

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ СПЕЦІАЛІСТІВ ФІНАНСОВО – КРЕДИТНИХ УСТАНОВ

Постановка проблеми. В останні десятиліття діяльність у сфері нормування праці здійснюється несистематично, в основному активізуючись в період впровадження нової техніки і застосування нових технологій. Внаслідок цього знизилася питома вага працівників, які займаються нормуванням праці. Накопичені в країні управлінські знання потребують переоцінки, а рекомендації західних аналітиків — адаптації до українських умов. За останні роки з'явилося багато нових відділів, професій, посад, за якими відсутні будь-які методичні рекомендації щодо нормування та планування праці таких фахівців. Тому значний інтерес становлять норми управлінської праці, а також самі процедури його нормування.

Мета роботи: дослідження особливостей праці спеціаліста в сучасних умовах, та визначення напрямків нормування їх праці.

Актуальність роботи: Нормування праці в останні роки об'єктивно вийшло на перший план. Кількість представників молодшого технічного персоналу і спеціалістів, до яких відносять, наприклад: страхових агентів, банківських контролерів, експертів по оформленню позичок населенню, а також, програмістів та представників різних служб, робота яких пов'язана з обслуговуванням клієнтів, швидко зростає. Крім того, багато видів „паперових” робіт завдяки раціоналізації і стрімкому розвитку техніки, появи нових технологій, сьогодні змінила свій зміст. „Паперова” праця відступає на другий план, її місце займають задачі, пов'язані з прийняттям рішень.

Успішне функціонування підприємств багато в чому обумовлено станом нормування праці управлінського персоналу, яке в умовах ринкової економіки є засобом підвищення ефективності праці не тільки працівників, зайнятих у сфері управління, але і звичайних працівників в цілому.

Об'єкт дослідження: праця спеціалістів фінансово – кредитних установ.

Предмет дослідження: методи нормування праці невиробничого персоналу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичною основою даної роботи послужили наукові праці А. Гастєва, Б. Генкіна, П. Керженцева, А. Кібанова, А. Колота, С. Савкова, Л. Синяєва, О. Терещенко, Ф. Тейлора, А. Файоля, Г. Форда, у яких особлива увага приділялась сутності, призначенню й особливостям управлінської праці; розробкам питань планування чисельності персоналу, нормування праці в цілому й управлінської праці зокрема.

Виклад основного матеріалу. Управлінська праця-це особливий вид людської діяльності, в якій відображується реальна взаємодія об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільної діяльності людей. Управлінська праця є специфічним видом діяльності, який виділився в результаті поділу, спеціалізації та кооперації виробничої праці. Отже, вона є працею виробничою. Предметом управлінської праці є як людина, так і її діяльність.

Продуктом діяльності управлінської праці є рішення, і управлінських працівників правомірно віднести до найбільш активної частини трудового колективу. Проте слід враховувати, що, на відміну від фізичної, цілі управлінської праці, засоби їх досягнення, а також результати є менш визначеними. Управлінська праця здійснюється в широкому діапазоні умов, не має прямих вимірників, і це ускладнює оцінку її ефективності. При оцінці її якості не можна випускати з виду ту обставину, що результати цієї праці у великій мірі опосередковується її колективною діяльністю.

Визначення необхідних витрат праці на виконання заданого обсягу роботи складає сутність нормування праці. Основною метою нормування є активний вплив на

підвищення ефективності виробництва і забезпечення необхідної якості продукції за допомогою проектування і застосування норм витрат праці, орієнтованих на найбільш повне використання техніки, технології, трудового і творчого потенціалу працівників.

Незалежно від прийнятих умов господарювання, нормування праці являє собою інструмент, за допомогою якого можна обґрунтовано визначати необхідну чисельність працівників і кількість робочих місць, планувати використання робочого часу, оцінювати досягнутий рівень продуктивності праці працівників і наявні резерви його росту, забезпечувати відповідність рівня оплати праці кількості та якості виконуваних робіт.

