

**КОНЦЕПЦІЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ І НОРМУВАННЯ
ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВ М'ЯСНОЇ ГАЛУЗІ
КОНЦЕПЦІЯ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ И
НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЙ МЯСНОЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

Dragan O.I.

**THE CONCEPTION OF IMPROVING THE MANAGEMENT AND LABOR
NORM-SETTING OF THE MEAT INDUSTRY ENTERPRISES**

У статті проаналізовано причини занепаду нормування праці на підприємствах м'ясної галузі. Запропоновано концепцію удосконалення організації і нормування праці на підставі заходів методологічного, технічного та організаційного рівнів та з урахуванням світового досвіду.

Ключові слова: концепція, нормування праці, підприємство, м'ясна промисловість.

В статье проанализированы причины снижения функции нормирования труда на предприятиях мясной отрасли. Предложена концепция усовершенствования организации нормирования труда на основе мероприятий методологического, технического и организационного уровней и с учетом мирового опыта.

Ключевые слова: концепция, нормирование труда, предприятие, мясная отрасль.

In the article analyzed reasons of why a labor norm-setting in the meat industry has declined. The proposed the conception of improving the management and labor norm-setting on basis of methodological, performance and management standards, including foreign experience.

Ключові слова: концепція, нормування праці, підприємство, м'ясна промисловість.

Key words: conception, labor norm-setting, enterprise, meat industry.

Вступ. Підвищення ефективності виробництва та посилення соціальної направленості з врахуванням інтересів та потреб людини у всіх сферах її діяльності, особливо в сфері праці, є необхідною умовою для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Рішенням цього завдання є розроблення концепції удосконалення організації і нормування праці на підприємствах м'ясної промисловості.

У ринкових умовах застосування прогресивної організації праці і відповідних їй норм та нормативів має стати життєво необхідним для нормального, стабільного функціонування підприємства. У зв'язку з високим рівнем конкуренції між підприємствами-виробниками м'ясної продукції при вступі України до СОТ потрібно активізувати роботу щодо економії трудових та матеріальних ресурсів на основі застосування нової техніки та прогресивної технології, підвищення організаційного рівня виробництва і інноваційного потенціалу підприємств.

Постановка проблеми. Через низку об'єктивних і суб'єктивних причин знижено рівень економічної роботи підприємств м'ясної галузі. Замість надмірної, жорсткої «регламентації» змісту організації нормування праці, порядку встановлення та перегляду відповідних нормативів протягом короткого часу в Україні сталася її повна децентралізація. Держава нині не надає підприємствам ні методичної, ні нормативно-інформаційної допомоги. Існує реальна загроза втрати здобутків вітчизняних учених і фахівців в цій галузі. Значною мірою залишаються незатребуваними результати наукових і прикладних досліджень з питань атестації робочих місць, раціоналізації трудових процесів на підприємствах м'ясної галузі.

Тому, за нових економічних умов організація і нормування праці повинні удосконалюватися на підприємствах м'ясної галузі для забезпечення їх конкурентоспроможності. Необхідно удосконалити роботу методологічного, технічного та організаційного рівнів нормування праці.

Мета запропонованої автором концепції полягає у визначенні основних напрямів, форм і методів роботи на всіх рівнях управління щодо удосконалення організації і нормування праці у ринкових умовах.

Результати. Досліджуючи виробничо-господарську діяльність підприємств м'ясної промисловості України, прийшли до висновку, що у сучасному періоді організація і нормування праці знаходиться у занепаді. Надвитратний характер економіки підприємств, низький рівень тарифних ставок стали гальмом для використання у виробництві ефективних організаційних рішень та застосування науково-обґрунтованих норм витрат праці. Середньорічний темп зниження чисельності робітників, зайнятих ручною працею, складає менше 1% за рахунок механізації та автоматизації виробничих процесів. Не скорочується чисельність робітників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці. Основною причиною, що негативно впливає на стан роботи щодо раціоналізації робочих місць, покращання умов праці, є недостатність коштів на придбання нової техніки та проведення механізації та автоматизації робіт.

Низький рівень організації праці також обумовлений недостатнім забезпеченням підприємств галузі висококваліфікованими кадрами – нормувальниками–організаторами праці, чисельність яких за останні 15 років скоротилася майже у 10 разів. Як наслідок, атестація робочих місць на більшості підприємств м'ясної промисловості за останні 10 років не проводилась (при необхідності проведення атестації робочих місць не менше 2 разів за 5 років). Водночас основна частина робочих місць не відповідає ергономіці, вимогам передової організації праці та оснащена застарілими пристроями.

При проектуванні нових підприємств розділ з організації праці та управління виробництвом включає лише визначення чисельності персоналу і декларативні вказівки про раціональну організацію робочих місць.

Деякі керівники підприємств м'ясної промисловості ліквідували служби та посади з нормування праці. Це стало причиною, що цю роботу передали на рівень цехів, не переглядаються норми витрат праці, не проводяться заходи щодо раціоналізації робочих місць. Погіршення стану організації і нормування праці на підприємствах поглиблюється за рахунок: недосконалості господарського механізму, який дозволяє збільшувати ціни на продукцію, не

приділяючи уваги зниженню витрат виробництва; наявністю інфляції; низької ціни робочої сили та іншими соціально-економічними причинами.

Наступна причина пов'язана з тим, що рівень середньої заробітної плати та її частка в собівартості є надто низькими – 2–6 %, що не спонукає керівництво підприємств до поліпшення нормування праці.

