективним заходом зниження рівня бідності й зменшення нерівності в доходах.

Наявні дані свідчать, що освіта є не лише «сигналом», вона реально підвищує продуктивність. Проте на практиці дуже важко точно визначити межі, в яких освіта сприяє підвищенню продуктивності.

До цього слід додати, що освіта, крім того, ще й дозволяє виконувати роботу, яку неможливо було б виконати, не засвоївши певної суми знань і навичок.

Мабуть, усі люди тепер знають, що високий рівень освіти в цивілізованих країнах забезпечує високий рівень доходів. Тоді чому ж не всі люди вступають до профтехучилищ, технікумів, вузів? Послідовники теорії «людського капіталу» стверджують, що рішення вступати, наприклад, до вузу, на відміну від рішення шукати роботу, найімовірніше, є інвестиційним рішенням, що враховує як витрати, так і користь (інвестиція в людський капітал — це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності, або, іншими словами, продуктивність праці).

Основні складові цього рішення можуть бути такими [42, с. 305].

1. Існують прямі витрати або безпосередні відрахування з поточного доходу, такі як плата за навчання, підручники і т. ін.

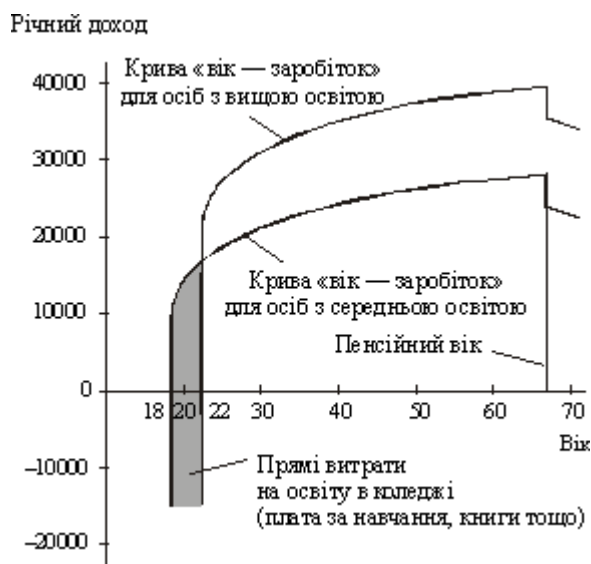
2. Навчання у вузі також спричинює альтернативні витрати: той, хто приходить на ринок праці пізніше, жертвує доходом, який він міг би одержувати протягом кількох років.

3. Закінчене навчання в навчальному закладі дає змогу одержувати підвищені доходи протягом тривалого періоду.

4. Вища освіта, наприклад, має втрати і негрошового характеру: більшість людей не люблять сидіти на лекціях і складати іспити, однак багатьом подобається розширювати свій світогляд, зустрічати нових людей і сприймати нові ідеї, дивитись футбол, грати самому і робити все те, що звичайно роблять студенти. Більшість людей, які закінчили заклади освіти, згадують, що вигоди негрошового характеру переважали грошові витрати.

Приймаючи рішення про навчання, індивід має зважити всі ці витрати та вигоди. Очевидно, що чим більший дохід у майбутньому принесе диплом про освіту, тим більше студентів вирішать інвестувати в навчання, а отже, в робочу силу, і тим вищої якості робоча сила потім буде запропонована на ринку.

На мал. 2.9 показано важливі грошові елементи інвестиційного рішення в порівнянні структури доходів випускника середньої школи, який вступає на ринок робочої сили в 18 років, і структури доходів випускника американського коледжу, який вступає на ринок у 22 роки.



Мал. 2.9. Фінансові наслідки навчання в США

Витрати на навчання в коледжі включають у себе прямі витрати і альтернативні витрати від втрачених можливостей одержання доходів від 18 до 22 років.

Порівнюючи витрати з вигодами, можна зробити висновок, чи варто здобувати освіту. Складнощі полягають у тому, що витрати здійснюються раніше, а вигоди реалізуються пізніше. Тому потрібен якийсь особливий метод визначення окупності освіти. Таким методом є розрахунок нинішньої вартості та норми віддачі. Розглянемо коротко суть цього методу.

Нинішня вартість потоку майбутніх платежів — це сума, яку треба було б інвестувати сьогодні для того, щоб забезпечити надходження даних платежів у майбутньому.

Передусім розглянемо, як зростають кошти, інвестовані спершу. Припустимо, що сьогодні ми інвестуємо суму X грн. при процентній ставці r %. Щоб спростити приклад, припустимо, що $X = 100$ грн., $r = 10\%$, або $0,1$ на

рік. Отже, через рік ми зможемо повернути вкладену суму, а також одержимо процент ($X + rX = 100 + 10$).

Поставимо питання, яку суму ми маємо інвестувати сьогодні (X грн.), щоб одержати через рік R грн.? Скористаємось попередньою схемою розрахунку:

$$R \text{ грн.} = X + rX = X(1 + r) \text{ грн.} \quad (1)$$

Вартість наших інвестицій в наступному році дорівнює сьогоднішній величині інвестицій плюс процент, або $X(1 + r)$ грн. Якщо у формулі (1) ми розділимо праву і ліву частини на $(1 + r)$, то дістанемо формулу

$$X = R/(1 + r) = 0,912 R \text{ грн.} \quad (2)$$

Вираз (2) — це загальна формула нинішньої вартості коштів, які треба одержати через рік. Сьогоднішня вартість дорівнює сумі, яку ми одержимо через рік, поділену на вираз $(1 + r)$. Така арифметична операція називається дисконтуванням. Цей термін пов'язаний з тією обставиною, що право на деяку суму в майбутньому коштує сьогодні менше, ніж номінальна величина цієї суми.

Якщо ми хочемо розрахувати, чому дорівнюватиме нинішня вартість коштів через n років, скористаємось формулою

$$X = R/(1 + r)^n \quad (3)$$

Наприклад, якщо $X = 100$ грн., то при $r = 10\%$ нинішня вартість 100 грн. через рік дорівнюватиме 91 грн., а через два роки — 83 грн. і т. д.

Якщо ми вкладаємо гроші щорічно (наприклад, 1-й рік — 1000 грн., 2-й рік — 1200 грн., 3-й рік — 1300 грн., 4-й рік — 1500 грн.), то нинішня вартість цього потоку платежів буде просто сумою нинішніх вартостей кожного платежу.

Розглянемо ще одне поняття «норма віддачі», яке означає відсоткову ставку, що забезпечує рівність нинішньої вартості майбутніх надходжень від цих інвестицій їхньої поточної вартості. Припустимо, інвестиції сьогодні дорівнюють X грн. і через рік принесуть R грн. Норма віддачі цих інвестицій

$$r = R/X - 1. \quad (4)$$

Це означає, що інвестиції в розмірі 1000 грн., які забезпечують 1100 грн. за 1-й рік, мають норму віддачі на рівні 0,1 ($1100/1000 - 1$), або 10 %.

Цілком зрозуміло, що чим вищий рівень норми віддачі, тим вигідніше з фінансової точки зору інвестувати кошти, зокрема в освіту.

Дослідження, проведені в 60-х роках у США, показали, що реальна норма віддачі інвестицій в освіту дорівнювала понад 10 %. Фактична норма віддачі вкладень в акції в США дорівнювала близько 6 % на рік, а в облігації — 2 %. Будь-яке інвестування видається багатобічним, якщо віддача перевищує 10 %. Тут треба зауважити, що реальна процентна ставка (або

норма процента) є процентною ставкою, яка враховує інфляцію. Якщо процентна ставка дорівнює 12 %, а інфляція — на рівні 5 %, то реальна процентна ставка дорівнюватиме 7 % і відобразатиме віддачу в термінах товарів і послуг, які можна придбати в результаті вкладень капіталу (а не грошей, купівельна спроможність яких весь час падає).

Отже, в США в 60-ті роки навчання в коледжі було дуже привабливим об'єктом капіталовкладень. Проте в 70-ті роки реальна норма віддачі від інвестицій впала нижче 10 %. Частково це можна пояснити збільшенням кількості людей, які бажали вступити до коледжу. Отже, величина перевищення норми віддачі від інвестицій в освіту порівняно з показниками інвестицій в акції суттєво змінилась.

8. ПРОДУКТИВНІСТЬ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

План

1. Сутність продуктивності та ефективності праці
2. Показники вимірювання продуктивності праці
3. Методи вимірювання продуктивності праці
4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці
5. Суть і значення резервів підвищення продуктивності праці
6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці
7. Програми управління продуктивністю праці

1. Сутність продуктивності та ефективності праці

Сучасна трансформація економіки України в ринкову потребує кардинальних зрушень в усіх сферах народного господарства для забезпечення зростання ефективності праці.

Ефективність праці – це її результативність, тобто співвідношення обсягу вироблених благ чи цінностей (матеріальних і нематеріальних) до затрат праці. Зростання ефективності праці означає зростання обсягу вироблених благ без підвищення затрат праці.

В економічній літературі та господарській практиці нашої країни для характеристики результативності праці використовувалась категорія “продуктивності праці”, яка характеризує співвідношення кількості продукції і затрат на її виробництво.

Продуктивність праці є складною економічною категорією, оскільки є важливою характеристикою трудової діяльності людини, вона тісно пов’язана з засобами виробництва і предметами праці.

Згідно з рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) розрізняють поняття “продуктивність” і “продуктивність праці”.

Продуктивність – це ефективність використання ресурсів (праці, капіталу, землі, матеріалів, енергії, інформації) під час виробництва різних товарів і надання послуг. Вона відбиває взаємозв’язок між кількістю і якістю вироблених товарів або наданих послуг та ресурсами, які були витрачені на їх виробництво. Продуктивність дає змогу порівнювати виробництво на різних рівнях економічної системи (на рівні окремого індивіда, цеху, підприємства, організації, галузі й держави) з використаними ресурсами. Під час їх оцінювання необхідно враховувати зростання вартості енергії, сировини, витрат, пов’язаних з безробіттям тощо [2].

Продуктивність є загальним показником, який характеризує ефективність використання ресурсів для виробництва продукції. Сучасна економічна теорія стверджує, що неможливо точно визначити роль і частку витрат тих чи інших ресурсів на виробництво продукції. Тому для визначення ефективності виробництва найчастіше використовується показник продуктивності праці.

Продуктивність праці відбиває ступінь ефективності процесу праці. У її визначенні вихідною категорією є праця.

Продуктивність праці — це ефективність затрат конкретної праці, яка визначається кількістю продукції, виробленої за одиницю робочого часу, або кількістю часу, витраченого на одиницю продукції. Зростання продуктивності праці означає збільшення кількості продукції, виробленої за одиницю часу, або економію робочого часу, витраченого на одиницю продукції.

У процесі виробництва функцією живої конкретної праці є створення нової вартості, а також перенесення робочого часу, матеріалізованого в речових елементах виробництва, на створюваний продукт. Тому продуктивність праці відображає ефективність як живої, так і сукупної (живої та уречевленої) праці. Розрізняють поняття індивідуальної (живої праці) та суспільної (живої й уречевленої) праці.

Продуктивність праці тісно пов'язана з її інтенсивністю.

Інтенсивність характеризує ступінь напруженості праці за одиницю часу і вимірюється кількістю затраченої людської енергії. Чим вищий рівень інтенсивності праці, тим вища її продуктивність. Максимальний рівень інтенсивності визначається фізіологічними й психологічними можливостями людського організму, а це значить, що інтенсивність праці є обмеженою.

Під суспільно-нормальною інтенсивністю праці слід розуміти такий рівень напруженості праці, який забезпечує раціональне використання психофізіологічних здібностей людини при збереженні високої продуктивності праці і здоров'я. Вона забезпечує тривалий період високої працездатності й, отже, високу продуктивність праці. Якщо інтенсивність праці вища від прийнятої в суспільстві, то через деякий час знижується продуктивність праці, зростають втрати робочого часу, травматизм, брак.

Зростання продуктивності праці є загальним об'єктивним економічним законом. Його сутність полягає в тому, що з розвитком суспільного виробництва, впровадженням нових технологій та використанням сучасних матеріалів, покращення організації праці працівник виготовляє за одиницю часу все більший обсяг матеріальних благ.

Одночасно цей закон є і законом розвитку людського суспільства, а тому у всіх країнах велика увага приділяється зростанню продуктивності праці на макро- і мікроекономічних рівнях

.Головним джерелом зростання національного доходу	Зростання продуктивності праці є:	Передумовою підвищення номінальної та реальної заробітної плати працівників
Умовою зниження витрат на виробництво		Передумовою підвищення рівня життя та зниження інфляції
Чинником підвищення якості продукції		Необхідною передумовою зниження затрат робочого часу
Чинником підвищення конкурентоспроможності продукції (в т.ч. на світовому ринку)		Сприятиме підвищенню зайнятості населення.

Рис. 8.1. Значення зростання продуктивності праці в економіці країни.

Національний дохід або валовий національний продукт у разі підвищення продуктивності збільшуються швидше, ніж показники витрат. Зниження ж продуктивності призводить до інфляції, пасивного торговельного балансу, повільних темпів зростання або спаду виробництва і до безробіття.

(Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати наведена у табл. 8.1.)

