

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПРИВАТНИХ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті досліджено теоретичні та практичні аспекти організації праці на приватних підприємствах, виявлено вплив нових сучасних прийомів та методів праці на створення оптимальних способів виконання виробничих завдань. Досліджено ефективність використання трудових ресурсів, зроблено висновки щодо необхідності модернізації виробництва та вдосконалення організації праці.

Theoretical and practical aspects of work organization at private enterprises are investigated in the article; impact of new modern techniques and working methods to create optimal ways to perform production tasks are found out. Efficient use of labour resources is researched, some conclusions concerning the necessity of production modernization and improvement of work organization are made.

Постановка проблеми у загальному вигляді. У кризовий період посилюється конкуренція у зв'язку з тим що, підвищення ефективності стає вирішальною умовою не лише розвитку але і виживання підприємства. Значення чинників, які впливають на результативність виробництва, зростають. Одним із них є науково обґрунтована організація праці, яка є предметом дослідження науки і практики ось уже більше 100 років. Конкретне соціально-економічне завдання оптимізації організації праці є предметом щоденної практичної діяльності керівників і спеціалістів підприємств всіх форм власності. При цьому для промислових підприємств особливою складністю є організація праці саме основних та допоміжних робітників, які є головними, оскільки безпосередньо створюють матеріальні цінності.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. У процесі дослідження теоретичних аспектів організації праці виявлено, що поступово вони змінюються від «тейлоризму» до сучасних концепцій «збагачення змісту праці», «гуманізації праці», «наукової організації праці», а це призводить до змін в сутності завдань організації праці, в створенні умов праці, організації трудового процесу та його раціоналізації. Дослідження з проблем організації праці та трудових відносин відображені в працях А. В. Мерзляка, Є. П. Михайлова, М. Х. Корецького, В. М. Лукашевича, П. Ю. Буряка, Б. А. Карпинського та інших.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес, який організовано шляхом прикладання людиною розумових і фізичних зусиль для одержання корисного результату [1, с.21]. Разом з тим на приватних підприємствах не завжди приділяють належну увагу науковій організації праці та створенню належних умов.

Постановка завдання. Дослідження співставлення теоретичних підходів та практичного впровадження елементів наукової організації праці на приватних підприємствах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом та продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. Функціональний поділ праці між різними категоріями працівників підприємства відбувається залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі та поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні і автоматизовані, які, в свою чергу, складаються з операцій. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві. Вона характеризується незмінністю робочого місця, предмету праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи [2, с.177].

Головним завданням при виконанні операцій є забезпечення їх ефективності шляхом використання раціональних прийомів і методів праці. Для підтримання на належному рівні організації праці велике значення має виявлення нових сучасних прийомів та методів праці, вивчення передового досвіду, здійснення його наукового аналізу, розробка і проектування оптимальних способів виконання виробничих завдань.

Прийоми і методи праці слід вважати раціональними, якщо їх застосування дає ефективні результати праці, високу продуктивність при забезпеченні належної якості продукції, дотриманні вимог щодо правил використання обладнання, норм витрат матеріалів та енергії, інтенсивності праці виконавців [3, с.41]. При цьому раціоналізація процесу праці не повинна призводити до погіршення умов праці співробітників, перевитрат сировини, матеріалів та енергії, порушення правил експлуатації обладнання, зниження якості продукції. Тільки за таких умов раціоналізація трудового процесу може бути визнана доцільною і ефективною. Важливо зазначити, що раціоналізація прийомів і методів праці стосується машинно-ручних і інших трудових процесів. У ринкових умовах, коли відбувається посилення конкуренції як між підприємствами, так і між працівниками, досягнутий досвід високопродуктивної праці часто стає комерційною таємницею, і навіть високорентабельним товаром. У таких умовах проблеми раціоналізації трудового процесу набувають ще більшої значимості оскільки за рахунок цього можна без великих матеріальних або фінансових витрат досягти суттєвого зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції та загальної ефективності роботи підприємства. Але для цього слід створити належні умови праці, які класифікують так (рис. 1.):



Рис. 1. Класифікація умов праці [4, с.25]

Висока працездатність забезпечується лише в тому випадку, коли створені умови для виконання певної роботи протягом заданого часу і залежить від чинників як суб'єктивного, так і об'єктивного характеру (статі, віку, стану здоров'я, рівня кваліфікації) [5, с.65].