У розвинутих ринкових економіках нормування праці традиційно розглядається як якості найважливішої складової ланки внутріорганізаційного управління, тісно пов'язаної із організацією та плануванням праці. Виходячи із встановлених норм трудових витрат на різноманітні види операцій (функцій), на зарубіжних підприємствах розраховуються наступні планові показники:

1. трудомісткість виконання робіт;
2. чисельність персоналу;
3. обсяги і строки виконання плану;
4. розмір заробітної плати і преміальних виплат працівників;

За допомогою нормування оцінюються витрати на працівників, у тому числі по показниках заробітної плати на годину нормативного, а також фактично відпрацьованого часу. Результати виконання планових показників систематично контролюються і аналізуються лінійними керівниками і спеціальними підрозділами. За результатами контролю розробляються заходи, спрямовані на ефективне використання робочого потенціалу працівників [8, с.84].

На нормування праці впливає ряд факторів, вони представлені на рис. 1.

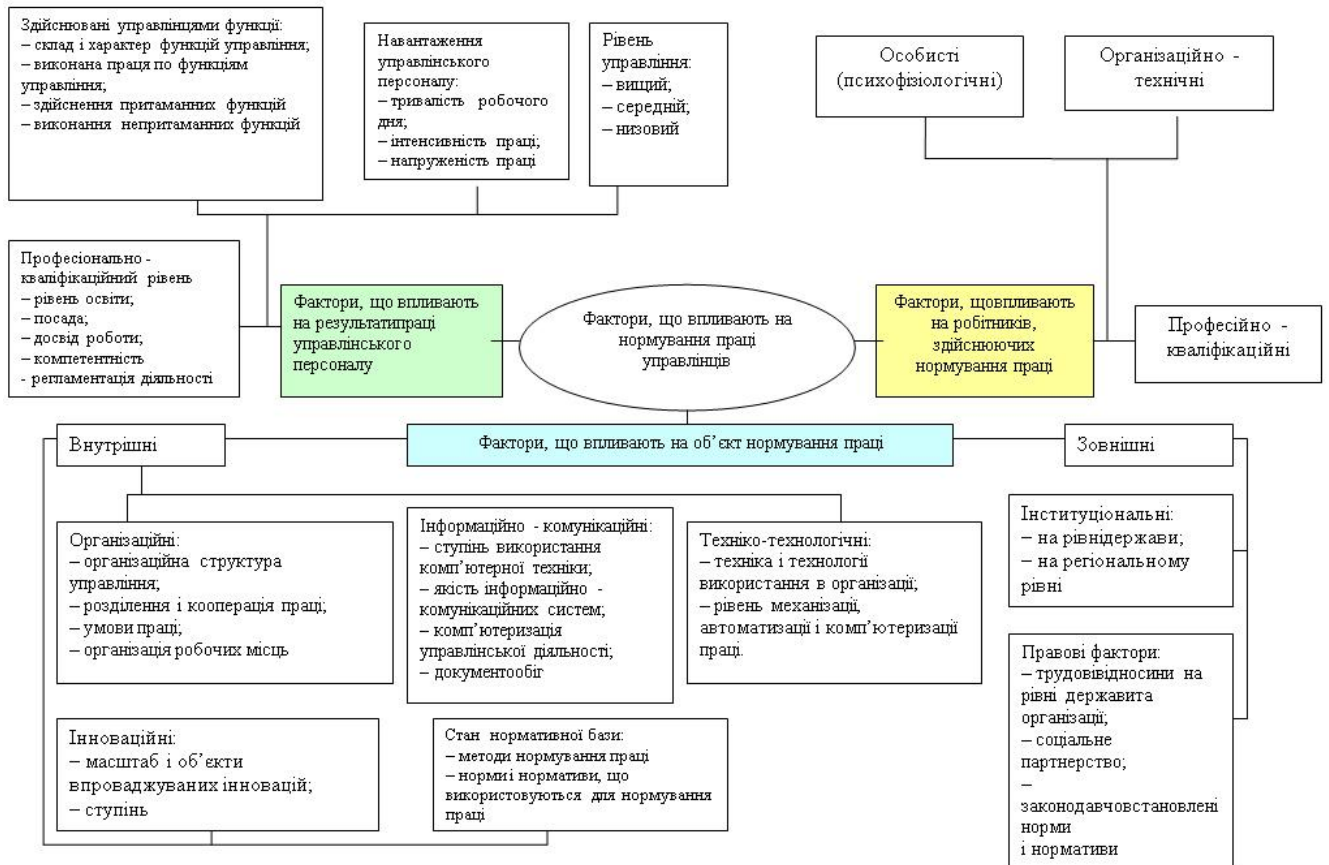
Нормування праці спеціалістів фінансових установ значно відрізняється від нормування праці на виробництві. Для промислових підприємств характерним є великий об'єм роботи, який виконується короткими циклами. У фінансових працівників лише невелика доля всіх робіт приходить на часто повторювану роботу.