Таблиця 8.1. Порівняльна динаміка ВВП, чисельності зайнятих та реальної заробітної плати

	1995	2000	2001	2002	2003	2004
	(млрд. крб.).	млн. грн. у фактичних цінах				
Валовий внутрішній продукт	5451642	170070	204190	225810	267344	344822*
Зайнято в галузях економіки, млн. осіб	22,0	20,2	19,97	20,1	20,16	20,3
В тому числі: чисельність зайнятих у працездатному віці, млн. осіб		18,52	18,45	18,54	18,62	18,7
Номінальна заробітна плата, грн.	73	230	311	376	462	590
Індекс реальної заробітної плати (відсотків до попереднього року)	110,6	99,1	119,3	118,2	115,2	123,8
Продуктивність суспільної праці на одного зайнятого в економіці, грн. (1:2)**	2478,0	8419,3	10224,8	11234,3	13261,1	16986,3

(* попередні дані;

**розраховано за даними статистичного щорічника України за 2004 р.)

Для становлення і розвитку ринкової економіки, створення конкурентоспроможної продукції в Україні потрібно ефективно використовувати ресурси на кожному робочому місці, підприємстві. Досягнення високого рівня продуктивності праці потребує ґрунтовної реформи системи управління виробництвом і реалізації продукції, реструктуризації та впровадження досягнень науково-технічного прогресу.

2. Показники вимірювання продуктивності праці

У практиці економічної діяльності для планування, обліку, аналізу результативності й ефективності праці використовується система показників, яка дозволяє визначити продуктивність праці у масштабі окремого працівника, виробничої дільниці, підприємства, організації, галузі і суспільства в цілому.

Показники продуктивності праці мають бути наскрізними, зведеними, порівняльними, мати високий ступінь узагальнення, бути універсальними у застосуванні.

Продуктивність праці вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до затрат праці (середньооблікової чисельності персоналу). Залежно від прямого або оберненого відношення існують два показники: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це кількість виробленої продукції за одиницю часу або кількість продукції, яка припадає на одного середньооблікового працівника чи робітника за рік, квартал, місяць. Він вимірюється відношенням обсягу виробленої продукції до величини робочого часу, затраченого на його виробництво:

$$B = \frac{Q}{T},$$

де B — виробіток;

Q — обсяг виробленої продукції;

T — затрати робочого часу.

Трудомісткість — це показник, який характеризує затрати часу на одиницю продукції (тобто обернена величина виробітку):

$$T_p = \frac{T}{Q},$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

Чим більший виробіток продукції за одиницю часу або чим менші затрати часу на одиницю продукції, тим вищий рівень продуктивності праці.

Виробіток і трудомісткість взаємопов'язані і знаходяться в оберненій залежності, проте відсоток підвищення виробітку не рівнозначний відсотку зниження трудомісткості. [2]. Співвідношення між ними виражається так:

$$\% \text{ зниження трудомісткості} = \frac{\% \text{ підвищення виробітку}}{(100 + \% \text{ підвищення виробітку})} \times 100$$

або

$$\% \text{ підвищення виробітку} = \frac{\% \text{ зниження трудомісткості}}{(100 - \% \text{ зниження трудомісткості})} \times 100$$

Найпоширенішим і універсальним показником є виробіток. Розрізняють показники виробітку залежно від одиниці виміру робочого часу (знаменник показника – затрати праці на виробництво продукції – T).

Вони можуть бути виміряні:

у відпрацьованих людино-годинах;

у відпрацьованих людино-днях;

у людино-місяцях, людино-роках (ці одиниці часу еквівалентні середній чисельності працівників за відповідний період). Наприклад, якщо затрати праці виміряні у відпрацьованих людино-годинах, то отримують показник середньогодинного виробітку:

$$B = \frac{Q}{T_{\text{год}}}$$

Годинний виробіток характеризує продуктивність праці за фактично відпрацьований час. (Годинний виробіток визначається шляхом ділення обсягу виробленої продукції на кількість відпрацьованих люд/год.). Денний залежить також від тривалості робочого дня і використання робочого часу всередині зміни. На його рівень впливають внутрішньозмінні простої та втрати часу. Взаємозв'язок між цими показниками рівня продуктивності праці характеризує співвідношення:

$$Вдоб = Вгод \times L$$

де L – середня фактична тривалість робочого дня.

У промисловості виробіток розраховується як відношення обсягу продукції, що виготовляються, до середньоспискової чисельності промислово-виробничого персоналу за той самий період часу.

На транспорті виробіток розраховується як відношення обсягу перевезень (т/км) до чисельності працівників, які зайняті цими перевезеннями.

У сфері послуг показник виробітку визначається відношенням вартості послуг без вартості матеріальних витрат на їх надання за певний період до середньооблікової чисельності персоналу сфери послуг за цей самий період.

У масштабі економіки рівень продуктивності праці (виробітку) у сфері матеріального виробництва визначається відношенням величини новоствореної вартості — національного доходу — за певний період (рік) до середньооблікової чисельності персоналу, зайнятого у сфері матеріального виробництва протягом цього періоду.

Рівень продуктивності праці на підприємстві можна характеризувати показниками трудомісткості продукції. Трудомісткість відбиває суму затрат праці промислово-виробничого персоналу (живої праці) на виробництво одиниці продукції і вимірюється в людино-годинах (нормо-годинах).

Показник трудомісткості відображає пряму залежність між обсягом виробництва (Q) і затратами праці.

Розрізняють такі види трудомісткості залежно від складових затрат праці на одиницю продукції:

Технологічна трудомісткість (T_T), яка включає всі затрати праці основних робітників — як відрядників, так і почасовиків:

$$T_T = T_B + T_P$$

де T_B — затрати праці основних робітників-відрядників;

T_P — затрати праці основних робітників-почасовиків.

Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{об}$) включає всі затрати праці допоміжних робітників.

Виробнича трудомісткість ($T_{вир}$) — це всі затрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{\text{вир}} = T_{\text{т}} + T_{\text{об}}$$

Трудомісткість управління виробництвом ($T_{\text{у}}$) включає затрати праці керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців.

Повна трuдомісткість (T) — це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_{\text{т}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{в}} + T_{\text{п}} + T_{\text{об}} + T_{\text{у}}; \text{ або } T = T_{\text{вир}} + T_{\text{у}}$$

За характером і призначенням розрізняють нормативну, фактичну й планову трuдомісткості.

Нормативна трuдомісткість визначає затрати праці на виготовлення одиниці продукції або виконання певного обсягу робіт, розраховані згідно з чинними нормами.

Фактична трuдомісткість виражає фактичні затрати праці на виготовлення одиниці продукції або певного обсягу роботи.

Планова трuдомісткість — це затрати праці на одиницю продукції або виконання певної роботи з урахуванням можливої зміни нормативної трuдомісткості шляхом здійснення заходів, передбачених комплексним планом підвищення ефективності виробництва.

3. Методи вимірювання продуктивності праці

Методи вимірювання продуктивності праці (виробітку) залежать від способу визначення обсягів виробленої продукції. Розрізняють натуральний, трудовий і вартісний (грошовий) методи.

Сутність натурального методу полягає в тому, що обсяг виробленої продукції і продуктивність праці розраховуються в натуральних одиницях (штуках, тоннах, метрах).

Цей метод має широке застосування на підприємстві: на робочих місцях, у бригадах, на окремих ділянках тих галузей, які виробляють однорідну продукцію (електроенергетика, видобувні галузі промисловості). (Недоліки цього методу: має обмежене застосування, не враховує якості продукції, не можна врахувати змін обсягу незавершеного виробництва, яке в деяких галузях має велику частку в загальному обсязі продукції (будівництво, суднобудівництво та ін.).

Якщо підприємство (цех, ділянка, бригада) випускає продукцію, котра має одне й те саме призначення, проте вирізняється якоюсь однією ознакою, виробіток можна розрахувати за допомогою умовно-натуральних одиниць.

Трудовий метод найчастіше використовується на робочих місцях, у бригадах, на виробничих ділянках і в цехах, де обсяг виробленої продукції або виконаних робіт визначається в норма-годинах, після чого його відносять до фактично відпрацьованого часу. За науково обґрунтованих і на певний

період незмінних норм цей метод достатньо точно характеризує зміни продуктивності праці, використовується для оцінки рівня продуктивності праці на певних виробництвах, де виготовляється різнорідна продукція та напівфабрикати.

Трудовий метод має обмежене застосування, оскільки він потребує стабільних норм праці, що суперечить необхідності перегляду норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів.

У сучасних умовах універсальним методом вимірювання продуктивності праці є вартісний (грошовий), який ґрунтується на використанні вартісних показників обсягу продукції (валова, товарна продукція, нормативна вартість обробки, чиста, нормативно-чиста й умовно-чиста продукція, валовий дохід). Продуктивність праці за цим методом розраховується як відношення вартості виробленої продукції до затрат праці на її виробництво або середньооблікової чисельності працівників підприємства чи структурних підрозділів [3].

Перевага вартісного методу полягає в можливості порівняння різнорідної продукції з витратами на її виготовлення як на окремому підприємстві або в галузі, так і економіки в цілому. У зв'язку з цим вартісний метод застосовується на всіх етапах планування й обліку як на галузевому, так і на територіальному рівнях.

Показники продуктивності праці, розраховані за валовою і товарною продукцією, мають схожі переваги і недоліки. Недоліки полягають передусім у тому, що рівень виробітку більшою мірою обумовлений затратами минулої (уречевленої) праці, ніж затратами живої праці. На величину виробітку і його динаміку побічний вплив чинять зміни асортименту продукції, її матеріаломісткість і трудомісткість, зміни обсягу незавершеного виробництва, відмінності і динаміка цін на продукцію. При обчисленні валової або товарної продукції часто має місце повторний рахунок у зв'язку з тим, що вартість продукції підприємства, яке постачає цю продукцію, впливає на величину продуктивності підприємства, яке її використовує.

Спотворення величини виробітку, що виникає зі зміною асортименту продукції, трапляються тоді, коли збільшується або зменшується частка продукції з вищою вартістю сировини, тобто з високою матеріаломісткістю і низькою трудомісткістю. У таких випадках на практиці, щоб усунути цей недолік, можна розрахувати індекси продуктивності праці змінного, постійного складу, структурний індекс.

У деяких галузях промисловості, таких як швейна, поліграфічна, продуктивність праці розраховують, використовуючи показник обсягу нормативної вартості обробки (НВО). Для цього за кожним видом виробів визначають на певний період одиниці й постійні нормативи витрат за такими статтями: заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування (вартість витрат живої праці), цехові й загальнозаводські витрати. (Недоліки цього показника: не характеризує

обсягу всієї виконаної роботи (повної вартості), собівартості виробленої продукції, новоствореної вартості, враховує не фактичну вартість обробки, а лише її нормативне значення).

Показник чистої продукції точно характеризує новостворену продукцію, якщо продукція реалізується за ринковими цінами, проте в сучасних умовах великий вплив чинять монопольні ціни, які змінюють реальний вклад підприємства у створення нової вартості. Величина чистої продукції розраховується як різниця між обсягом валової продукції і витратами на сировину, матеріали, напівфабрикати, паливо, енергію, амортизаційні відрахування (елементи уречевленої праці):

$$Чп = Qв - Mв, \text{ або } Чп = Зп + Пр$$

де Чп — обсяг чистої продукції;

Qв — обсяг валової продукції;

Mв — матеріальні витрати;

Зп — заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

Пр — прибуток підприємства.

Ширше застосовується на підприємствах показник продуктивності праці, розрахований на основі показника нормативно-чистої продукції.

Сутність нормативного методу визначення чистої продукції полягає в тому, що на кожний вид продукції, котра випускається підприємством, поряд з оптовою ціною встановлюється також норматив чистої продукції. Обсяг нормативно-чистої продукції (НЧП) на підприємстві визначається множенням обсягу випуску кожного виду продукції в натуральному вимірнику (штук, кг тощо) на норматив і складанням одержаних результатів. Нормативи чистої продукції мають бути стабільними, тому обсяги нормативно-чистої продукції порівнюються протягом певного періоду. Обсяг нормативно-чистої продукції розраховується так:

$$НЧП = \sum_{i=1}^n П_i \cdot Н_{чп_i},$$

де П — план випуску і-х виробів, шт.;

Нчп — норматив чистої продукції на і-й виріб, грн;

n — кількість найменувань виробів за планом.

Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$Н_{чп_i} = З_{вр} (1 + K_z) + П_n,$$

де Звр — заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.;

Kz — коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва, до суми заробітної плати основних виробничих робітників;

Пн — нормативний прибуток, грн. Недоліки показника нормативно-чистої продукції ідентичні недолікам показника чистої продукції.

4. Поняття чинників та умов підвищення продуктивності праці

Чинники — це рушійна сила, суттєва причина, обставина, що впливає на певний процес або явище та змінює рівень і динаміку продуктивності.

Зарубіжні економісти розрізняють дві основні групи чинників продуктивності: зовнішні (які не контролюються) і внутрішні (які контролюються). Зовнішні чинники охоплюють політичні, соціальні й економічні аспекти розвитку суспільства; урядові рішення та інституційні механізми; наявність фінансів, транспорту, комунікацій і сировини. Вони перебувають поза контролем з боку окремого підприємства.

Внутрішні чинники – це ті, які перебувають у зоні контролю окремого підприємства.

Оскільки одні внутрішні чинники легше змінюються, ніж інші, їх поділяють на дві групи [2]:

- “тверді”, стійкі (які важко змінити) – підприємство і обладнання, технологія, матеріали та енергія, якість виробу;

- “м’які”, нестійкі (які легко змінити) – інформація, знання і кваліфікація працівника, управлінський талант, стилі і методи управління, методи праці, динамічність і гнучкість структури підприємства тощо.

В умовах становлення ринкових відносин великого значення набувають такі чинники, як посилення конкуренції товаровиробників, роздержавлення і приватизація економіки, розвиток малого і середнього бізнесу, фінансово-економічна стабілізація, сильна система соціальної підтримки на основі активної структурно-інвестиційної політики в напрямі випереджаючого розвитку виробництва споживчих товарів і надання послуг, підвищення гнучкості виробництва, його сприйнятливості до змін попиту і технологічних нововведень, ефективне формування зайнятості населення.