Для забезпечення необхідних умов організації праці слід використовувати рекомендації МОП, які визначають основні чинники виробничого середовища, що впливають на працездатність людини у процесі виробництва. Так, на ефективність праці

впливає положення тіла людини відносно засобів виробництва, температура, вологість тощо. На працездатність впливає також ступінь забруднення повітря, виробничий шум і допустимі вібрації або поштовхи [6, с.33-34]. На працездатність людини також впливають особистісні фактори: її настрій, ставлення до праці, стан здоров'я та ін.

Чинники 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 чинників виробничого середовища діє відокремлено і його вплив необхідно враховувати під час атестації і паспортизації робочого місця, які слід проводити кожного року [7, с.177]. Основна мета атестації полягає у врегулюванні 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. Таким чином встановлено, що робоче місце оцінюється з урахуванням впливу на працюючих всіх чинників виробничого середовища і трудового процесу. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносять до одного із видів умов праці:

- з особливо шкідливими й особливо важкими умовами праці;
- зі шкідливими і важкими умовами праці;
- зі шкідливими умовами праці [8, с.91].

Ці дані заносять до Карти умов праці. Керівництву приватного підприємства на основі цих даних необхідно здійснити першочергові заходи щодо поліпшення робочих місць з несприятливими умовами праці.

Практика організації праці на приватних підприємствах показує, що умови праці можуть бути покращені шляхом зіставлення фактичних умов праці з нормативними, прийнятими для державних підприємств. Зараз все більшого значення набуває проблема поліпшення умов праці шляхом впровадження нової техніки, технологій, оздоровлення виробничого середовища, врахування вимог естетики праці. Це дуже важливо враховувати при створенні нових приватних підприємств. Організація праці тісно пов'язана з дисципліною, яка є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, що беруть участь у спільному процесі праці. Основна вимога дисципліни праці полягає в тому, щоб люди дотримувалися певного, чітко визначеного порядку трудової поведінки. Для забезпечення належної дисципліни необхідно застосовувати різноманітні методи її зміцнення: адміністративні, правові, організаційні, економічні, матеріальні і моральні [9, с.163]. Лише точне виконання всіх вимог посадових обов'язків, правил експлуатації обладнання, правил охорони праці й техніки безпеки виробничого процесу складає дисципліну праці. Зараз роботодавці підвищують вимоги щодо відповідальності кожного працівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність [10, с.55]. В умовах ринкової економіки підприємство не може досягти успіхів у конкурентній боротьбі, якщо у трудовому колективі не пануватиме висока дисципліна, яка ґрунтується на колективній і особистій зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах діяльності. Одночасно відбуваються принципові зміни і в питаннях використання підприємством трудових ресурсів. Від того, як працює трудовий колектив, залежать обсяг і своєчасність виконання всіх робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів і, як наслідок, обсяг виробленої продукції, її собівартість, прибуток і інші економічні показники. Щоб забезпечити безперервність праці, слід здійснювати аналіз використання трудових ресурсів, який полягає в точному оцінюванні виконання встановлених завдань, виявленні резервів подальшого зростання продуктивності праці й ощадливої витрати фонду заробітної плати та досягненні збільшення виробництва продукції.

При аналізі використання трудових ресурсів нами було приділено увагу правильності оцінки і дотриманню встановленого ліміту чисельності працюючих, що впливає на виконання запланованих завдань, темпи зростання виробітку на одного основного робітника

й одного працюючого; досліджено використання робочого часу та вплив цілодобових і внутризміних простоїв на продуктивність праці й обсяг виробленої продукції. Доцільно, щоб на приватних промислових підприємствах здійснювалась оцінка забезпеченості підприємства необхідними кадрами за чисельністю, складом, структурою, рівнем кваліфікації, встановлювалась відповідність їх кваліфікації вимогам виробництва. Досліджуючи забезпеченість трудовими ресурсами приватного підприємства (далі ПП) «АМІ», виявлено, що є проблема з укомплектуванням таких категорій працівників як інженерно-технічні робітники і службовці-забезпеченість всього 90% та в додаткових робітниках – 95%. Слід зазначити, що кваліфікаційний рівень працівників ПП «АМІ» за 2008 – 2009 р. р. дещо підвищився (табл. 1)

