УДК 005

ГУБАРЄВА М.О., УГРІМОВА І.В.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Проаналізовано поняття «робочий час» та визначено, що підприємства, які мають правильно сформовану стратегію управління робочим часом як технологію досягнення успіху в економічній діяльності отримують кращі результати; наведено основні фактори впливу на працівників та ефективність роботи підприємства; розглянуто вплив мотивації та умов праці на персонал; доведено пріоритетність управління робочим часом на підприємстві.

Ключові слова: управління робочим часом, фактори впливу, пріоритетність вибору, зворотній зв'язок, персонал, система мотивації.

Проанализировано понятие «рабочее время» и определено, что предприятия, которые имеют правильно сформулированную стратегию управления рабочим временем как технологию достижения успеха в экономической деятельности, получают лучшие результаты; приведены основные факторы влияния на работников и эффективность работы предприятия; рассмотрено влияние мотивации и условий работы на персонал; доказана приоритетность управления рабочим временем на предприятии.

Ключевые слова: управление рабочим временем, факторы влияния, приоритетность выбора, обратная связь, персонал, система мотивации.

Analyzes the concept of "working time" and it has been determined that enterprises that have a correctly formulated strategy of working time management as a technology for achieving success in economic activity get the best results; the main factors of influence on workers and the efficiency of the enterprise are given; the influence of motivation and working conditions on personnel is considered; the priority of working time management at the enterprise has been proved; the necessity of monitoring of working time in order to avoid its inefficient use is revealed; the basic standards of working time duration are investigated.

Key words: working time management, influencing factors, priority of choice, feedback, personnel, motivation system.

Робочий час – це період участі працівника в трудовому процесі, який вимірюється тривалістю робочого дня, тижня, місяця чи року. На тривалість робочого часу мають вплив як рівень розвитку підприємства, так і фізичні та психофізіологічні можливості людини.

Загальна тривалість робочого часу не повинна бути меншою за ту, яку дозволяє досягнутий рівень продуктивності праці, тому що можуть істотно уповільнитись темпи соціально-економічного розвитку суспільства [1].

Збільшення тривалості робочого часу понад норми також не є позитивним аспектом, бо практика свідчить, що тривалість робочого дня понад 8 годин має негативне відбиття як на самих працівниках, так і на підприємстві загалом.

Регламент щодо робочого часу встановлює держава і роботодавець; 40 годин на тиждень – це верхня межа тривалості робочого часу для нормальних умов праці, а для працівників, занятих на роботах зі шкідливими умовами праці – 36 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється також для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, а для осіб віком від 15 до 16 років (для учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на

© Губарєва М.О., Угрімова І.В., 2021

тиждень. 36-годинний тиждень встановлено також для учителів, лікарів, викладачів вищої школи та деяких інших категорій працівників [2].

Надурочними вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня. Надурочні роботи законом допускаються лише у виняткових випадках, але вони не повинні перевищувати для кожного працівника 4-х годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік [2]. До надурочних робіт забороняється залучати:

1) вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років;

2) осіб, молодших вісімнадцяти років;

3) працівників, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять [2].

Законодавством можуть бути передбачені й інші категорії працівників, яких забороняється залучати до надурочних робіт. Жінки, які мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, можуть залучатись до надурочних робіт лише за їхньою згодою. Залучення інвалідів до надурочних робіт можливе лише за їхньою згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям [2].

Не допускається робота у вихідні і святкові дні. Однак якщо це обумовлено характером виробництва, аварійними ситуаціями, стихійним лихом, необхідністю виконання вантажно-розвантажувальних робіт та іншими випадками, передбаченими законодавством, то робота у вихідні та святкові дні компенсується наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі [2].

При роботі в нічний час (нічним вважається час з 22 години вечора до 6 години ранку) тривалість зміни скорочується на одну годину [2]. Робота у нічний час оплачується у підвищеному розмірі, встановленому генеральною, галузевою (регіональною угодами та колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час [2].