Чинники, що впливають на продуктивність праці, дуже різноманітні, і тому на макро- і мікрорівні для прогнозування і планування продуктивності праці їх, у вітчизняній економічній літературі, об’єднують в три групи:

- матеріально-технічні;

- організаційно-економічні, які характеризують ступінь розвитку організації та управління суспільного виробництва;

- соціально-психологічні, що пов’язані з роллю людини в суспільному виробництві і характеризують ступінь використання робочої сили.

До матеріально-технічних чинників належать:

- створення та впровадження у виробництво нової техніки і прогресивних технологій;

- підвищення якості і конкурентоспроможності вітчизняної продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках;

- проведення комплексної автоматизації та механізації ручних робіт;

- модернізація наявного обладнання (тобто оновлення й удосконалення функціонуючого устаткування);

- застосування прогресивних видів сировини, які дають змогу зменшити матеріаломісткість продукції, впровадження нових методів обробки матеріалів (хімічних, електроерозійних, ультразвукових та ін.), застосуванням прогресивних хімічних матеріалів і хімічних процесів.

Матеріально-технічні чинники сприяють економії живої та уречевленої праці як загалом в економіці, так і на окремому виробництві.

Сукупність матеріально-технічних чинників та їх вплив на рівень продуктивності праці можна характеризувати певними показниками:

Енергоозброєність праці — споживання всіх видів енергії на одного робітника за певний період.

Фондоозброєність — показник оснащеності праці основними виробничими фондами. Визначається відношенням середньорічної балансової вартості виробничих основних фондів до середньооблікової чисельності робітників або працівників.

Фондовіддача — загальний показник використання всієї сукупності основних виробничих фондів. Визначається відношенням річного обсягу випуску продукції у грошовому виразі до середньорічної (без урахування зносу) балансової вартості основних виробничих фондів.

Велике значення для підвищення продуктивності праці мають організаційно-економічні чинники, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління. До цих чинників належать:

- удосконалення форм організації суспільного виробництва, його подальшої спеціалізації та концентрації; вдосконалення виробництва відповідно до вимог ринку, удосконалення організації виробничих підрозділів і допоміжних служб на підприємствах (транспортної, інструментальної, складської, енергетичної служби);

- удосконалення організації праці шляхом поглиблення поділу і кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій; застосування передових методів і прийомів праці; удосконалення організації та обслуговування робочих місць; поліпшення нормування праці (впровадження технічно обґрунтованих норм затрат праці, розширення сфери нормування праці); застосування гнучких форм організації праці; поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів; поліпшення умов праці; удосконалення матеріального стимулювання праці;

- удосконалення організації управління виробництвом з допомогою удосконалення системи управління виробництвом, поліпшення оперативного управління виробничим процесом, упровадження автоматизованих систем управління виробництвом.

В умовах становлення ринкових відносин в Україні важливими заходами щодо удосконалення організаційних форм виробництва й управління є приватизація державної власності; розвиток середнього і малого підприємництва; залучення іноземного капіталу для спільної підприємницької діяльності; розроблення системи спеціальних пільг для орендаторів, кооператорів, спільного підприємництва.

Соціально-психологічні чинники визначаються якісними характеристиками і соціально-економічним складом трудових колективів, підвищенням кваліфікаційного й загальноосвітнього рівня працівників, поліпшенням соціально-психологічного клімату в трудових колективах,

підвищенням дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи працівників, удосконаленням методів мотивації.

5. Суть і значення резервів підвищення продуктивності праці

Резерви підвищення продуктивності праці — це невикористані можливості економії затрат праці (як живої, так і уречевленої), які виникають унаслідок дії тих чи інших чинників (удосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці тощо). Рівень продуктивності праці залежить від ступеня використання резервів.

Резерви можна класифікувати відносно часу їх використання, а також сфери виникнення.

За часом використання розрізняють поточні й перспективні резерви.

Поточні резерви можуть бути використані залежно від реальних можливостей протягом місяця, кварталу чи року.

Використання перспективних резервів передбачається у майбутньому через рік або кілька років згідно з довгостроковими планами підприємства.

За сферами виникнення розрізняють загальнодержавні, регіональні, міжгалузеві, галузеві, внутрішньовиробничі резерви.

До загальнодержавних належать такі резерви, використання яких впливає на зростання продуктивності праці в економіці загалом і які пов'язані з більшим використанням досягнень науково-технічного прогресу, нераціональним розміщенням підприємств та наявністю сировинних ресурсів, наявністю кваліфікованої робочої сили, територіальною зайнятістю населення, недостатнім використанням ринкових механізмів і методів господарювання тощо.

Регіональні резерви пов'язані з можливостями поліпшеного використання продуктивних сил конкретного регіону.

Міжгалузеві резерви — це можливості поліпшення міжгалузевих зв'язків, своєчасне, точне і якісне виконання договорів щодо кооперованих поставок, використання можливостей однієї галузі для підвищення продуктивності праці в іншій.

Галузеві резерви — це резерви, пов'язані з можливостями підвищення продуктивності праці, які характерні для певної галузі економіки й зумовлені недостатнім використанням техніки і технології виробництва, прогресивних досягнень і передового досвіду, недоліками в спеціалізації підприємства, концентрації та комбінуванні виробництва тощо.

Внутрішньовиробничі резерви виявляються і реалізуються безпосередньо на підприємстві. Важливе значення цих резервів зумовлюється тим, що підприємство є первинним осередком економіки і на ньому виявляються і використовуються всі попередні резерви. Внутрішньовиробничі резерви пов'язані з неефективним використанням техніки, сировини, матеріалів, а також робочого часу, наявністю цілодобових і внутрішньозмінних втрат часу, а також прихованого безробіття. Внутрішньовиробничі резерви можна поділити на:

- резерви зниження трудомісткості продукції;
- резерви кращого використання робочого часу.

Для виявлення резервів зростання продуктивності праці за рахунок ліквідації втрат робочого часу потрібно детально аналізувати фактичний баланс робочого часу, встановлювати причини цих втрат і розробляти заходи щодо їх зменшення чи повної ліквідації.

Зниження трудомісткості продукції забезпечується, перш за все, впровадженням високопродуктивного устаткування та прогресивних технологій.

Резерви підвищення продуктивності праці безмежні, як і науково-технічний прогрес, удосконалення організації виробництва, праці й управління. Тому доцільно в кожний конкретний період використовувати саме ті резерви, що дають максимальну економію праці за мінімальних витрат.

6. Методика виявлення та обчислення резервів зростання продуктивності праці

Для того, щоб виявити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві потрібно здійснити їх кількісну оцінку.

Оцінити вплив зниження трудомісткості продукції, поліпшення використання робочого часу, удосконалення структури кадрів на підприємстві можна за допомогою таких формул:

За рахунок зниження трудомісткості:

$$\begin{aligned} \text{Пп} &= (\text{Тм} / \text{Тн}) \times 100 - 100; \\ \text{Еч} &= ((\text{Тм} - \text{Тн}) \times \text{Р}) / \Phi \times \text{Квн}; \end{aligned}$$

де Пп — величина підвищення продуктивності праці, %;

Тм, Тн — минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

Еч — економія чисельності робітників;

Р — кількість виробів або операцій;

Φ — реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

Квн — коефіцієнт виконання норм.

За рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$\text{Пп} = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100, \text{ Пп} = (m - n) \times 100 / (100 - m)$$

де m — втрати робочого часу в базовому періоді, %;

n — втрати робочого часу в звітному періоді, %.

За рахунок змін у структурі кадрів:

$$I = I_{з.п} \times I_d$$

де $I_{з.п}$ — індекс загальної продуктивності праці;
 $I_{п}$ — індекс продуктивності праці основних робітників;
 $I_{д}$ — індекс зміни частки основних робітників у загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = d_{п} / d_{б}$$

де $d_{п}$ — частка основних робітників у поточному періоді;
 $d_{б}$ — частка основних робітників у базовому періоді [2].

Для кращого виявлення резервів підвищення продуктивності праці через поліпшення використання робочого часу порівнюють динаміку річного, денного і годинного виробітку.

На підприємствах для використання резервів розробляють плани організаційно-технічних заходів, в яких зазначені види резервів підвищення продуктивності праці, заходи щодо їх використання, витрати на них, терміни проведення, а також відповідальні виконавці

7. Програми управління продуктивністю праці

В умовах ринкової економіки все більшого значення набувають розроблення й упровадження програм управління продуктивністю праці.

Сутністю управління продуктивністю праці є створення умов для її зростання.

При цьому важливо зумовлювати зміни і в структурі кадрів, кваліфікації працівників, технології та устаткуванні, ринках збуту, які б сприяли як зростанню продуктивності, так і підвищенню ефективності діяльності організацій.

Планування та орієнтація підприємств на досягнення найвищих кінцевих результатів є найбільш оптимальним стилем створення системи управління продуктивністю.

Об'єднуючи практичний досвід багатьох країн і організацій, програми підвищення продуктивності становлять консультативну і навчальну методологію чи плановий системний підхід до впровадження позитивних змін.

Планування підвищених результатів представляє собою зусилля всієї системи, включаючи вище керівництво, які спрямовані на підвищення ефективності організації, допомагають у виконанні специфічних завдань організації завдяки запланованим втручанням у структуру і процеси організації використовуючи наукові методів управління.

У рамках програми підвищення продуктивності (ППП) організація та її керівництво самі визначають цілі і проблеми, а також розробляють плани і програми по вдосконаленню організації.

Найбільш загальною метою ППП є забезпечення зв'язку між створенням ефективної системи вимірювання продуктивності і завданням

людини щодо підвищення результатів діяльності організації шляхом внесення змін у всі чи деякі елементи організації – людину, структуру, культуру і технологію.

Деякими більш специфічними цілями програми можуть бути:

- підвищення кваліфікації і практичного досвіду в сфері управління, планування і вирішення проблем;
- покращення відносин між членами колективу;
- створення ефективної інформаційної системи з питань продуктивності;
- зростання основних показників діяльності організації;
- поживлення діяльності організації та сприятливий соціально-психологічний клімат.

Перевагами створення таких програм є :

- зростання інформованості робітників та керівництва про чинники, що впливають на продуктивність;
- створення зв'язку між наявними методами бухгалтерського обліку, вимірюванням продуктивності і регулярним контролем за результатами діяльності;
- встановлення нових конкурентних стандартів і норм;
- стимулювання постійної уваги до підвищення продуктивності праці;
- більш широке і свідоме використання персоналом методів і техніки підвищення продуктивності праці [6].

Структурними елементами процесу підвищення продуктивності праці є:

1. Проведення аналізу і оцінювання організаційної системи, для якої розробляється програма. При цьому необхідно визначити внутрішні можливості організації, виявити слабкі і сильні сторони організації, врахувати передбачувані зміни ринкового середовища.

2. Необхідна оцінка зовнішніх умов діяльності організації, які можуть вплинути на проектування і розроблення програми.

3. Проведення стратегічного планування. На цьому етапі забезпечується узгодження цілей, завдань управління продуктивністю праці на період 3-5 років. Доцільно виділити першочергові завдання, важливі для подальшого розвитку організації.

4. Розроблення критеріїв результативності програми. Визначаються конкретні вимірники, критерії, нормативи, за якими необхідно оцінювати заходи щодо управління продуктивністю.

5. Виявлення й аналіз резервів підвищення продуктивності праці, визначення всіх матеріальних і організаційних засобів розвитку організації.

6. Розробка проекту, який передбачає послідовність виконання робіт, оцінювання та аналіз витрат, функції виконавців.

7. Розробка планових заходів щодо подальшого підвищення продуктивності праці.

8. Розробка ефективної системи матеріального стимулювання за досягнення запланованих показників продуктивності праці.

9. Зведення всіх результатів планування в єдиний загальний план.
10. Здійснення контролю за реалізацією заходів і їх виконанням.

9. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

1. Сутність і завдання організації праці
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві
3. Організація й обслуговування робочих місць.
4. Умови праці ті фактори їх формування

1. Сутність і завдання організації праці

Організація праці— це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Вперше наукова теорія праці знайшла відображення в тейлоризмі (понад 100 років тому), і подальший її розвиток полягав у переході до концепцій «збагачення праці», «автономних груп», «гуманізації праці», які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політико-ідеологічних теорій «демократії в промисловості», «соціальної інтеграції» та ін.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обгрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто — планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;
- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої

зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація й оплата праці.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів Особливостей екологічного середовища; а також від низки чинників, умовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

2. Поділ і кооперація праці на підприємстві

У процесі спільної праці, як правило, виокремлюються різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто одним або групою працівників виконується певна частина загального обсягу роботи.

В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині цих галузей, а також всередині підприємств. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції. Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортуванні готових виробів, деталей, матеріалів; ремонті устаткування; виготовленні інструменту; технічному контролю якості продукції тощо.

Розвиток технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, типізація і нормалізація інструменту й оснащення, що застосовуються у виробництві, постійне вдосконалення організації контролю якості продукції — фактори, що впливають на динаміку чисельності допоміжних робітників. В одних випадках названі фактори викликають збільшення кількості допоміжних робітників, в інших — її скорочення. Наприклад, у промисловості зростає частка робітників з налагодження і ремонту машин і механізмів, а також зайнятих виготовленням інструменту, технологічного оснащення. Проте збільшення кількості і частки робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних, складських роботах свідчить про застосування важкої малопродуктивної праці.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва. Під впливом розвитку цих чинників відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей та збільшенням кількості професій широкого профілю. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників. Комплексна механізація передбачає об'єднання вузьких спеціальностей робітників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва, виявляється тенденція до поєднання функцій робітника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-наладчика високої кваліфікації та широкого професійного профілю.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, умінь працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями, класами тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а

також у встановленні раціональних соціально-трудо­вих взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;
- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатоверстатної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками для досягнення вищого результату в праці;
- необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;
- наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;
- взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах;
- відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;
- можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій, або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;
- наявність системи планування й обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Процес формування бригад і організації праці всередині них передбачає: проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади; побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу; встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою. Розробляються критерії

оцінки праці, матеріального і морального стимулювання. Проектні розрахунки і рішення заносяться до пас-порта бригади і враховуються під час атестації і раціоналізації ро-бочих місць. Залежно від особливостей технології, організації ви-робництва і його технічного рівня розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Спеціалізовані бригади формуються із робітників однієї професії однакової або різної кваліфікації, зайнятих в однорідних технологічних процесах (механічне оброблення деталей, обслуговування по-тужного агрегату, конвеєрної і потокової лінії та ін.).