Таблиця 1

Склад робітників ПП «АМІ» за рівнем кваліфікації

Розряд робітників	Тарифні коефіцієнти	Чисельність робітників на кінець року, осіб.		
		2008 рік	2009 рік	Зміни
I	1,00	10	6	-4
II	1,30	15	13	-2
III	1,69	20	25	5
IV	1,96	50	68	18
V	2,27	35	33	-2
VI	2,63	20	25	5
Разом	-	150	170	20
Середній тарифний розряд		3,96	4,0	0,12
Середній тарифний коефіцієнт		1,95	1,9	0,04

Аналіз змін вікової структури персоналу показав, що збільшилась кількість робітників віком від 20 до 50 років, а зменшилась – пенсійного віку. Одночасно зросла кількість працівників з середньою спеціальною освітою. У цілому штат працівників ПП «АМІ» складається переважно з людей середнього віку, які мають середню освіту за фахом. Досить мала питома вага молоді (5,3%), що свідчить, про непривабливість праці для цієї категорії працівників. У подальшому на підприємстві можуть бути проблеми з поповненням штату молодими робітниками. Аналіз використання фонду робочого часу показав, що є значні його втрати (табл. 2)

Таблиця 2

Використання фонду робочого часу робітниками підприємства

Показник	2009 рік		Відхилення від плану (+,-)
	План	Факт	
Середньорічна чисельність робітників (ЧР)	160	164	+4
Відпрацьовано днів одним робітником за рік (Д)	225	215	-10
Відпрацьовано годин одним робітником за рік (Г)	1755	1612,5	-142,5
Середня тривалість робочого дня (Т), год.	7,8	7,5	-0,3
Загальний фонд робочого часу (ФРЧ), люд.-год.	280800	264450	-16350

Фактичний робочий час залежить від чисельності робітників, кількості відпрацьованих днів одним робітником у середньому за рік і середньої тривалості робочого дня. Цю залежність можна представити в такий спосіб:

$$\Phi P\check{C} = \check{C} P\check{D}T \quad (1)$$

На ПП «АМІ» у 2009 році фактичний робочий час був менший від планового на 16350 годин, у тому числі за рахунок зміни факторів:

а) чисельності робітників

$$\Delta \Phi P\check{C}_{\check{C}P} = (\check{C} P_{\Phi} - \check{C} P_{\text{пл}}) \cdot D_{\text{пл}} \cdot T_{\text{пл}}, \quad (2)$$

$$\Delta \Phi P\check{C}_{\check{C}P} = (164 - 160) \cdot 225 \cdot 7,8 = +7020 \text{ год.};$$

б) кількості відпрацьованих днів одним робітником:

$$\Delta \Phi P\check{C}_D = \check{C} P_{\Phi} \cdot (D_{\Phi} - D_{\text{пл}}) \cdot T_{\text{пл}}, \quad (3)$$

$$\Delta \Phi P\check{C}_D = 164 \cdot (215 - 225) \cdot 7,8 = -12792 \text{ год.}$$

в) тривалості робочого дня:

$$\Delta \Phi P\check{C}_T = \check{C} P_{\Phi} \cdot D_{\Phi} \cdot (T_{\Phi} - T_{\text{пл}}) \quad (4)$$

$$\Delta \Phi P\check{C}_T = 164 \cdot 215 \cdot (7,5 - 7,8) = -10578 \text{ год.}$$

Як видно з наведених даних, підприємство використовує наявні трудові ресурси недостатньо повно. Більша частина втрат $[(492 + 197 + 656) \cdot 7,8 + 9840 = 20330 \text{ год.}]$ викликана суб'єктивними факторами - додаткові відпустки з дозволу адміністрації, прогули, простої із – за недоліків у організації праці, що можна вважати невикористаними резервами збільшення фонду робочого часу. Істотні, на даному підприємстві, й непродуктивні витрати праці (витрати робочого часу в результаті виготовлення забракованої продукції й виправлення браку, а також у зв'язку з відхиленнями від технологічного процесу) - вони становлять 1640 год. За рахунок цього рівень середньоденного виробітку знизився на 0,6%, або на 1,71 грн.