Щорічна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору; для осіб молодше 18 років – 31 календарний день [2].

Як правило, на підприємствах установлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. Тривалість щоденної робочої зміни визначається завдяки внутрішнього трудового розпорядку або графіку змінності. Ці графіки затверджує власник або уповноважений ним орган з погодою профспілки підприємства.

Сутність управління робочим часом полягає у необхідності забезпечити виробничий процес, який є результативним і діяльність працівників налагоджена. Основні задачі, які вирішує управління робочим часом – це досягнення результату за мінімальний термін та відтворення робочої сили працівників. Виробництво вважається результативним, якщо на підприємстві відсутні неявки внаслідок тимчасової непрацездатності, але це не уможливлює нормативне відтворювання робочої сили підприємства. Саме з цього починає працювати протиріччя цих двох факторів впливу.

У процесі використання технологій управління часом на підприємстві може виникати безліч непередбачуваних ситуацій, які можуть спричинити відхилення показників від планового значення. Для уникнення негативних наслідків таких ситуацій необхідно постійно здійснювати моніторинг використання робочого часу. Завдяки використанню системи моніторингу керівництво підприємства завжди матиме змогу оцінити правильність та ефективність прийнятих управлінських рішень стосовно раціонального використання робочого часу [3].

Систематичне вивчення втрат робочого часу є основою ефективного управління робочим часом на підприємстві. Воно дає змогу відслідковувати відомості про фактичні втрати часу, виявляти причини невиконання встановлених норм та визначати можливості усунення цих втрат. Також невід'ємною частиною є робота з передовими працівниками підприємства, які можуть дати «зворотній зв'язок», який дає змогу формувати коректні нормативи і

норми для виробництва. Такий аналіз робочого часу дисциплінує робітників, таким чином можна вдосконалювати організацію праці, робити її більш змістовною, більш раціонально використовувати методи праці, що сприяє зростанню продуктивності праці.

Ефективне управління робочим часом передбачає вивчення втрат робочого часу з різних причин, наприклад, вони можуть залежати від робітника або через причини організаційно-технічного характеру. Організаційно-технічні заходи, які значно знижують втрати робочого часу підприємства наступні:

1) планування зниження трудомісткості виробництва;

2) виявлення резервів підвищення рівня продуктивності праці на підприємстві;

3) виявлення причин виникнення втрат робочого часу;

4) удосконалення мотиваційного механізму на підприємстві;

5) аналіз існуючих умов праці;

6) удосконалення систем управління персоналом [4].

Важливою умовою підвищення ефективності використання робочого часу є пошук резервів, до яких можна віднести недопущення прогулів. Для цього потрібно реалізовувати заходи, спрямовані на зміцнення трудової дисципліни, удосконалення системи мотивації праці, удосконалення оснащеності робочих місць, умов праці та ін. Також резервом скорочення непродуктивних витрат робочого часу є скорочення неявок із причини тимчасової непрацездатності. Тому доцільно запроваджувати належне медичне обслуговування працівників із метою попередження захворюваності, виявлення найбільш частих захворювань, здійснення відповідних профілактичних заходів [5].

Налагоджена система комунікаційних зв'язків, раціональний режим роботи та перерв, вміння правильно визначати пріоритети – це все є результатом ефективного та раціонального використання робочого часу на підприємстві. Робітник і роботодавець повинні працювати в команді, вони працюють на один результат. Необхідно налагоджувати системи взаємних обов'язків сторін, матеріального стимулювання, покращувати умови праці.

Зважаючи на все вище наведене, робочий час – це час, який встановлено законом або колективним договором на основі закону, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати свою трудову функцію. Ефективне управління робочим часом передбачає вивчення втрат робочого часу з різних причин. Втрати робочого часу можуть залежати від робітника, але і в ту ж саму чергу і від організаційно-технічних причин. Ці втрати знижують продуктивність праці підприємства.