Комплексні бригади формуються з робітників різних професій (як основних, так і допоміжних), які виконують технологічно різномірні, проте взаємопов'язані роботи, що охоплюють повний цикл виготовлення деталей, вузлів тощо. Створення таких бри-гад ефективніше на дільницях зі складним технологічним ус-таткуванням, в умовах поточно-конвеєрних, предметно (подетально) спеціалізованих виробництв із замкненим технологічним циклом.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, част-ковим і без поділу праці.

У бригаді з повним поділом праці кожний робітник постійно ви-конує роботу однієї професії і кваліфікації, і ця робота є складовою частиною комплексного завдання бригади.

У бригаді з частковим поділом праці, зумовленим певною техно-логічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю пев-ною операцією, в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

Комплексній бригаді без поділу праці властиве широке суміщен-ня професій і певна взаємозамінність робітників у процесі праці. Кожний робітник може виконувати всі операції, що входять у ви-робниче завдання бригади.

Залежно від режиму роботи комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути змінними і наскрізними. До складу змінних бригад вхо-дять робітники лише однієї зміни, протягом якої виконується весь комплекс робіт. Наскрізні бригади створюються за таких виробни-чих умов, коли тривалість циклу оброблення виробів або час вико-нання певної роботи на дільниці перевищує тривалість зміни. До таких бригад входять робітники двох або трьох змін.

За кількісним складом бригади можуть бути нечисленні (5—10 осіб), середні (11—25), великі (25—50 осіб і більше).

Ефективність функціонування бригад залежить від рівня їх са-мостійності. Подальше запровадження бригадного госпрозрахун-ку, що передбачає організацію роботи на основі поєднання опе-ративно-виробничої самостійності і бізнес-плану, порівняння вит-рат і одержуваного ефекту, встановлення прямої залежності оплати праці від кінцевих результатів роботи, підвищення відпо-відальності бригади й адміністрації за виконання виробничих завдань.

Переведення бригади на господарський розрахунок передбачає такі передумови:

- створення системи госпрозрахункових показників (обсяги виробництва, матеріальні витрати, якість продукції тощо) для оцінки діяльності бригад різних типів;
- закріплення за бригадами конкретної площі, технологічного устаткування;
- обґрунтованість, стабільність і своєчасність доведення до бригад планових завдань;
- забезпечення бухгалтерського й оперативного обліку діяльності бригади;
- організацію зберігання і видачі бригадам матеріальних цінностей;
- установлення бригадних норм і розцінок;
- наявність системи госпрозрахункових претензій.

Найефективніше застосування госпрозрахунку в тих бригадах, які здійснюють повний цикл виготовлення певного виду продукції або конструктивно і технологічно закінченої її частини, що характерно для комплексних бригад.

В організації роботи бригад важливе місце має розроблення бізнес-плану і виконання всіх його показників.

Переведення бригад на госпрозрахунок викликає потребу регулювання госпрозрахункових відносин між бригадами та іншими підрозділами, з одного боку, і між бригадами й адміністрацією підприємства, з іншого. У тих випадках, коли між цими суб'єктами були порушені правила взаємодії, можуть бути пред'явлені госпрозрахункові претензії, які оформлюються у вигляді актів.

Найдосконалішою формою госпрозрахунку бригад є договір, згідно з яким одна із сторін зобов'язується на замовлення іншої сторони виконати певну роботу за відповідну оплату. Залежно від форм організації виробництва підряд може бути індивідуальним і колективним. Колективний підряд поділяється на бригадний, цеховий, сімейний. Умовою впровадження колективного підряду є внутрішньогосподарський розрахунок. У підрядних взаємовідносинах важливим є встановлення відповідальності між адміністрацією і підрядним колективом, а також між суміжними колективами. Основу регулювання цих відносин становить підрядний договір, в якому зазначені обсяги робіт з виготовлення конкретної продукції або надання послуг, умови виконання робіт, основні показники, нормативи та ін.

Обов'язками адміністрації (замовника) є: своєчасне забезпечення підрядного колективу необхідними машинами, устаткуванням, пристосуваннями, матеріалами, інструментом, технічною документацією, а також профілактичний огляд і ремонт устаткування. У договорі фіксується взаємна відповідальність сторін у разі виникнення непередбачених обставин або невиконання зобов'язань.

Оплата праці підрядного колективу здійснюється тільки за завершеною роботою у визначеному обсязі (докладно оплата праці в бригадах розглядається в розділі 9).

3. Організація й обслуговування робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації і обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці.

Робоче місце — це зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена всім необхідним для успішного здійснення роботи. Водночас це первинна ланка виробничої структури підприємства, яка може функціонувати відносно самостійно.

Організація робочого місця — це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщення в певному порядку, обслуговування й атестації.

Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення у просторі матеріальних елементів виробництва, зокрема устаткування, технологічного та організаційного оснащення, а також робітника. Робоче місце має робочу, основну і допоміжну зони. В основній зоні, яка обмежена досяжністю рук людини в горизонтальній і вертикальній площинах, розміщуються засоби праці, що постійно використовуються в роботі. У допоміжній зоні розміщуються предмети, котрі застосовуються рідко.

Велике значення має раціональне технологічне й організаційне оснащення робочих місць, що передбачає забезпечення їх основним технологічним устаткуванням, технологічним і організаційним оснащенням (інструментом, пристроями, допоміжними матеріалами, запасними частинами та устаткуванням для їх зберігання і розміщення, а також засобами сигналізації, освітлювальною апаратурою, робочими меблями, тарою тощо).

Оснащення робочих місць масових професій може здійснюватися за типовими проектами, в яких ураховані необхідні рекомендації щодо оснащення і планування робочих місць даного виду. Використання типових проектів сприяє впровадженню досягнень науки і передового досвіду в процесі організації робочих місць, знижує трудомісткість роботи, дозволяє підвищити рівень організації трудових процесів.

Робочі місця класифікують за такими параметрами, як професія та кількість виконавців, ступінь спеціалізації, рівень механізації, кількість устаткування, характер розміщення в просторі.

Залежно від кількості виконавців розрізняють індивідуальні та колективні робочі місця. Індивідуальне робоче місце призначене для роботи одного працівника протягом зміни. Колективне робоче місце призначене для здійснення процесу праці одночасно кількома робітниками (бригадою).

Залежно від кількості устаткування розрізняють одноверстатні та багатOVERстатні робочі місця. Останні характеризуються тим, що робітник у певній послідовності здійснює виробничий процес на кількох одиницях технологічного устаткування.

За ступенем спеціалізації розрізняють універсальні та спеціалізовані робочі місця, а за ступенем механізації — робочі місця з ручними, машинно-ручними, машинними, автоматизованими й апаратними трудовими процесами.

Робочі місця за характером розміщення в просторі бувають стаціонарними (робоче місце токаря, коваля, вагранника) і рухомі (робоче місце водія, машиніста крана).

Велике значення в організації праці має обслуговування робочих місць, тобто забезпечення їх протягом робочої зміни сировиною, матеріалами, заготівками, транспортними засобами, послугами ремонтного характеру тощо.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями:

- енергетична — забезпечення робочих місць електроенергією, стисненим повітрям, паром, водою, а також опалення виробничих приміщень;
- транспортно-складська — доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції і відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших цінностей;
- підготовчо-технологічна — розподіл робіт за робочими місцями; комплектування технічної документації; підготовка інструменту та допоміжних матеріалів; інструктаж виконавців щодо передових методів праці;
- інструментальна — зберігання, застосування, комплектування і видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення;
- налагоджувальна — налагодження і регулювання технологічного устаткування;
- міжремонтна — профілактичне обслуговування;
- контрольна — контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів;
- облікова — облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін.

Всі ці функції мають виконуватися безперебійно і в певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць.

Для забезпечення збалансованості між кількістю робочих місць і наявними трудовими ресурсами, раціональнішого використання резервів виробничого потенціалу та підвищення продуктивності праці застосовують атестацію і паспортизацію робочих місць.

3. Умови праці та фактори їх формування

Умови праці — це сукупність взаємозв'язаних виробничих, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних, естетичних і соціальних факторів конкретної праці, обумовлених рівнем розвитку продуктивних сил суспільства, які визначають стан виробничого середовища та впливають на здоров'я і працездатність людини (рис. 11.1).

Працездатність визначається здатністю людини виконувати певну роботу протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації, умов, за яких відбувається праця тощо).

Відповідно до рекомендацій МОП визначають такі основні фактори виробничого середовища, що впливають на працездатність людини в процесі виробництва¹:

- фізичне зусилля (переміщення вантажів певної ваги в робочій зоні, зусилля, пов'язані з утримуванням вантажів, натисненням на предмет праці або важіль управління механізмом протягом певного часу). Розрізняють такі види фізичного зусилля: незначне, середнє, сильне і дуже сильне;
- нервові напруження (складність розрахунків, особливі вимоги до якості продукції, складність управління механізмом, апаратом, приладдям, небезпека для життя і здоров'я людей під час виконання робіт, особлива точність виконання). Є такі види напруження: незначне, середнє, підвищене;
- робоче положення (положення тіла людини і його органів відносно засобів виробництва). Розрізняють робоче положення обмежене, незручне, незручно-стиснене і дуже незручне;
- монотонність роботи (багаторазове повторення одноманітних, короткочасних операцій, дій, циклів). Монотонність може бути незначна, середня, підвищена;

¹ Рекомендации о защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах. МБТ.– Женева, 1991.

- температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні (градуси за Цельсієм, відсоток вологості, калорії на 1см² за хвилину). Стадії впливу зазначених факторів поділяються на: незначні, підвищені або знижені, середні, високі, дуже високі;
- забруднення повітря (вміст домішок в 1м³ або літрі повітря і їх вплив на організм людини). Ступінь забруднення повітря може бути незначний, середній, підвищений, сильний, дуже сильний;
- виробничий шум (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- вібрація, обертання, поштовхи (амплітуда на хвилину, градуси і кількість обертів або поштовхів за хвилину). Є такі рівні значень указаних факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- освітленість у робочій зоні (в люксах). Освітленість може бути нормальна, недостатня або осліплююча.

На працездатність людини також впливають особистісні фактори: її настрої, ставлення до праці, стан здоров'я та ін.

Фактори виробничого середовища мають психологічні і фізіологічні межі.

Психологічна межа характеризується певними нормативами, перевищення яких викликає у працюючих відчуття дискомфорту.

Фізіологічна межа характеризується такими нормативами, перевищення яких потребує припинення роботи.

Кожний із цих факторів виробничого середовища діє відокремлено, і його вплив ураховується окремо під час атестації і паспортизації робочого місця.

На підприємствах і в організаціях (незалежно від форм власності і господарювання), де технологічний процес, використовуване обладнання, сировина та матеріали є потенційними джерелами шкідливих і небезпечних виробничих факторів, проводиться атестація робочих місць. Основна мета атестації полягає в урегулюванні відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками щодо реалізації їхніх прав на здорові і безпечні умови праці, пільгове пенсійне забезпечення, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах.

2 Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г. Г. Мешовяна, Р. П. Колосовой. – М: Изд-во Моск. ун-та, 1996.

Атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше одного разу на п'ять років.

Атестація робочих місць передбачає:

- виявлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці;
- санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, визначення ступеня важкості і напруженості трудового процесу на робочому місці;

- комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці та відповідність їхніх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним та санітарним нормам і правилам;

- установлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією;

- обґрунтування віднесення робочого місця до категорії із шкідливими (особливо шкідливими) умовами праці;

- визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення;

- аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці.

Робоче місце за умовами праці оцінюється з урахуванням впливу всіх факторів виробничого середовища і трудового процесу на працюючих. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносяться до одного із видів умов праці:

- з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці;
- зі шкідливими і важкими умовами праці;
- зі шкідливими умовами праці.

Ці дані заносяться до Карти умов праці.

За результатами атестації складаються переліки:

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких підтверджено право на пільги і компенсації, передбачені законодавством;

- робочих місць, виробництв, робіт, професій і посад, працівникам яких пропонується встановити пільги і компенсації за рахунок коштів підприємства;

- робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення.

Умови праці визначаються певними критеріями факторів виробничого середовища і трудового процесу (додаток).

На кожному робочому місці на працездатність впливають, здебільшого, декілька факторів, а не всі, і їх вплив можна подати через інтегральну оцінку умов праці. Крім особистих факторів, вплив яких неможливо врахувати прямими показниками, а лише через показники приросту виробітку за одиницю часу в разі незмінних умов виробничого середовища і якісного стану робочої сили.

Практика підприємств свідчить про те, що оцінка поліпшення умов праці може бути здійснена шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для базового періоду.

В сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці не за рахунок компенсаційних виплат, а шляхом впровадження нової техніки, технологій, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці.

10. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

План

1. Сутність нормування праці
2. Об'єкт нормування праці
3. Класифікація норм праці
4. Класифікація витрат робочого часу.
5. Робочий час. Ієрархія праці та відпочинку
6. Норми затрат праці
7. Методи нормування праці.