Тому, виникають деякі труднощі, пов'язані з нормуванням праці спеціалістів:

5. Неможливість точно виміряти працю спеціалістів в тій її частині, яка пов'язана з виробленням суджень, аналізом і прийняттям рішень.
6. Елементи роботи не є „рутинним”.
7. Необхідність ведення звітності зводить працю спеціаліста до праці діловода.

Якщо керівник хоче, щоб спеціалісти працювали ефективно, система нормування праці повинна включати в себе наступні компоненти:

- Участь спеціаліста в обговоренні
- Нормувальник повинен бути добре ознайомлений зі специфікою нормувальної ним праці. Це підвищує довіру до нього з боку працівників.
- Участь у програмі працівників.
- Раціоналізація документів.
- Спрощена звітність.
- Розумна періодичність звітів.
- Використання результатів.



Враховуючи всі ці данні, можна виділити три групи методів, пов'язаних з нормуванням праці спеціалістів: неформальні, напівформальні та формальні.

Неформальні включають в себе:

Метод оцінки

Метод аналізу часових рядів

Метод використання оперативних графіків

Метод оцінок: кількісний вимір одиниць роботи, яка може бути виконана за хвилину, годину, день або тиждень. Як правило оцінки дуже суб'єктивні, їх неможливо обґрунтувати. Якщо оцінка різних людей не співпадає, якщо оцінка робітника та керівника відрізняються, то дуже важко розібратися хто з них правий.

В Аналізі часових рядів – використовують статистику або данні звіту за певний період часу, для порівняння цих даних з попередніми. Тобто продуктивність праці даного працівника у цьому місяці порівнюють з минулим.

Наприклад: в відділі що приймає замовлення працює 10 осіб, вони обробляють в середньому 480 замовлень за день. На кожного працівника припадає 48 замовлень щоденно, при 8-годинному робочому дню це 6 замовлень за годину, тобто 10 хв на кожне замовлення. Через рік кількість робітників збільшилася до 13, які обробляють 650 замовлень за добу, на кожного працівника тепер приходиться 50 замовлень, або 6,25 замовлень за годину, тобто на 1 замовлення витрачається 9,6 хв.

За допомогою цього методу не можливо створити якісь нормативи, можливо лише дізнатися краще чи гірше стали працювати ваші працівники.

Неформальні методи дозволяють керівництву оцінити рівень продуктивності в довіреному їм підрозділі, вони є найпростішими та майже не потребують затрат, але в той же час вони є суб'єктивними та приблизними.

Напівформальні включають:

Вибірковий метод

Метод самоконтролю

Вибірковий метод – спостереження за працівниками для збору даних про простої і про роботу, для подальшого перерозподілу робочого навантаження між підрозділами.

Для збору даних про роботу складається перелік функцій закріплених за підрозділом, і за вибіркою з'ясовується частота їх виконання. Отримані результати потім виражають у відсотках від загальних затрат часу, на основі чого визначають середню тривалість часу для виконання кожної функції. Таким чином норма визначається шляхом ділення об'єма роботи на середню тривалість часу роботи.

Але як правило вибірки охоплюють невелику кількість функцій, та не враховує метод роботи.

Метод самоконтролю – збір інформації про характер роботи, початок, кінець та обсяг яку надають самі виконавці. Дуже важливо, щоб працівники були переконані, що надана ними інформація не нашкодить їм.

Існує два способи побудови нормативу за цим методом: точковий та інтервальний.