Це не значить, що керівник підприємства може змусити робітника працювати над норми, або вимагати від нього надзусиль. Головною задачею управління є створення таких умов для працівника, які сприятимуть його ефективній роботі. Це може бути як і комфортне робоче місце, так і сприятливий клімат у колективі та у організації в цілому. Також важливу роль грає система мотивації на підприємстві. Мотивування є ще однією складовою головних задач управління. Зважаючи на це все, робота працівника буде залежати від його розуміння поставленого завдання. Тому необхідно правильно ставити завдання своїм підлеглим та прозоро їх мотивувати.

В умовах сучасних змін у вимогах до професійних знань робітників, розвиток персоналу є необхідною умовою функціонування будь-якого підприємства. Персонал необхідно постійно розвивати, залучати їх до професійного навчання та підвищення кваліфікації. Це дасть змогу працівнику відчути, що він важливий для організації і з ним хочуть працювати і далі. Розвиток персоналу сприяє зростанню умінь, навичок, знань працівника, підвищує його інтелектуальний, духовний, професійний рівень, все це в свою чергу підвищує конкурентоспроможність найманого працівника на ринку праці

Список літератури:

1. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч. посіб. - К.: КНЕУ, 2011. - 200 с.

2. Кодекс законів про працю України. Станом на 25.10.2021 р. - К.: А.С.К., 2021. - 84 с.

3. Писаревська Г.І. Використання тайм-менеджменту для підвищення ефективності управління персоналом. Науковий

вісник Херсонського державного університету. 2016. № 20 (1). С. 148–153.

4. Устенко О.А. Теорія економічних ризиків: навч. посібн. / О.А. Устенко. – К.: КНЕУ, 2012. – 185 с.

5. Васюта В.Б. Ефективність використання робочого часу на підприємстві / В.Б. Васюта, В.В. Вісіч. – К.: КНЕУ, 2014. - 79 с.

Бібліографічні описи/Библиографические описания/Bibliographic descriptions

Актуальні проблеми управління робочим часом на підприємстві / М.О. Губарєва, І.В. Угрімова // Електронная збірка наукових праць «Е-КОНОМІКА». – Х. :НТУ «ХПИ». – 2021. - № 1(5). – С. 120-123

Актуальные проблемы управления рабочим временем на предприятии / М.О. Губарева, И.В. Угримова // Электронный сборник научных работ «Е-КОНОМИКА». - Х. : НТУ «ХПИ». - 2021. - № 1(5). - С. 120-123

Actual problems of working time management at the enterprise / M.O. Gubareva, I.V. Ugrimova // Electronic collection of scientific papers "E-CONOMICS". – Kharkiv : NTU "KhPI". - 2021. - № 1(5). - P. 120-123

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Губарєва Марина Олегівна – магістрант, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», e-mail: gubareva.marina98@gmail.com

Угрімова Ірина Володимирівна – к.е.н., викладач, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»

Губарева Марина Олеговна – магистрант, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт», e-mail: gubareva.marina98@gmail.com

Ирина Владимировна Угримова – к.э.н., преподаватель, Национальный технический университет «Харьковский политехнический институт»

Gubareva Maryna Olehivna - undergraduate, National Technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", e-mail: gubareva.marina98@gmail.com

Ugrimova Irina Vladimirovna - Candidate of Economic Sciences, Lecturer, National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute»

Посилання на статтю / Reference to the journal article:

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ РОБОЧИМ ЧАСОМ НА ПІДПРИЄМСТВІ [Електронний ресурс] / М.О. ГУБАРЄВА, І.В. УГРІМОВА // «Е-КОНОМІКА». Електронна збірка наукових праць. – 2021. – № 1 (5). – С. 120-123. – Режим доступу до журн.: http://e-conomics.hpi.kh.ua/index.php/journal/article/view/101