1. Сутність нормування праці

Методи встановлення норм

Термін "нормування праці" вживається в декількох значеннях:

по-перше, як процес визначення норм праці;

по-друге, як різновид практичної діяльності людини, тобто як професія;

по-третє, як функція конкретного структурного підрозділу підприємства (бюро нормування праці) або посадової особи (нормувальника);

по-четверте, як галузь наукових знань, відносно автономна частина науки організації праці;

по-п'яте, як навчальний курс, який викладається в середніх спеціальних і вищих навчальних закладах.

Важливою умовою забезпечення певної ефективності виробництва є оптимізація використання всіх видів ресурсів, що залучаються для цього: живої праці, сировини і матеріалів, палива і енергії, інструментів та обладнання і т.п. Один із способів оптимізації використання виробничих ресурсів - нормування, тобто обґрунтоване визначення кількості конкретних ресурсів, яке необхідне для здійснення економічно ефективного виробництва при досягнутому рівні розвитку виробничих сил суспільства. Мається на увазі певна об'єктивна міра використання ресурсів на одиницю виробленого продукту. Будь-яке надмірне їх використання миттєво збільшить собівартість продукції та зменшить прибуток підприємства. Невиправдана економія ресурсів також не вигідна, т.к. призводить до погіршення якості продукції, що в умовах ринкових відносин для підприємства може обернутися збитками в більшій мірі, ніж було зекономлено.

Сказане повною мірою стосується і живої праці. Зайві люди на виробництві - це низька продуктивність праці і висока собівартість продукції за рахунок невиправданих виплат грошей у вигляді заробітної плати. Менша проти об'єктивних потреб чисельність персоналу дає певну економію заробітної плати, але призводить до диспропорцій між структурними підрозділами, порушення виробничого ритму зі всіма витікаючими наслідками.

Нормування праці як процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу у всіх сферах діяльності людини є однією з найважливіших складових суспільної організації праці. Суть нормування праці полягає у встановленні оптимальних витрат живої праці на виконання певної роботи при нормальній організації та інтенсивності праці.

Конкретна форма вираження міри праці - його норма, яку визначають у процесі нормування. Кожна обґрунтована норма, розрахована на конкретні організаційно-технічні умови виробництва, одночасно повинна бути суспільно необхідним заходом праці. Для забезпечення саме такого рівня обґрунтування норм праці процес нормування повинен включати:

- ретельне вивчення організаційно-технічних умов виконання кожної конкретної роботи, що підлягає нормуванню;

- організаційно-технологічне проектування процесу виконання роботи;

- визначення норм праці на підставі організаційно-технологічного регламенту;

- надання необхідної допомоги виконавцям під час освоєння ними нових трудових процесів і норм.

Нормування праці є також складовою частиною (функцією) управління виробництвом. Виділення нормування в окрему функцію апарату управління підприємством - закономірний наслідок поглиблення суспільного поділу праці. Всі витрати на здійснення цієї важливої функції багаторазово окупаються тією економією живої праці, яку щодня своєю діяльністю забезпечують відповідні функціональні служби підприємства.

Значення нормування праці для підприємства виражається в тому, що воно:

- по-перше, сприяє встановленню об'єктивно необхідних витрат живої праці на виконання конкретної роботи;

- по-друге, є основою більшості планово-економічних розрахунків на підприємстві як поточного, так і перспективного характеру.

На основі норм витрат праці проводять також розрахунок економічної ефективності науково-технічних і організаційних нововведень.

В умовах ринкової економіки, коли підприємство стає економічно самостійним, а конкуренція товаровиробників висуває на перший план питання виживання, нормування праці набуває особливого значення як дієвим способом скорочення витрат живої праці, економії коштів, що йдуть на оплату праці, зниження собівартості продукції і підвищення її конкурентоспроможності. Разом з тарифною системою нормування праці є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на посилення творчої активності працівників.

Предметом нормування праці є тривалість трудових процесів у часі, а об'єктом може бути будь-яка доцільна діяльність людини як фізична, так і розумова, тобто трудовий процес у його конкретному і специфічному вияві.

Таким чином, основні завдання нормування праці полягають у розробці методів аналізу витрат робочого часу, раціоналізації трудових

процесів, встановлення норм праці та їх коригування при зміні виробничих умов.

Курс "Нормування праці" включає:

поняття, пов'язані з принципами нормування, елементами виробничого процесу, структурою норм праці та методами їх наукового обґрунтування;

методи вивчення витрат робочого часу і підготовки вихідних даних для нормування, порядок вибору оптимальних варіантів організації і норм праці в різних виробничих умовах;

організацію роботи з нормування праці, обліку виконання норм, системі їх перегляду, аналізу стану нормування праці.

При вивченні будь-якого курсу необхідно враховувати його зв'язок з іншими дисциплінами. Для курсу "Нормування праці" це особливо важливо, так як норма праці є багатоаспектною категорією, а її величина залежить від комплексу технічних, економічних, психофізіологічних та інших факторів. Оскільки при встановленні норм праці враховуються системи організації виробництва, праці та управління, курс нормування взаємопов'язаний з економічними дисциплінами, що вивчають економіку галузі, організацію та планування підприємств, організацію праці, економіку праці. Для ефективного управління нормуванням праці велике значення має правильна постановка обліку витрат робочого часу та аналіз якості норм, що свідчить про взаємозв'язок курсу з дисциплінами, що вивчають облік і економічний аналіз.

Нормування праці більш тісно, ніж будь-яка інша економічна наука, взаємопов'язане з технічними дисциплінами, т.к технічні його аспекти обумовлені безпосередній залежністю витрат робочого часу від характеристик технологічного процесу та режимів роботи обладнання, а практична діяльність немислима без глибоких знань в галузі технології та обладнання відповідного виробництва. При вивченні курсу необхідні знання основ фізіології, психології і соціології праці, ергономіки, охорони праці і ТБ, виробничої санітарії. Рекомендації цих наук використовуються при визначенні необхідного часу на відпочинок протягом робочої зміни, виборі швидкості трудових рухів, темпу роботи, розподілу функцій між членами виробничих колективів, нормування їх чисельності, проектуванні режимів праці та відпочинку.

Робота по нормуванню праці підкріплюється трудовим правом. Курс "Нормування праці" пов'язаний також з дисциплінами, що вивчають автоматизовані системи підготовки, планування, регулювання та обліку виробництва.

(Профілюючий курс!)

Знання курсу "Нормування праці" є необхідною умовою успішної діяльності в галузі планування продуктивності праці і чисельності працівників, організації заробітної плати та управління трудовими ресурсами.

2. Об'єкт нормування праці

Об'єктом нормування праці є діяльність людини при здійсненні виробничого процесу, що представляє собою процес перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів в готову продукцію. Кожен такий процес містить три елементи: працю (тобто доцільну діяльність людини), предмет праці (на який вона направлена) і засоби праці (з допомогою яких здійснюється вплив на предмет праці).

Кожен виробничий процес можна розглядати з 2-х сторін:

як сукупність змін, які зазнають предмети праці і як сукупність дій працівників, спрямованих на доцільна зміна предметів праці.

У першому випадку - це технологічний процес, у другому - трудовий процес.

Класифікацію технологічних процесів можна представити в наступному вигляді:

Ознаки класифікації	Класи процесів
1. Джерело необхідної енергії для здійснення процесу. 2. Ступінь безперервності впливу на предмет праці. 3. Спосіб впливу на предмет праці та вид застосовуваного устаткування.	Активні, пасивні. Безперервні, дискретні. Механічні, апаратурні

Активні технологічні процеси протікають або в результаті безпосереднього впливу людини на предмет праці, або в результаті впливу засобів праці, що приводяться в рух енергією, доцільно перетвореною людиною.

Пасивні - відбуваються як природні і не вимагає додаткової, перетвореної людиною енергії для впливу на предмет праці (охолодження металу).

При безперервному виробництві технологічний процес не переривається під час завантаження сировини, видачі готової продукції та контролю за ним.

Дискретні виробництва характеризуються наявністю перерв у ході технологічного процесу.

Механічні процеси здійснюються вручну або за допомогою машин (верстатів, складальних автоматів і т.д.); предмет праці піддається механічним впливам (змінюється форма, розміри, положення). Механічні процеси переважають у машинобудуванні.

При апаратурних процесах відбувається зміна фізико-хімічних властивостей предмета під впливом хімічних реакцій, теплової енергії, різного роду випромінювань, біологічних об'єктів. (Вони протікають в апаратах різних форм - печах, камерах, ваннах, посудинах і т.д.) Апаратурні процеси переважають у хімічній, металургійній, харчовій, мікробіологічній галузях промисловості.

Усі види технологічних процесів на підприємстві можуть здійснюватися лише в результаті праці його працівників.

Класифікацію трудових процесів можна представити в наступному вигляді:

Ознаки класифікації	Класи процесів
1	2
1. Характер предмета і продукту праці.	Речовинно енергетичні (трудові процеси робітників) та інформаційні (трудові процеси службовців).
2. Виконувані функції	Трудові процеси робітників, зайнятих: випуском продукції основних цехів (произв-в); випуском продукції допоміжних цехів (виробництв); обслуговуванням устаткування і робочих місць в основних та допоміжних цехах (виробництвах); Трудові процеси службовців: керівників; фахівців; технічних виконавців;
3. Ступінь участі працівників у впливі на предмет праці (рівень механізації праці).	Ручні; Машино-ручні; Машинні; Автоматизовані.

У речовинно-енергетичних трудових процесах предметом і продуктом праці є речовина (сировина, матеріали, деталі, машини) енергія (електрична, теплова, гідравлічна тощо). Предметом і продуктом праці службовців є інформація (економічна, конструкторська, технологічна і т.д.).

Службовці підприємства по виконуваних функцій діляться на 3 категорії: керівники, фахівці, технічні виконавці.

Функції керівників полягають у прийнятті рішень і забезпечення їх виконання; фахівців (інженерів, економістів, техніків) - у підготовці інформації (конструкторської, технологічної, планової, облікової) на основі якої керівники приймають рішення. Технічні виконавці забезпечують умови для роботи керівників і спеціалістів.

Ручними називаються процеси, в яких вплив на предмет праці здійснюється працівниками без застосування додаткових джерел енергії або за допомогою ручного інструменту, що приводиться в рух додатковим джерелом енергії (електричної, пневматичної і т.д.).

Машинно-ручні - процеси, за яких технологічний вплив на предмет праці проводиться за допомогою виконавчих механізмів машини (верстата), але переміщення інструмента відносно предмета праці і, навпаки, здійснюється робочим.

Машинні - процеси, при яких зміна форми, розмірів та ін характеристик предмета праці здійснюється машиною без фізичних зусиль

робітника, функції якого полягають в установці і знятті предмета праці і керування роботою машини (це і є механізовані процеси).

Автоматизовані процеси характеризуються тим, що технологічний вплив на предмет праці, його установка і зняття виконуються без участі робітника, а в його функції входить: контроль за роботою, усунення відмов, забезпечення необхідних запасів предметів праці та інструментів, складання програми роботи машин.

При нормуванні праці виробничий процес поділяється на операції та їх елементи. Це необхідно для аналізу раціональності технології і прийомів праці, вибору їх найбільш ефективних варіантів, визначення необхідних витрат часу на кожен елемент виробничого процесу і на роботу в цілому. Розподіл виробничого процесу на операції необхідно також для цілей організації, планування, обліку і регулювання виробництва.

Операцією називається частина виробничого процесу, яка виконується над певним предметом праці одним робітником або ланкою (бригадою) на одному робочому місці. При цьому під робочим місцем розуміється зона трудової діяльності одного робітника або групи їх, оснащена знаряддями праці та іншими матеріально-технічними засобами, необхідними для виконання роботи.

Однак це визначення робочого місця притаманне технологічним, організаційним та ергономічним завданням, пов'язаним з проектуванням робочих місць, їх атестацією, розробкою технології, організацією праці, оперативним плануванням виробництва.

Для завдань планування трудових ресурсів та капітальних вкладень робоче місце треба розглядати з позиції забезпеченості виробництва робочою силою або населення роботою: робоче місце - це сфера прикладання праці одного працівника відповідної кваліфікації або сукупність функцій, які він повинен виконувати.

(Наприклад, якщо для обслуговування агрегату потрібна участь 2-х робочих, то при Поділі виробничого процесу на операції дана система буде розглядатися як одне колективне робоче місце, а в трудоресурсного аспекті - як два робочих місця в кожну зміну)

Т.ч., у визначенні поняття "робоче місце" основним є точна вказівка завдання, для вирішення якої воно визначається.

Кількість та склад операцій, на які ділиться виробничий процес, залежать від організаційно-технічних умов, і, перш за все, від обсягу випуску продукції та її трудомісткості (наприклад, при масовому і серійному виробництві).

Виробнича операція, як і процес в цілому може аналізуватися як в технологічному (установка, технологічний перехід, допоміжний перехід, робочий хід, допоміжний хід, позиція), так і в трудовому відносінах.

Як трудовий процес вона включає наступну ступінь деталізації:

Трудовий рух - це одноразове переміщення робочого органу людини (руки, ноги, корпусу). Наприклад, "простягнути руку до інструмента", "взяти інструмент".

Трудове дія - логічно завершена сукупність трудових рухів, виконуваних без перерви одним або кількома робочими органами людини за незмінних предметах і засобах праці (наприклад, "взяти деталь")

Трудовий прийом - це сукупність трудових дій, виконуваних при незмінних предметах і засобах праці і складових технологічно завершену частину операції (наприклад, "встановити заготовку у пристосуванні").

Комплекс трудових прийомів представляє сукупність їх, об'єднаних або за технологічною послідовності, або за спільністю чинників, що впливають на час виконання.

Структура трудового прийому.