Скорочення втрат робочого часу, які обумовлені причинами, що залежать від трудового колективу, є резервом збільшення виробництва продукції, що не потребує додаткових капітальних вкладень і дозволяє швидко одержати віддачу. Є і інші шляхи. Так, модернізація діючого встаткування дозволила скоротити витрати праці на 5670 люд.-год., або на 2,02%, через що рівень середньоденного виробітку підвищився на 2,06%, або на 5,87 грн. У зв'язку зі збільшенням питомої ваги більш трудомісткого виробу А загальна сума трудових витрат зросла на 15200 люд.-год. У процесі дослідження проведено факторний аналіз змін рентабельності праці персоналу ПП «АМІ» залежно від основних показників, що впливають на ефективність. Дані для чинники аналізу рентабельності діяльності персоналу наведено в табл. 3.

Таблиця 3.

Факторний аналіз рентабельності діяльності персоналу.

Показник	2009 рік		
	План	Факт	Відхилення
Прибуток від реалізації продукції, тис. грн.	15477	17417	1940
Валовий обсяг виробництва продукції в поточних цінах звітного року, тис. грн.	80000	100320	20320
Виручка від реалізації продукції, тис. грн.	82410	96530	14120
Середньоспискова чисельність працівників, осіб	200	200	
Рентабельність продажів, %	18,78	18,04	-0,74
Питома вага продажів у вартості виробленої продукції	1,0301	0,9622	-0,0679
Середньорічний виробіток продукції одним працівником (у поточних цінах), тис. грн.	400	501,6	101,6
Прибуток на одного працівника, тис. грн.	77,385	87,085	9,7

Дані табл. 3 свідчать, що прибуток на одного працівника вище планового на 9,7 тис. грн.

З цього видно, що дана модель зручна, вона дозволяє погодити чинники зростання продуктивності праці з темпами зростання рентабельності праці персоналу.

Таким чином, створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих економічних результатів та належна організація праці основних та допоміжних робітників дозволить значно скоротити втрати робочого часу, вдосконалити процеси праці та досягти суттєвого підвищення ефективності виробництва.

Висновки і перспективи подальших розробок. Аналіз основних аспектів організації праці підтвердив, що на приватних підприємствах умови праці створюються в залежності від організаційно – технологічних процесів виробництва.

Виконання робіт планується відповідно категорії працівників, розподілу функцій, знань прийомів та методів праці.

Посилення конкуренції між підприємствами вимагає раціоналізації трудових процесів і підвищення ефективності, але при цьому чинники виробничого середовища мають відповідати нормативам, а працівники повинні мати безпечні умови праці та особисту зацікавленість в кінцевих результатах.

Подальші дослідження на приватних промислових підприємствах необхідно поглиблювати і розвивати в напрямку вдосконалення методики визначення раціонального професійно – кваліфікаційного складу і оцінки забезпеченості необхідними кадрами по чисельності та складу.

Потребує дослідження також стан трудової активності працівників підприємства, який дозволить створити інформаційну базу професійної діяльності і кваліфікаційного зростання кожного робітника.

Література

1. Мерзляк А. В. Економіка праці і соціально – трудові відносини / А. В. Мерзляк, Є. П. Михайлов, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
2. Новицкий Н. И., Организация, планирование и управление производством / Н. И. Новицкий, В. П. Пашуто. – М.: Финансы и статистика. 2007. – 576 с.
3. Туровец О. Организация производства и управление предприятием / О. Туровец, В. Попов, В. Родионов. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 544 с.
4. Плоткін Я. Д. Організація і планування виробництва на машинобудівному підприємстві / Я. Д. Плоткін, О. К. Янушкевич. – Львів: Світ, 2006. – 352 с.
5. Савельєва В. С. Управління персоналом / В. С. Савельєва, О. Л. Єськов. – К.: Професіонал, 2005. – 336 с.
6. Фахутдинов Р. А. Организация производства / Р. А. Фахутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 672 с.
7. Рогожин М. Ю. Управление персоналом / М. Ю. Рогожин. – М. Проспект: Велби, 2008. – 320 с.
8. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально – трудові відносини / В. М. Лукашевич. – Львів.: «Новий Світ - 2000», 2004. – 248 с.
9. Колпаков В. М. Управление развитием персонала / В. М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 712 с.
10. Буряк П. Ю. Економіка праці й соціально – економічні відносини / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпинський, М. І. Григор'єва. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.