

УДК 338.98

НЕОБХІДНІСТЬ ТА СУТНІСТЬ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ

Гненний М.В., к.е.н., доцент (ДНУЗТ)

Характеристика типів управління робочим часом. Найбільш привабливий тип управління робочого часу в умовах кризи – дискретний.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. В сучасних умовах час виступає в якості важливішого конкурентного фактора. Вихід на ринок з товаром раніше конкурента, забезпечення необхідної якості та меншої ціни в співставленні з конкурентними аналогами – залог успіху підприємства, а постійна стратегія, яка заснована на часовому чиннику - головна вимога фінансової стабільності. Реалізація такої стратегії не можлива без ефективного використання робочого часу.

Робочий час – основна економічна категорія та загальний вимірник витрат праці на виконання любого виробничого процесу. На підприємствах всі трудові, технологічні та виробничі процеси функціонують в просторі та часу. Тому робочий час є одночасно виробничим ресурсом та критерієм економічної ефективності виробництва.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Питанням робочого часу присвячено ряд робіт, які можливо розглянути ретроспективно.

Час як загальна філософська категорія розглядалась такими провідними філософами, як Г. Гегель, І. Кант, Л. Фейєрбах. Вони характеризували час як загальну форму існування матерії, описували її взаємодії з іншими об'єктами матеріального світу. Час - форма буття матерії, яка характеризується такими якостями, як зміна та розвиток систем, а саме довгота, послідовність зміни стану [3 с. 121]. Робочий час, як економічна категорія, досліджена в роботах К. Маркса, С.Г. Струмиліна, Г.А. Пруденського та інших. Вони визначають час, як основний вимірник праці. В роботах О.А. Устенко використання робочого часу є базою для формування такого явища, як економічні ризики [4 с. 48]. М.І. Бухалков визначає робочий час як показник розвитку та існування різних матеріальних систем, які включають економічні [1 с. 40]. Склалася ситуація, коли провідні економісти визнають, що час – це основна економічна категорія, але питання управління робочим часом в літературі висвітлено не досить повно, особливо в розрізі складових робочого часу, а саме втрат.

Метою статті є висвітлення можливих шляхів управління робочим часом в умовах економічної кризи та підвищення ефективності використання робочого часу в сфері матеріального виробництва.

Виклад основного матеріалу. Робочий час є результатом і вимірником вкладеної праці. Сутність управління робочим часом це закономірність, яка характеризується такими якостями, як постійне відродження явища визначення місце даного явища в системі процесів та вплив на конкретні складові. Суть управління часом визначається в необхідності забезпечення нормального виробничого процесу, як з позиції результату, так і з позиції організації діяльності працівників. Управління робочим часом одночасно вирішує дві основні задачі – досягнення максимального результату за мінімальний час та відтворення нормального суспільного положення працюючих.

Досягнення максимального результату – це утворення таких умов праці, коли кожна хвилина виробництва дає результат, тобто виробництво без втрат: технологічних, організаційних та часу. Нормальне суспільне положення працюючих це наявність комплексу умов існування та розвитку. Між двома складовими процесу управління робочим часом є протиріччя. Результативним може бути виробництво яке не має втрат, наприклад, неявок в наслідок тимчасової непрацездатності, але це неможливо з позиції нормально суспільного положення працюючих. При управління робочим часом необхідно вирішити та знайти консенсус між існуючими протиріччями. Управління робочим часом відбувається шляхом взаємодії різних учасників, кожен з яких має своє інтереси (рис. 1)

Можливо виділити три учасника даного процесу: держава, підприємець, робітник, але суб'єктів може бути більше, що залежить від конкретного процесу або функції управління та розмірів організації.

Держава регламентує діяльність підприємства за допомогою нормативних актів, а також за допомогою організацій, які контролюють та координують діяльність підприємств (трудова інспекція та ін.).

Виходячи з основних задач управління робочим часом можливо виділити такі типи управління. Типи управління робочим часом можливо виділити по критерію характеру управління суспільством, по характеру суспільного строю, що є закономірним.