Прийом	Трудові дії	Трудові рухи
1. Встановити деталь у пнев- автоматичний патрон	1. Взяти деталь.	1. Протягнути праву руку до деталі. 2. Захопити деталь пальцями
	2. Вставити деталь в патрон.	1. Піднести деталь до кулачках патрона. 2. Поєднати деталь з розчином кулачків патрона. 3. Посунути деталь до па трону.
	3. Затиснути деталь у патроні	1. Протягнути ліву руку до ру коятке пневматичної кра а. 2. Захопити рукоятку крана. 3. Повернути рукоятку.

3. Класифікація норм праці

Загальна схема класифікації витрат праці наведена на рис. 1.

Норми витрат праці						
За призначенням:						
Часу	Виробки	Обслуговуван	Чисельності	Підпорядкованості	Співвідношен працівників	Нормовані завдання
За видами витрат часу:						
Підготовчо-заключного обслуговування робочого місця		На відпочинок		Штучного	Штучно-калькуляційнс	На партію виробів
Оперативного						
За сферами розповсюдження:						
Міжгалузеві		Галузеві		Районні		Місцеві
За періодом дії:						
Тривалої дії		Сезонні Тимчасові		Тимчасові		Разові
За ступенем деталізації:						
Деталізовані				Укрупнені		Єдині
За методом обґрунтування:						
Технічно обґрунтовані нована Дослідно-статистичні			Дослідно-статистичні			
За кількістю людей, праця яких номірується						
кількості людей, праця яких нормується						
Індивідуальні			Колективні			
Індивідуальні Колективні						

Всі вживані норми можна умовно Розділити на сім груп за такими ознаками: призначенням, виду витрат часу, сферу поширення, періоду дії, ступеня деталізації, методу обґрунтування, кількості людей, праця яких нормується.

Знання класифікації норм необхідно для того, щоб безпомилково вибрати той чи інший вид норми залежно від особливостей трудового процесу.

Зупинимося на одній з головних груп норм витрат праці - за видом витрат часу.

Норма підготовчо-заключного часу (Тш) в одиничному і дрібносерійному виробництві встановлюється на одну деталь (виріб), у серійному - на партію деталей (виробів); в масовому виробництві одна й та ж робота повторюється щодня, а підготовка робочого місця покладається на допоміжних робітників, тому підготовчо-заключний час є незначним і входить під час обслуговування робочого місця.

Особливість даної норми полягає в тому, що вона однакова для будь-якої партії деталей. Тому підготовчо-заключний час з розрахунку на одну деталь тим менше, чим більше партія деталей. У цьому при однаковості інших умов проявляється економічна перевага великосерійного та масового виробництва.

Норма часу обслуговування робочого місця (Тоб) при нормуванні операцій механічної обробки в умовах масового і серійного виробництва визначається окремо для організаційного (Торг) та технічного обслуговування (Ттех); в індивідуальному і дрібносерійному виробництві вона не Поділяється на частини. Величина цієї норми залежить від ступеня раціональності Підрозділи і кооперації праці між основними та допоміжними робітниками.

Норма оперативного часу ($T_{оп}$) включає основний час (T_0) і перекривається частина допоміжного часу (T_v). Залежно від типу виробництва, особливостей технології та можливостей механізації розрахунків для встановлення норми оперативного часу використовують нормативи різного ступеня укрупненості. На складальних операціях у масовому виробництві використовують мікроелементні нормативи на трудові рухи, у великосерійному виробництві - нормативи на трудові дії і прийоми, в серійному - нормативи на прийоми та комплекси прийомів, в дрібносерійному й індивідуальному - укрупнені нормативи основного, допоміжного та оперативного часу.

Норма часу на відпочинок і особисті потреби ($T_{отл}$) включає сумарна кількість часу регламентованих перерв, встановлених за зміну і час на особисті потреби. (Вона залежить від фізичних і нервово-психологічних навантажень на організм людини під час роботи, наявності та рівня шкідливих факторів виробництва, стану мікроклімату у виробничому приміщенні тощо)

Норма штучного часу ($T_{шт}$) - це сумарний час (за винятком підготовчо-заклучного), необхідне для виготовлення одиниці продукції (виконання операції) за певних організаційно-технічних умов. Норма штучного часу є складовою норми часу. У серійному виробництві, коли деталі на механічну обробку запускаються партіями, спочатку розраховують норму штучного часу на одну деталь або операцію:

$$T_{шт} = T_{оп} + T_{об} + T_{отл} = T_e + T_v + T_{орг} + T_{тех} + T_{отл}$$

Щоб від норми штучного часу перейти до повної норми, тобто основний планово-облікової одиниці, необхідно до штучному часу додати час підготовчо-заклучної роботи, розраховане на одну деталь або операцію. Таким чином, норма штучного часу самостійного значення не має, її розрахунок є етапом розрахунку повної норми, тобто норми штучно-калькуляційного часу.

Норма штучно-калькуляційного часу ($T_{шк}$) - це повна норма часу, необхідного для виготовлення одиниці продукції (виконання операції) за певних організаційно-технічних умов. Вона є основою планування виробництва, нарахування заробітної плати тощо, тобто саме з неї починається вся планово-економічна та організаційна робота на підприємстві.

Повна, або розгорнута, формула норми штучно-калькуляційного часу має вигляд:

$$N_{вр} = T_{шк} = T_{ПЗ} + T_{оп} + T_{об} + T_{отл} = T_{ПЗ} + T_0 + T_v + T_{орг} + T_{тех} + T_{отл}$$

(У цю суму основне (технологічне) час входить повністю, а по решті доданком враховується тільки їх перекривається частина) Слід зазначити, що структура нормованих витрат, обумовлена $N_{вр}$ відноситься як до тривалості операцій, так і до їх трудомісткості. Норми тривалості і трудомісткості операцій є двома видами часу.

Норма тривалості операції визначає відрізок часу, який необхідний для виконання одиниці роботи на одному верстаті (агрегаті) або на одному робочому місці. Цей час включає тривалість технологічного впливу на предмет праці та величину об'єктивно неминучих перерв, що припадають у середньому на одиницю роботи. Норма тривалості вимірюється в одиницях часу: хвилинах, годинах.

Норма трудомісткості операції визначає необхідні затрати часу одного працівника чи бригади (ланки) на виконання одиниці роботи. Норми часу вимірюються в людино-хвилинах, людино-годинах.

Крім норм часу (тривалості і трудомісткості операцій), на підприємствах використовуються також інші види норм праці: вироблення, обслуговування, чисельності, керованості та нормовані завдання.

Норма вироблення визначає кількість одиниць продукції, що має бути виготовлено одним працівником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (годину, зміну). Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників.

Норма обслуговування визначає необхідну кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі та інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним працівником або бригадою (ланкою).

Норма чисельності визначає чисельність працівників, необхідних для виконання певного обсягу роботи, наприклад для обслуговування одного або декількох агрегатів.

Норма керованості (кількості підлеглих) визначає кількість працівників, які повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, які повинні бути виконані бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Як і норма виробітку, нормоване завдання визначає необхідний результат діяльності працівників. Однак на відміну від норми виробітку нормоване завдання може встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-рублях. У зв'язку з цим норма вироблення може розглядатися як окремий випадок нормованого завдання. §
% Р Таким чином, для раціональної організації виробництва використовується система норм праці, що відображають різні сторони трудового процесу. Основна вимога до норм полягає в тому, що всі вони повинні відповідати найбільш ефективним для умов конкретної ділянки варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління.

Для правильного застосування норм важливо враховувати їх структуру з позиції співвідношення витрат і результатів.

До норм витрат праці відносяться норми тривалості, норми трудомісткості і норми чисельності. Нормами результатів праці є норми виробітку і нормовані завдання.

Норми обслуговування і керованості безпосередньо не вимірюють ні витрат, ні результатів праці. Ці норми є характеристикою організації трудового процесу. Їх також можна назвати нормами структури трудового процесу: визначають оптимальне співвідношення між чисельністю працівників різних груп, між чисельністю працівників і кількістю одиниць обладнання.

Величини зазначених норм пов'язані поруч співвідношень:

$$1) N_t = N_d \cdot C \cdot N_{ch}$$

де:

N_t - норма трудомісткості операцій;

N_d - норма тривалості;

N_{ch} - норма чисельності робітників, що виконують дану операцію.

Наприклад, якщо збірку вузла машини бригада з п'яти чоловік ($N_{ch} = 5$) повинна виконати за 2 год, то норма тривалості становить $N_d = 2$ год, а норма трудомісткості

$$N_t = 2 \times 5 = 10 \text{ чол.} \cdot \text{Ч.}$$

Якщо один робітник або бригада обслуговує декілька верстатів (агрегатів), то необхідно розрізняти норми тривалості по відношенню до устаткування - верстата, агрегату (НДО) і по відношенню до працівників (Ндр.).

На багатOVERстатному робочому місці при нормі обслуговування Але верстатів, на кожному з яких на одиницю продукції має затрачатися N_d хв., Час, за який буде виготовлена робочим одиниця продукції, складе:

$$N_{d.p.} = \frac{N_{d.o.}}{N_o}$$

2) у даний час найбільше практичне значення мають норми, що регламентують тривалість і трудомісткість операцій, чисельність працівників і кількість обслуговуючих виробничих об'єктів:

$$N_{*} = \frac{N_v}{N_o} \cdot C \cdot N_{d.}$$

де: Але - норма обслуговування

При багатOVERстатному (многоагрегатное) обслуговуванні ця формула набуде вигляду:

$$N_{*} = \frac{N_v}{N_{d.o.}} \cdot C \cdot N_{d.o.}$$

У машинних виробництвах норма тривалості для обладнання (НДО) характеризує нормативну верстатомісткість продукції, а норма часу (N_t) - її трудомісткість.

Якщо один робочий обслуговує один верстат, то, як вже зазначалося, $N_t = N_d \cdot o. = N_d \cdot p.$

3. Класифікація нормативних матеріалів для встановлення норм.

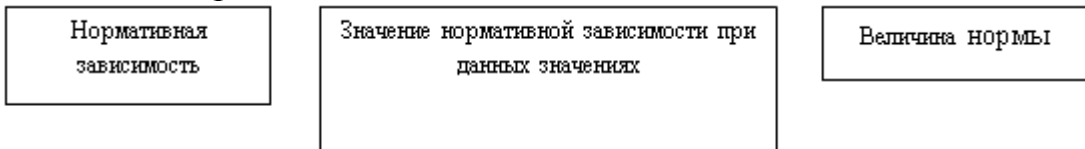
З класифікацією норм праці тісно пов'язана класифікація нормативних матеріалів з праці, які служать для встановлення норм праці та виражають залежності між необхідними витратами праці і впливають на них чинниками.

При використанні нормативних матеріалів процес встановлення норми можна представити в наступному вигляді:

Нормативна залежність

Значення нормативної залежності при даних значеннях

Величина норми



SHAPE * MERGEFORMAT

Виділяють 2 види нормативних матеріалів: нормативи і єдині (типові) норми.

Перші виражають нормативні залежності для встановлення складових частин норм часу, а також для встановлення норм чисельності, другі являють собою залежності між величиною норми (часу, виробітку, обслуговування, керованості) і впливають на неї факторами. Різниця між ними полягає в ступені диференціації елементів виробничого процесу. Тому іноді єдині (типові) норми розглядаються як вид нормативів.

Нормативні матеріали класифікуються за такими основними ознаками: змістом, видами витрат робочого часу, групам працівників, сфері застосування, формою представлення інформації, ступеня укрупнення.

По змісту нормативи з праці поділяються на:

Нормативи режимів роботи обладнання (Містять нормативи обладнання, на основі яких встановлюються найбільш ефективні режими технологічного процесу, що забезпечують задану продуктивність обладнання з мінімальними витратами і уречевленої праці. У відповідності з обраним режимом роботи визначаються величини машинного, апаратного і машинно-ручної часу);

Нормативи і єдині (типові) норми часу (Містять регламентовані витрати часу на виконання окремих елементів трудового процесу: рухів, дій, прийомів, на виготовлення деталей, вузлів, виробів і на обслуговування одиниці обладнання, робочого місця, одиниці виробничої потужності);

3. Нормативи темпу встановлюють регламентований темп виконання робіт;

4. Нормативи чисельності визначають регламентовану чисельність працівників, необхідних для виконання заданого обсягу роботи.

За видами витрат робочого часу виділяються нормативи основного, допоміжного, часу обслуговування робочого місця, часу на відпочинок та особисті потреби, підготовчо-заключного часу.

По групах працівників можна виділити нормативи для робітників, службовців та нормативи співвідношень чисельності персоналу різних груп.

У залежності від сфери галузевого застосування нормативи з праці поділяються на міжгалузеві, галузеві і місцеві (заводські).

Міжгалузеві нормативи можуть бути використані для нормування праці на підприємствах багатьох галузей. Приклад: загальномашинобудівні

нормативи часу на верстатні роботи. Галузеві нормативи, в основному, призначені для нормування робіт, специфічних в даній галузі. Місцеві нормативи використовуються при встановленні норм на роботи.

4. Класифікація витрат робочого часу

Час, протягом якого робітник витрачає свою працю, незалежно від мети та результатів витрат - це час роботи. Встановлена чинним законодавством тривалість робочого дня (зміни) називається робочим часом.

Вивчення та аналіз витрат робочого часу з метою розробки норм, визначення рівня виконання норм, виявлення причин, що викликають втрати робочого часу, вивчення передових методів (прийомів) праці провадиться з Розділенням його (робочого часу) за певними ознаками на однорідні групи. Угруповання витрат робочого часу за певною системою називається класифікацією витрат робочого часу.

У практиці нормування робочий час ділиться на підготовчо-заклучний, оперативне, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок та особисті потреби і час перерв (регламентованих і нерегламентованих). Така класифікація можлива по відношенню до предмета праці, до працівника, до устаткування - трьох елементів виробничого процесу. Основою її є виділення двох складових: часу здійснення виробничого процесу (або функціонування даного елемента виробництва) і часу перерв.