За точковим методом потрібно кількість одиниць роботи що виконується в даній категорії поділити на кількість затраченого часу на її виконання. Затрачений час береться з журналу самоконтролю.

Навідміну від точкового методу, інтервальний метод більш трудомісткий і враховує не один вид робіт.

На відміну від неформальних методів, напівформальні дають можливість розмежувати час, безпосередньо витрачаємий на працю, і невиробничі затрати, пов'язані, наприклад, з задоволенням особистих потреб працівників, простоям, невиходам на роботу.

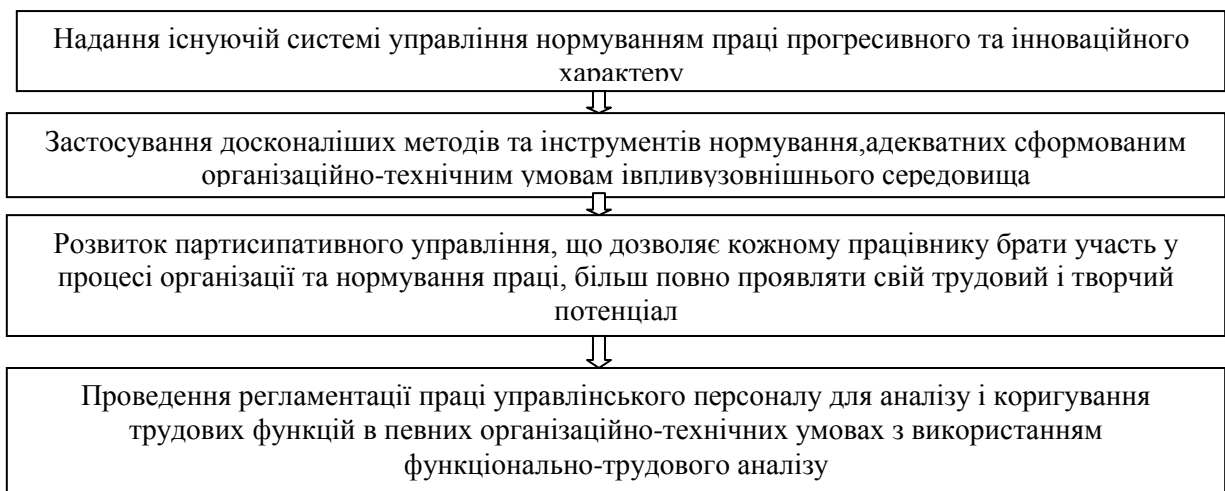
Формальний метод - це Аналіз часових затрат – процес спостереження за виконанням трудових операцій, що передбачає вимірювання часу за допомогою спеціальних приборів і побудови оцінок інтенсивності праці працівника для виробітки норматива по даній операції.

Наприклад – хронометрування. У такого хронометра час відмічається на двох циферблатах. Зовнішній циферблат розділений на 100 частин, ціна одного ділення – 0,01 хв.

Цей метод передбачає запуск хронометра в момент початку операції і зупинку в її кінці, при цьому кожен крок фіксується у графі спеціального журналу без зупинки хронометра

Оцінка ефективності роботи передбачає участь у цьому кваліфікованого нормувальника, який оцінює вміння, інтенсивність праці працівника.

Через недосконалість, система нормування праці потребує постійного вдосконалення. Нижче наведені деякі з наших пропозицій що до її вдосконалення:



Питання про необхідність посилення уваги до нормування праці на сучасному етапі економічного розвитку в Україні досить актуальне, що має підтвердження активізацією діяльності в цій галузі на державному рівні. Постановою Кабінету Міністрів України від 18.03.03 №356 затверджена "Програма створення і постійного оновлення національної нормативної бази по праці і професійній класифікації на 2004-2007 роки". Згідно з цією програмою в 2006-2007 роках був розроблений ряд міжгалузевих норм праці, затверджено зміни до класифікатора професій, випущено деякі довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Розробка нових нормативних збірок вимагає тривалого часу і чималих коштів. Тому з урахуванням необхідності вдосконалення нормування в країнах СНД, досягнення порівнянності в рівні оплати праці в споріднених організаціях часом одних і тих же власників в різних країнах співдружності, державами-учасниками СНД був розроблений проект „Плану заходів із створення і удосконалення нормативної бази по праці для держав-учасників СНД” на 2010-2014 роки. Робота по виконанню цього плану організовується на основі взаємодії науково-дослідних організацій держав-учасників СНД із залученням провідних підприємств. Всього має бути розроблено 99 нормативних збірок, з яких 14, - нашою державою.