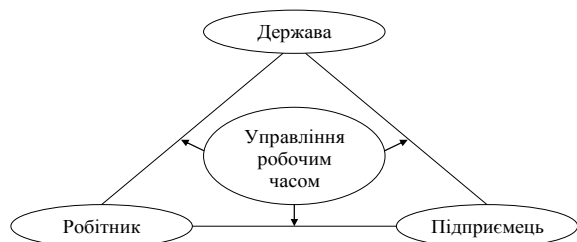


Рисунок 1 - Схема управління робочим часом в системі інтересів основних суб'єктів

Управлінські відношення не відповідають тільки до процедури дії менеджерів, а саме підготовка рішень, прийняття рішень, впровадження та оцінка рішень. Всі ці процедури відбуваються не «взагалі», а в відповідності до різних типів влади, при різних станах суспільства. Управління базується на суспільному становищі та його віддзеркаленні. Управління робочим часом має такий самий характер що і управління виробництвом, трудом, суспільством. В такої єдності і є застава соціальної стійкості, надійності та перспективи розвитку взагалі.

Влада та суспільство, визначають характер управління, можуть бути або демократичною або диктатурною. Демократичний тип управління визначає повноцінну державну суб'єктивність багатьох. Диктатурний тип навпаки означає узурпування прав суб'єктів не багатьма. Тоталітарний тип управління – максимально диктатурний.

Крім чітких типів управління існують різноманітні проміжні типи управління робочим часом. Проміжними не в розумінні «відійшло від одного краю і не досягло до протилежно типу», а в розумінні відображення життєвих комбінацій, більш різноманітних, ніж схема класифікації із двох «чистих» типів. В проміжних типах управління трудом завжди важливо і завжди важливо виділити домінанту. До проміжних типів відносяться такі типи управління: авторитарний, самоуправлінський, дискретний та інші типи.

На наш погляд в умовах економічної кризи маємо рух до диктатурного, а частіше авторитарного управління робочим часом. Наприклад, в першу чергу звільнюють тих робітників, які хворіють, мають маленьких дітей, хворих батьків. На перший погляд це повинно підвищити ефективне використання робочого часу, але таке зростання є досить не тривалим, бо соціально-психологічний клімат на підприємстві є від'ємним і результат праці зменшуються.

Необхідно пам'ятати, що інтенсивність праці є соціально гранична, а втрати робочого часу на підприємстві існують, тому підвищити інтенсивність праці можливо тільки за рахунок раціонального використання робочого часу, максимального ущільнення робочого дня.

В сучасних умовах коли необхідно переглянути існуючі системи управління, що пов'язано з одного боку глобалізацією виробництва, з другого – світовою економічною кризою, неможливо управління робочим часом залишити на існуючих позиціях. На наш погляд, необхідно при управління робочим часом використовувати дискретний тип управління, який буде включати, як авторитарні складові, так і соціально-психологічні.

Авторитарні складові поділяються на державне регулювання та організаційні підходи підприємства. Державне регулювання визначається Цивільним кодексом України, де визначено можливі порушення трудової дисципліни та санкції; організаційні підходи складаються з визначення основного та додаткового часу роботи та шляхів зменшення втрат робочого часу. Визначення основного та додаткового часу, це один із моментів виробництва, який є індивідуальним і залежить від галузі, технологій, видів робіт, кваліфікації, тобто неможливо розробити єдині підходи до управління основним та додатковим часом. Втрати робочого часу більш універсальний напрямок управління робочим часом, тому можливо розробити єдині шляхи управління. До таких шляхів можна віднести:

- організацію на підприємствах об'єктивного, повного та оперативного обліку робочого часу;
- виявлення чинників, вплив на які приведе до максимального використання робочого часу;
- розробка системи показників та заходів по скороченню втрат робочого часу.

Соціально-психологічні складові – це мотивація працівника до праці. Управління робочим часом не визначає, що керівник може заставити підлеглих різними стимулами робити те, що вони не можуть робити. Головна задача управління – створити такі умови (об'єктивні та суб'єктивні), в тому числі шляхом корінних змін в виробництві, при якому робітники самостійно працюють в повну силу, бо це відповідає їх потребам та інтересам.