Підготовчо-заклучним (ПЗ) - називається час, який витрачається на підготовку до виконання заданої роботи і на дії, пов'язані з її закінченням: отримання інструментів, пристосувань, технологічної та планово-облікової документації, ознайомлення з роботою, кресленнями, інструктаж; установка пристосувань, інструменту; налагодження устаткування; зняття пристосувань і інструмента після виконання роботи; здача інструменту, пристосувань, документації.

(У деяких виробництвах підготовчо-заклучний час не виділяється. Це залежить від обсягу роботи, виконуваної за даним завданням).

Оперативним (ВП) - називається час, що витрачається як безпосередньо на зміну форми, розмірів, властивостей предмета праці, так і на виконання допоміжних дій, необхідних для здійснення цих змін. Витрати оперативного часу повторюються з кожною одиницею продукції або певним обсягом робіт. Оперативне час підрозділяється на основний і допоміжний.

Основне (О) (чи технологічне) час витрачається на зміну предмета праці (його розмірів, форми, складу, властивостей, стану і положення).

Допоміжне (В) - це час, протягом якого виробляються завантаження сировини, заготовок, знімання готової продукції, управління устаткуванням, контроль за ходом технологічного процесу і якістю продукції (наприклад, час встановлення заготовок, час зміни режиму роботи різання на верстаті і т.п. .)

Часом обслуговування робочого місця (ПРО) називається час, що витрачається робітником на догляд за обладнанням та підтримання робочого

місця в нормальному стані. Виходячи з того, що обслуговування робочого місця підрозділяється на технічне і організаційне, час технічного обслуговування робочого місця (ТЕХ) витрачається на догляд за обладнанням при виконанні даної конкретної роботи (час заміни зношеного інструменту, налагодження устаткування, прибирання стружки і т.д.), час організаційного обслуговування робочого місця (ОРГ) витрачається на догляд за робочим місцем, пов'язаний з виконанням роботи протягом всієї зміни (час на розкладку (на початку робочої зміни) і прибирання (у кінці робочої зміни) інструменту, чищення і змащення обладнання).

Час регламентованих перерв включає в себе час на відпочинок та особисті потреби і час об'єктивно неминучих перерв з організаційно-технічних причин.

Час на відпочинок та особисті потреби (ОТЛ) необхідно для підтримки нормальної працездатності і для особистої гігієни. Тривалість перерв на відпочинок залежить від умов праці. (Час на відпочинок включає також час на проведення виробничої гімнастики)

Час регламентованих перерв з організаційно-технічних причин (ПТ) включає час перерв, об'єктивно обумовлених характером взаємодії робітників і устаткування (наприклад, у робітників-багатоверстатників, коли об'єктивно неможливо повністю синхронізувати процес багатоверстатній роботи).

(Регламентовані перерви повинні включатися до складу норм часу)
Час нерегламентованих перерв включає простої обладнання і робочих, викликані порушенням встановленої технології та організації виробництва. (Ці перерви не включаються в норму часу)

При аналізі витрат часу працівників насамперед виділяються час їх зайнятості і час перерв. Час зайнятості працівника включає час виконання виробничого завдання і час зайнятості іншими роботами (наприклад, час випадкової роботи поза встановленого плану-графіка і час непродуктивної роботи: виправлення шлюбу, пошук матеріалів, інструментів, пристосувань і т.п.).

За характером виконуваних дій час зайнятості включає час безпосередньої роботи, час переходів (наприклад, при багатоверстатній роботі) і час активного спостереження за ходом технологічного процесу. Якщо робітник зайнятий активним наглядом, він не поділ дружин виконувати інших функцій. Крім активного, можливо і пасивне спостереження, яке є одним з видів перерв у зайнятості робітника з організаційно-технічним причинам.

При аналізі часу перерв необхідно виділяти нерегламентовані перерви з організаційно-технічних причин і з вини працівників. Час нерегламентованих перерв з організаційно-технічних причин включає простої обладнання і робітників з-за очікування заготовок, документації, інструменту і т.п., а також сворхнормативное час перерв, пов'язаних з несинхронністю виробничого процесу; час перерв через порушення трудової

дисципліни обумовлене пізнім початком і передчасним закінченням робіт, наднормативним часом відпочинку і т.п.

Для розрахунку норм праці істотне значення має розподіл витрат часу на пеперекривається і перекриваються.

До перекривається зазвичай відносять час виконання робочим елементів трудового процесу, які здійснюються в період автоматичної роботи устаткування. Пеперекривається є час виконання трудових прийомів (установка заготовки, контроль якості і т.д.) при зупиненому (непрацюючому) обладнанні і час на машинно-ручні прийоми.

У більш широкому сенсі до перекриває (спільним) слід відносити витрати часу на всі роботи, що виконуються одночасно (паралельно) з тими елементами операції, які визначають її тривалість. Особливо важливо враховувати пеперекривається витрати часу при виконанні операції кількома робітниками.

Час, який обладнання працює без будь-якої участі працівників, називається вільним машинним (апаратним) часом. Необхідно прагнути до того, щоб цей час використовувалося для багатостатного обслуговування, суміщення функцій і професій.

При встановленні норм праці та аналізу витрат робочого часу останні діляться на нормовані і ненормовані.

Специфічні для даного підприємства, при відсутності міжгалузевих і галузевих нормативів на ці роботи.

За сфері територіального застосування - на загальносоюзні, республіканські і районні.

За формою вираження залежностей між величиною витрат праці і впливають на них чинниками розрізняють табличні, графічні та аналітичні нормативи. Табличні та графічні нормативи зручні для розрахунків норм вручну, аналітичні залежності (як правило, у вигляді емпіричних формул) зручні при використанні ЕОМ і знаходять все більше застосування.

Принципи нормування праці.

Принципами розрахунку норм праці є: комплексність, системність, ефективність, прогресивність, конкретність. Управління нормуванням здійснюється на основі принципів: динамічності, громадського підходу, участі трудящих в нормуванні праці.

Принцип комплексності означає, що при встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс технічних, організаційних, економічних, психологічних і соціальних факторів.

Принцип системності означає, що норми праці повинні встановлюватися з урахуванням кінцевих результатів виробництва і залежності витрат праці на даному робочому місці від витрат виробництва на пов'язаних з ним робочих місцях.

Принцип ефективності визначає необхідність встановлення таких норм, при яких у нормальних умовах праці необхідний результат виробничої діяльності досягався за мінімальними сумарними витратами трудових і матеріальних ресурсів.

Принцип прогресивності означає, що при розрахунку норм праці необхідно виходити з передових науково-технічних і виробничих досягнень, практично застосованих на даній ділянці виробництва, з метою економії витрат живої і матеріалізованої праці і поліпшення його умов.

Принцип конкретності означає, що норми праці повинні встановлюватися в суворій відповідності з параметрами виготовленої продукції, предметів і засобів праці, умовами праці, його складністю, масштабом виробництва та іншими об'єктивними характеристиками конкретного виробничого підрозділу, визначальними при даній точності розрахунків величину необхідних витрат праці.

Принцип динамічності впливає з принципу конкретності і означає необхідність зміни норм при істотному для даної точності розрахунків зміні умов, ані які вони були розраховані.

Принцип загальнодержавного підходу означає, що при нормуванні праці необхідно виходити з спільності принципів положень для всієї країни.

Принцип участі трудящих у нормуванні праці означає, що безпосередні виконавці робіт та профспілкові органи повинні приймати участь у встановленні норм та контролі за дотриманням умов, на які норми розраховані. Принцип нормування практично реалізується у процесі наукового обґрунтування норм з урахуванням комплексу технічних, економічних і соціальних чинників.

Технічні фактори - нормативи технологічного процесу, обладнання, інструменту, пристосувань, технічні вимоги до якості продукції, а також враховуються в нормах характеристики системи обслуговування устаткування і робочих місць.

Економічні фактори - це перш за все підсумкові показники ефективності виробництва, які повинні враховуватися при встановленні норм праці, обсяги наявних виробничих ресурсів (наприклад, кількість одиниць обладнання при встановленні норм обслуговування і чисельності).

Психологічні чинники обумовлені впливом трудового процесу на організм працюючих: витрати їх енергії, ступінь втоми і т.п.

Соціальні чинники - це змістовність праці, його різноманітність, наявність у ньому творчих елементів, характер взаємин у виробничому колективі тощо

Сутність процесу обґрунтування норми праці з урахуванням зазначених факторів становить вибір оптимального значення норми і визначаючих її характеристик трудового і технологічного процесів. При цьому також враховуються обмеження по необхідному виробничому результату, умовами праці, режимам використання устаткування (тобто засобів праці), обсягами наявних ресурсів. Критерієм оптимальності є мінімум витрат на задану програму випуску продукції.

Методи нормування праці.

Під методом нормування розуміється сукупність прийомів встановлення норм праці включають: аналіз трудового процесу,

проектування раціональної технології і організації праці; розрахунок норм. (Вибір методу нормування праці визначається характером нормованих робіт і умовами їх виконання)

У нормуванні праці застосовують два методи: аналітичний та сумарний.

Схематично це представляється у вигляді:

Методи встановлення норм праці

Аналітичний

Сумарний

Аналітично-дослідницький

Аналітично-розрахунковий

Досвідчений

Статистичний

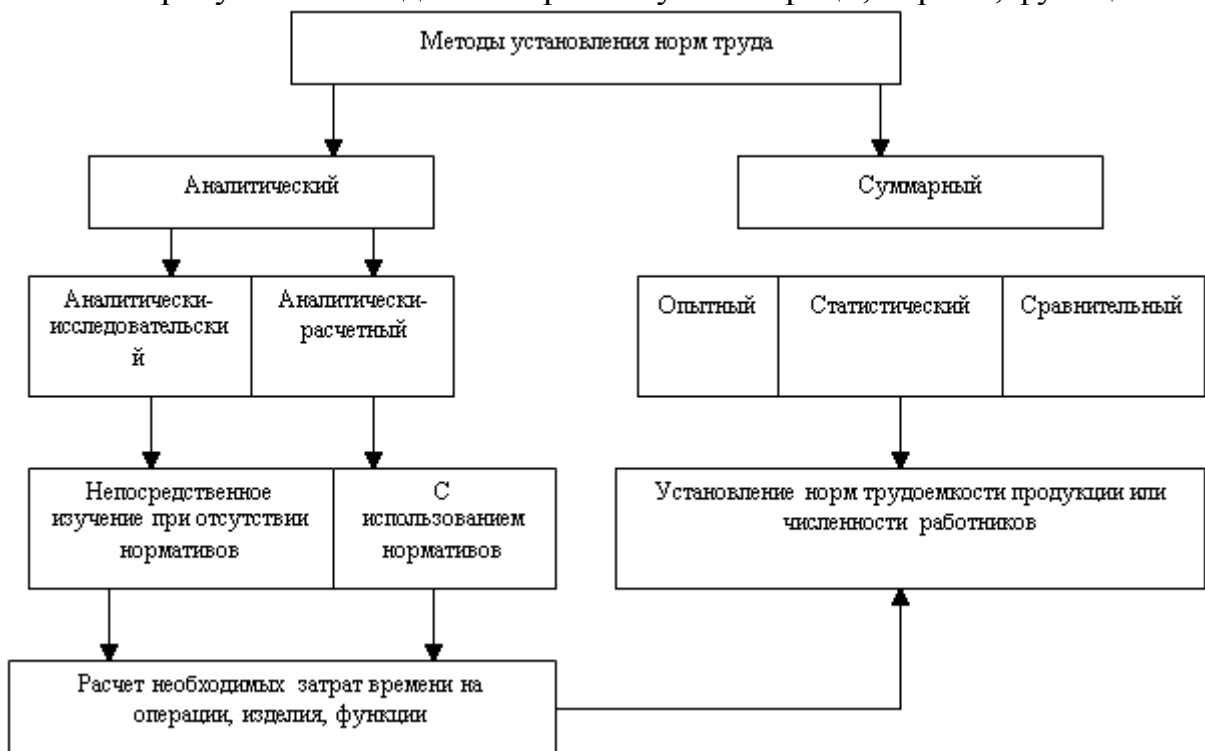
Порівняльний

Безпосереднє вивчення при відсутності нормативів

З використанням нормативів

Встановлення норм трудомісткості продукції або чисельності працівників

Розрахунок необхідних витрат часу на операції, вироби, функції



Аналітичний метод передбачає попереднє вивчення трудового процесу, ефективності використання техніки і робочого часу. При цьому методі використовуються два різних підходи - аналітично-дослідницький і аналітично-розрахунковий, що розрізняються способом визначення витрат часу.

Аналітично-дослідницький метод застосовується для визначення витрат на кожен елемент операції і на операцію в цілому на основі

дослідження цих витрат на робочих місцях і критичного їх аналізу. (Витрати робочого часу вивчаються або шляхом безпосереднього вимірювання тривалості кожного елемента роботи і перерв у роботі, або методом вибіркового аналізу робочого часу). Аналітично-дослідницький метод застосовується при відсутності базових нормативів або якщо вони не можуть бути використані через невідповідність конкретним умовам.

Аналітично-розрахунковий метод передбачає встановлення витрат часу на операцію і її окремі елементи не шляхом вимірювання, а за задалегідь розробленим базових нормативів різного ступеня укрупнення (міжгалузевого, галузевого і місцевого рівнів). При цьому слід мати на увазі: якщо машинні елементи операції та пов'язані з ними витрати часу вимагають технічного обґрунтування (оскільки вони обумовлені режимами роботи обладнання) - звідси і поширене поняття технічно обґрунтованих норм, то відносно трудових елементів перш за все необхідно ергономічне і психофізіологічне обґрунтування.