Висновки. Нормування праці є об'єктивно необхідним в будь-якій суспільно-економічній формації, це елемент управління економічним, технічним та соціальним розвитком підприємства. Воно забезпечує однакову інтенсивність праці на різних за змістом та складності роботах, являє собою сполучне кільце між мірою праці та її оплатою. В умовах ринкових відносин підвищується значення нормування праці як одного з визначальних факторів зменшення видатків виробництва і підвищення його ефективності.

Практика використання нормативів для спеціалістів висунула ряд методичних питань, від рішення яких залежить якість нормативної бази та розширення сфери нормування праці. Одним з таких питань є створення методики, в якій наряду з математичними розрахунками буде враховано інтенсивність та важкість праці. Разом з тим, досягнення рівної напруженості норм є актуальною та складною проблемою. Для її вирішення окрім ефективного нормативно-методичного нормування праці також потрібні: висока кваліфікація фахівців з праці; можливість комплексного проектування проектної технології, організації праці та виробництва; економічна і соціальна зацікавленість працівників усіх категорій у високій якості норм праці.

Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці. Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія, не лише не знижують вимоги до нормування праці, але і розширюють сферу його застосування.

Анотація

Розкрито ряд факторів, які впливають на нормування праці у фінансово-кредитних установах. Виділено групу методів, пов'язаних з нормуванням праці робітників фінансово-кредитних установ. Розроблено пропозиції, щодо удосконалення нормуванням праці спеціалістів фінансово-кредитних установ.

Аннотация

Раскрыт ряд факторов, которые влияют на нормирование труда в финансово-кредитных учреждениях. Выделена группа методов, связанных с нормированием труда работников финансово-кредитных учреждений. Разработаны предложения, относительно усовершенствования нормированием труда специалистов финансово-кредитных учреждений.

Summary

Discloses a number of factors that affect the valuation of work in the financial and credit institutions. The group of methods related to the valuation of employees of financial and credit institutions. The suggestions concerning improvement of labor rationing specialists financial institutions.

Список використаних джерел:

1. Беляникова, Ю.В. Нормирование труда- и система заработной платы: практическое пособие / Ю.В. Беляникова, Н.Г. Пономарева, К.В. Хасик. — М.: Управление персоналом, 2005. 94 с.
2. Бородина, В.В. Нормирование труда: учеб.-практ. пособие / В.В. Бородина. — М.: Городец, 2005. 192 с.
3. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / М.И. Бухалков. М.: ИНФРА-М, 2009. - 424 с.
4. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда: учебник для студентов / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова; под ред. Ю.Г. Одегова; Рос. экон. акад. им. Г.В. Плеханова. М.: Экзамен, 2003. — 462 с.
5. Вильховченко, Э.Д. Постиндустриальные модели труда: социорганизационный прогресс на рубеже 21 века / Э.Д. Вильховченко // Мировая экономика и международные отношения. — 2003. — № 3. — С. 56—65.
6. Миядин А.Н. Нормирование управленческого персонала на промышленных предприятиях/А.Н. Миядин, Омск - 2011.
7. Омельченко И.Б. Нетрадиционные методы нормирования численности управленческого персонала.
8. Синяева Л.В. Проблеми договірного регулювання нормування праці в Україні/ Л. В. Синяєва // Вісник донецького національного університету, сер. В: економіка і право, Вип. 2. — 2008. — С. 281 — 287.
9. Савкова С. Шляхи вдосконалення нормування праці / С. Савкова, О. Терещенко // Україна: аспекти праці. — 2002. — №2. — С. 41 — 45.
10. Чумаченко О.В., Шульгіна Т.С.: „Особливості нормування управлінської праці” . Донбас - 2011