Як буде працювати робітник залежить в першу чергу від його особистого бачення даної роботи, тобто від трудової концепції самого робітника. Вона відповідає його внутрішнім вимогам, його «теорії» того як необхідно працювати, при яких умовах, до якого рівня необхідно напружити сили. Крім того, кожен має ще і свою власну управлінську концепцію, яка відповідає на питання про те, як необхідно керувати їм самим, підприємством. Якщо виявляться значні розбіжності між управлінською концепцією робітника і тим, як їм управляє його керівник, чекати значних результатів в роботі не має сенсу.

Висновки. В умовах економічної кризи питання управління, а саме управління робочим

часом набувають нових напрямків. Тип управління є дискретним, одночасне поєднання державних, організаційних та соціально-психологічних чинників. Це дозволить не тільки підвищити долю основного часу в відпрацьовану, але зробити такі тенденції постійними та надійними.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : Ученик для ВУЗОВ / Под.

ред. проф. М.В. Мельник. — М.: ИНФРА-М, 2008. — 416 с.

2. Пашуто. Организация и нормирования труда на предприятии: Учебное пособие. — М.: Новое знание, 2001. — 405 с.

3. Спиркин А.Г. Основы философии. — М.: Политиздат, 1988. — 592 с.

4. Устенко О.А. Теория экономических рисков. Навчальний посібник. — К.: КНЕУ, 1997. — 185 с.

*Рецензент к.е.н., професор УкрДАЗТ Чебанова Н.В.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Сухорукова Т.Г.*

УДК 330.34

МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

Єфіменко Т.І., к.е.н., доцент (УкрДАЗТ)

Запропоровано методичні підходи до побудови системи показників соціальної відповідальності підприємств і підприємців. Обґрунтовані пропозиції щодо якісних критеріїв, принципів і обмежень, якими слід керуватися при оприлюдненні показників соціальної відповідальності. Ключеві слова: соціальна відповідальність, підприємництво, критерії вибору показників.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Концепція корисності економічного зростання, яка характерна для сучасного етапу розвитку людської цивілізації, базується на новій філософії підприємництва, орієнтованій на «задоволення розумних отреб носіїв платоспроможного попиту» [1]. Норми соціально-етичної відповідальності обмежують підприємницьку ініціативу і проиодственную діяльність, ставлять її в залежність від «орієнтирів суспільного розвитку» і від пріоритетів поліпшення «заселеногосередовища» [3].

Побудова сучасної системи управління в підприємствництві неможлива без відповіді на питання про те, що є фундаментальною, основоположною ціллю бізнесу. У концептуально – теоретичному аспекті існує дві полярні точки зору: одна базується на визнанні достатності для бізнесу, націленості на прибуток за умови дотримання законів, інша - на тому, що субекти господарювання, як члени суспільства, несуть моральну відповідальність перед суспільством за свою поведінку.

Суспільству потрібна така інформація про соціальну відповідальність, як: загальна стратегія

підприємства, управління ризиками і репутацією, дотримання вимог законів і підзаконних актів, а також наслідки нарощування або закриття потужностей. Нездатність виправдати очікування суспільства в цих областях може коштувати підприємству права на ведення господарської діяльності або репутації в очах суспільства [2].

Аналіз останніх досліджень і публікацій на які спирається автор з посиланням на джерела.

Соціальна відповідальність господарюючих суб'єктів перед сучасниками та майбутніми поколіннями є невідомою частиною формування вітчизняного економічного середовища [6]. Усвідомлення визначального значення соціального аспекту управління підприємством та необхідності посилення соціальної відповідальності в сфері підприємства сприяло появі досліджень і публікацій з цих питань.

Соціально відповідальне підприємництво характеризується показниками, які відображують: а) рівень самостійності ініціативної діяльності підприємства[7]; б) рівень ризиків, діяльності в конкурентному ринковому середовищі; в) рівень забезпеченості і гарантованості законності його матеріальної відповідальності [4]; г) наявність необхідних передумови для інновацій; д) спрямованість діяльності підприємства на