Сумарний метод характеризується тим, що норма визначається на роботу, операцію, продукт або функцію в цілому, а не на складові елементи. Трудовий процес, як правило, не аналізується; раціональність прийомів і методів праці, витрати часу на їх виконання не вивчаються. Існують наступні способи визначення норм сумарним методом: досвідчений - на основі досвіду нормувальника; статистичний - на основі статистичного обліку фактичних витрат праці (часу або чисельності працівників); порівняльний - шляхом порівняння складності та обсягу нормованої роботи з аналогічними, виконувалися раніше.

Сумарний метод у чистому вигляді не може служити науковою основою встановлення норм праці, але закладений у ньому досвід дозволяє його використання в якості орієнтира при усередненій оцінці існуючого стану. На цьому заснована можливість з'єднання його з аналітичним шляхом проведення вибірових досліджень затрат праці або використання нормативів на окремі репрезентативні роботи (операції, виробу, функції) з метою коригування розрахунків сумарних норм трудомісткості продукції або чисельності працівників, що виконують ту або іншу функцію.

Встановлення норм праці і внесення змін до них обумовлено наступним:

робота нова, раніше не виконувалася (новизна роботи) (новий виріб, операція або вид діяльності);

зміна матеріалу або методу роботи, яка потребує встановлення нової норми часу;

наявність скарг від працівників або їх представників на допущене заниження норм часу на операцію;

дана операція стала "вузьким місцем", стримуючим наступні операції або (внаслідок накопичення роботи до неї) і попередні;

норми потрібні перш, ніж введені стимулюючі системи оплати праці;

обладнання не працює протягом часу, що перевищує встановлений регламентом, або його продуктивність на низькому рівні - виникає необхідність переглянути методи роботи та пов'язані з ним затрати праці; вартість певної роботи надмірна.

Таким чином, норма праці повинна бути економічно обгрунтованою для підприємства (з точки зору мінімізації витрат на одиницю продукції), а для працівника - реально досяжною, в той же час не дозволяючи йому виконувати її без особливої напруги, тим самим не даючи приводу для перегляду норм.

5. робочий час. режим праці та відпочинку

Робочий час є загальною мірою кількості праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, з іншого — фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним з основних шляхів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва.

Згідно з Кодексом законів про працю України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Підприємства й організації, укладаючи колективний договір, можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу. У разі шкідливих умов праці передбачається зменшення загальної норми робочого часу, вона не може перевищувати 36 год. на тиждень. Законодавством також установлюється скорочена тривалість робочого часу для працівників віком від 16 до 18 років — 36 год. на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) — 24 год. на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств і організацій для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Для працівників здебільшого установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, організації з додержанням установленої законодавством тривалості робочого тижня.

На тих підприємствах і в організаціях, де за характером виробництва та умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, установлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. За шестиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 год. за тижневої норми 40 год., 6 год. — за тижневої норми 36 год. і 4 год. — за тижневої норми 24 год. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень установлюється власником або уповноваженим ним органом спільно з профспілковим комітетом з урахуванням специфіки

роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою Радою народних депутатів.

Важливим завданням у поліпшенні організації праці є встановлення найдоцільніших режимів праці та відпочинку. Розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режими праці та відпочинку. Вони формуються з урахуванням працездатності людини, яка змінюється протягом доби (рис.

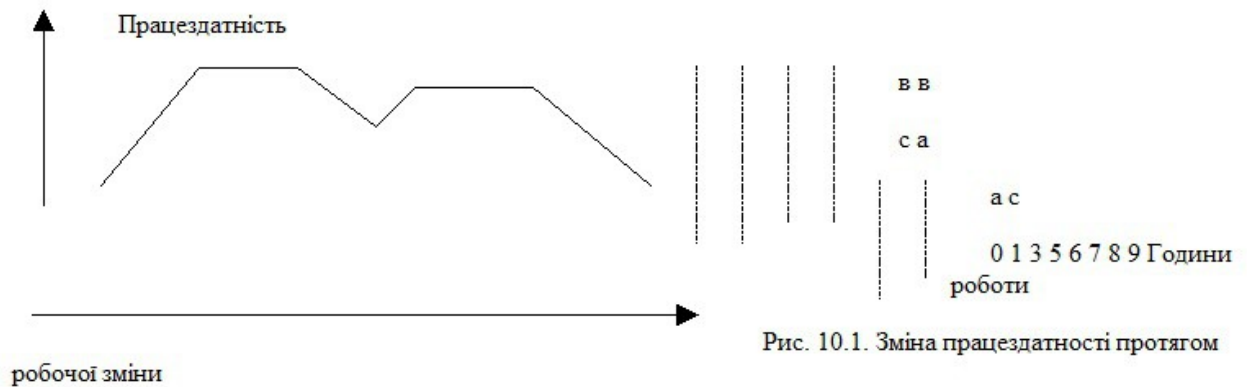


Рис. 10.1. Зміна працездатності протягом

робочої зміни

- а — час входження в роботу;
- в — період найбільш сталої працездатності;
- с — період втоми.

Змінний режим визначає загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.

Добовий режим праці та відпочинку включає кількість змін за добу, час відновлення працездатності між змінами.

Тижневий режим праці та відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні. Графіки роботи передбачають порядок чергування змін.

Місячний режим праці та відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток. Режим праці та відпочинку регулюється ст. 50—65 та 66—84 (глави 4 та 5) Кодексу законів про працю України (1995).

6. норми затрат праці

На підприємствах застосовують різні види норм праці. Найпоширеніші з них такі:

а) норми часу, які визначають кількість робочого часу, потрібного для виготовлення одиниці продукції або для виконання певного обсягу робіт;

б) норми виробітку, які визначають кількість продукції або обсяг роботи, які мають бути виконані за одиницю робочого часу. Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах тощо) і виражають необхідний результат діяльності працівників;

в) нормоване завдання, що визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконані одним працівником або групою (бригадою,

ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Нормоване завдання, як і норма виробітку, визначає необхідний результат діяльності працівників. Проте нормоване завдання можна установлювати не тільки в натуральних одиницях, а й у нормо-годинах, нормо-гривнях;

г) норми обслуговування, які визначають кількість одиниць устаткування, робочих місць, квадратних метрів площі тощо, які обслуговуються одним робітником або бригадою;

д) норми чисельності робітників, за якими встановлюють кількість робітників тієї чи іншої категорії, потрібну для виконання певного обсягу робіт;

е) норми керованості (кількості підлеглих) визначають кількість працівників, яка має бути безпосередньо підпорядкованою одному керівникові.

Норми затрат робочого часу за ступенем обґрунтованості поділяються на технічно обґрунтовані й дослідно-статистичні.

Технічно обґрунтовані норми праці є прогресивнішими і відповідають сучасному рівню розвитку виробництва, їх розробляють після ретельного вивчення елементів виробничого процесу, затрат часу з її урахуванням раціонального використання виробничих можливостей | робочого місця і передових методів праці.

Технічно обґрунтована норма передбачає:

- робітника-виконавця відповідної кваліфікації, продуктивність праці якого має перевищувати середню продуктивність праці робітників, зайнятих на аналогічних операціях, і відповідати сталим досягненням передовиків виробництва, а не їхнім окремим рекордним досягненням;

- поділ технологічного процесу на окремі операції і послідовність їх виконання з урахуванням можливостей устаткування, яке використовується, масштабу виробництва і технічних вимог, що ставляться до якості виробів;

- застосування найдосконалішого для певних виробничо-технічних умов технологічного і транспортного оснащення, найвигідніших режимів роботи устаткування;

- найраціональнішу в певних виробничих умовах організацію робочого місця;

- своєчасне забезпечення робочого місця всім потрібним;

- застосування найраціональніших способів виконання трудових прийомів і дій робітника;

- найповніше і найдоцільніше суміщення в часі праці окремих робітників за групової і бригадної форм організації праці;

- наявність нормальних санітарно-гігієнічних умов на робочому місці.

У норму часу входить тільки нормований час. Вона складається з таких елементів:

$$N_{ч} = O_{П} + O_{Б} + V_{оп} + ПР + Пз,$$

де $N_{ч}$ — технічно обґрунтована норма часу на виготовлення одиниці продукції;

$O_{П}$ — затрати оперативного часу;

ОБ — витрати часу на обслуговування робочого місця;

Воп — перерви на відпочинок і власні потреби; .

ПР — регламентовані перерви з організаційно-технічних причин;

Пз — витрати підготовчо-завершального часу.

Усі складові частини норми часу подаються в одному масштабі вимірювання (хвилинах, годинах).

Перші елементи утворюють так звану норму штучного часу (1 шт):

$$Н.Тшт = ОП + ОБ + Воп. + ПР.$$

В умовах масового виробництва підготовчо-завершальний час не враховують під час розрахунку норми часу, оскільки питома вага цієї категорії затрат часу в загальному балансі робочого часу незначна. Тому склад норми часу в масовому виробництві збігається зі структурою норми штучного часу.

В умовах серійного й одиничного виробництва до складу норми часу включають підготовчо-завершальний час у тій кількості, в якій він припадає на кожен одиницю заготовок або деталей певної партії. У цьому випадку норму часу розраховують за формулою:

$$Н.Тшк = Тшт +$$

де Н.Тшк — норма часу;

п — кількість виробів у партії, шт;

Тшт — норма штучного часу, хв;

Тпз — норма підготовчо-завершального часу на партію.

Дослідно-статистичні норми визначають на основі досвіду і статистичних звітних даних. Вони звичайно бувають заниженими, легко перевиконуються навіть за низької продуктивності праці, приховують недоліки в організації праці і виробництва.

Ці норми не виявляють виробничих можливостей устаткування, відбивають вже пройдений етап виробництва.

Отже, такі норми не мобілізують працівників підприємства на раціональне використання часу, на досягнення високої продуктивності праці й поліпшення використання виробничих ресурсів.

Вихідними даними для визначення величини і рівня норми часу є нормативи з праці, які становлять регламентовані величини режимів роботи устаткування, затрат часу на виконання елементів (або комплексів) виробничого завдання, затрат праці на обслуговування одиниці устаткування (або одного робітника, бригади, дільниці), потрібної кількості робітників для виконання одиниці виробничого завдання або виробничої операції. Якість нормативів праці визначає і якість технічно-обґрунтованих норм.

З розвитком технічного прогресу і вдосконаленням організації виробництва і праці нормативи треба періодично коригувати. Вони мають відбивати рівень сучасної техніки, організації виробництва і праці, враховувати передові методи праці, вплив різних чинників на тривалість виконання операції та її окремих складових елементів, бути зручними для користування під час розрахунку технічно-обґрунтованих норм тощо.

За сферою застосування нормативи поділяються на міжгалузеві, галузеві і місцеві; за складністю структури — на диференційовані (елементні) й укрупнені; за характером — на нормативи режимів роботи устаткування, нормативи часу, нормативи обслуговування, нормативи чисельності.

Нормативи режимів роботи устаткування — це регламентовані величини параметрів роботи устаткування, які забезпечують найдоцільніше їх використання з урахуванням типу виробництва, виду устаткування, оброблюваних матеріалів, характеру оброблення, застосовуваних інструментів і особливостей виготовленої продукції.

Нормативи часу — це регламентовані витрати часу на виконання окремих елементів роботи або операцій. Вони призначені для нормування машинно-ручних і ручних робіт, а також ручних елементів операцій, виконуваних на різному устаткуванні.

Нормативами обслуговування називаються регламентовані величини затрат праці на обслуговування одиниць устаткування, робочого місця, робочої бригади.

Нормативи чисельності— це регламентована кількість працівників, які потрібні для виконання певної роботи.

7. методи встановлення норм

Методика встановлення норм часу залежить насамперед від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне), рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці. Для вищого рівня серійності характерні досконаліша техніка, технологія, організація виробництва і праці. Внаслідок цього затрати праці виготовлення тих самих виробів і рівень продуктивності праці будуть різними в умовах масового, серійного та індивідуального виробництва. Розрізняють такі методи нормування: сумарний дослідно-статистичний, розрахунково-аналітичний, укрупнений, мікроелементний.

Суть сумарного дослідно-статистичного методу полягає в установленні норми загалом на операцію без розчленування її на складові елементи. За цим методом норми визначають на основі статистичних даних про фактичні затрати часу за минулий період або порівняння якоїсь операції з аналогічними операціями. Норми, установлені таким методом, називаються дослідно-статистичними.

За розрахунково-аналітичного методу операцію попередньо розчленовують на елементи. Норму часу в цьому разі розраховують на кожний елемент операції. Цей метод нормування дає значно точніші результати, ніж сумарний дослідно-статистичний. Він є основним методом для масового, крупносерійного і серійного типів виробництва, тобто для тих умов, коли одна операція повторюється багато разів.

В умовах індивідуального і дрібносерійного виробництва, коли операція повторюється кілька разів або й зовсім не повторюється, застосування трудомісткого аналітичного методу розрахунку норми часу економічно себе не виправдовує. Тому його застосовують тут тільки для розрахунку норм на дуже складні операції.

Складовими аналітичного методу є: аналіз застосовуваного технологічного процесу та існуючих форм організації праці на робочому місці: проектування найраціональнішого складу, послідовності і тривалості виконання елементів операцій, які нормують, розроблення оптимальних режимів роботи устаткування, передових прийомів праці і раціональної організації робочого місця.

Суть укрупненого методу полягає у визначенні норми на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин затрат робочого часу на типові операції, деталі або види робіт. За цим методом найдоцільніше розраховувати норми на підприємствах з індивідуальним і дрібносерійним типом виробництва.

Велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їхню структуру.

Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми різних трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, які визначаються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і трудовими навичками робітника. За допомогою цієї системи можна встановити раціональність затрат часу на виконання окремих елементів операції.

Затрати часу на окремі найпростіші елементи визначають за так званими мікроелементними нормативами. Ці нормативи є сподіваними величинами часу, знайденими в результаті статистичної обробки.

Аналітичним, укрупненим методами і методом мікроелементного нормування визначаються технічно обґрунтовані норми.