Проте цілком очевидно, що для виробництва конкурентоспроможної м'ясної продукції високої якості і доступної для широкого кола споживачів, необхідне постійне зниження витрат на її виробництво передовсім за рахунок використання ресурсів праці. Світовий і вітчизняний досвід переконують у тому, що без нормативного регулювання робочого часу за тривалістю, рівнем напруженості (інтенсивності) неможливе конкурентне, ефективне виробництво.

Сьогодні функція управління, організації і нормування праці стала повною прерогативою підприємства. Водночас децентралізація управління економікою не повинна призводити до втрати державних функцій щодо визначення єдиних принципів організації і нормування праці, загальних вимог соціального захисту робітників при підвищенні норм та інтенсивності праці. Реалізація цих принципів вимагає впровадження нових підходів до роботи з організації нормування праці.

Досвід країн з розвинутими ринковими відносинами (Японії, Німеччини, Великобританії, США) щодо застосування прогресивних систем організації і нормування праці майже не використовувався на підприємствах галузі. Так, у США отримала широке розповсюдження «концепція якості трудового життя», яка відображала ряд умов, які визначали можливість оптимальної реалізації трудового потенціалу сучасного робітника.

«Концепція якості трудового життя» є узагальненням трудових теорій «людських відносин», «гуманізації праці», «виробничої дисципліни» та інших. Всі ці теорії протистояли тейлорській концепції «наукового управління», яка базувалася на жорсткому нормуванні виробничих процесів і примусовому характері дисципліни праці та інших заборон. Дана концепція призвела до погіршення трудових відносин у колективах і, як наслідок, до зниження якості продукції підприємств [1, с.14].

До основних питань концепції «якості трудового життя» відносяться: безпека та здорові умови праці; справедливе та гідне стимулювання праці; можливість розвивати свої здібності, задовольняти потреби у самореалізації і самовиразі особистості; можливість професійного зростання та упевненість в майбутньому; добрі взаємовідносини в трудовому колективі на підприємстві; соціальна корисність праці.

Офіційне визнання концепції «якості трудового життя» сприяло створенню у розвинутих країнах з ринковою економікою державних структур з розроблення державної політики з її розвитку.

Особливе значення в концепції приділяється «гуманізації праці», підвищенню її змістовності, яка знайшла своє відображення в різних законодавчих актах, правилах, державних програмах та колективних договорах підприємств.

Класичні програми «гуманізації праці» включають наступні елементи: збагачення змістовності праці; суміщення робітниками функцій працівників основного і допоміжного виробництва, контролю за якістю продукції та інших організаційних функцій; можливість у процесі праці переходити з одного робочого місця на інше, щоб запобігти втомленості від монотонної праці; розвиток колективних форм організації праці, демократизація структур управління і розвиток форм трудової демократії [2.с.33]. Ці програми отримали широке розповсюдження, внаслідок чого проводиться реорганізація виробництва з метою здійснення часткової ліквідації або видозмінення конвеєрних систем, коли робітник має можливість в умовах гнучкої потокової системи змінювати інтенсивність праці на протязі дня або тижня. Важливою умовою ефективності праці є збереження здоров'я та розвитку особистості робітника. Створення таких умов здійснюється шляхом надання робітникам можливості для удосконалення майстерності, підвищення знань, прояву ініціативності.

Американські корпорації для підвищення знань організують курси для навчання робітників та постійне підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Керівництва корпорацій матеріально заохочують своїх

працівників підвищувати кваліфікацію поза підприємством, оплачують курси і вводять доплату за навчання.

Головне завдання концепції «якості трудового життя» – «виробнича демократія» – це перехід від тоталітарних форм управління працею до гнучких, колективних форм та розширення прав робітників у керуванні виробництвом.

У розвинутих країнах нормування праці традиційно розглядається в якості важливої складової внутрішньовиробничого управління. На підставі нормування праці здійснюється організація виробництва, планування, мотивація та контроль, тобто воно пов'язано з основними функціями управління підприємством.

Дослідження свідчать, що в країнах з розвинутою ринковою економікою розширюють сферу застосування нормування праці, як в матеріальному так і в нематеріальному виробництві. У США нормування праці на 100% застосовують підприємства машинобудування, на 88% – підприємства харчової галузі, на 93% – підприємства текстильній галузі тощо [3,с.45]. Основною причиною, що обумовлює актуальність нормування праці – є необхідність пошуку заходів щодо зниження витрат виробництва і забезпечення на цій підставі прибутковості та конкурентоспроможності продукції і підприємства.

Нормування є основою планування чисельності робітників і визначення завантаження робочих місць та обладнання. На підставі вивчення нормування праці і планування витрат праці встановлюються графіки роботи виробництва і завантаження устаткування. Нормування праці має тісний зв'язок із організацією заробітної плати і преміюванням.

Характерною тенденцією розвитку методів оплати праці у закордонних країнах за останні 20 років стало скорочення застосування відрядних форм оплати праці та перехід на почасову форму оплати праці [1,с.67]. Водночас застосування почасової форми оплати праці також засноване на розвитку методологічної бази нормування праці. У сучасному періоді застосовують різноманітні форми почасової оплати праці поєднуючи з контролем змінної норми виробітку. Отже, передбачається почасова оплата праці тільки при умові виконання робітниками встановленого нормою обсягу робіт або виробництві

певної кількості продукції відповідної якості. Премії виплачуються робітникам при досягненні і перевиконанні норм виробітку (обсягу робіт). Однією із умов ефективної почасової оплати праці є введення критерію виконання роботи у заданому темпі, який забезпечує максимальне використання робочого часу на протязі зміни. Темп роботи, встановлений на основі прогресивних нормативів витрат часу на підприємствах, який вважається нормальним за шкалою Британського інституту стандартів, відповідає швидкості ходіння на рівній місцевості 4,8 км за годину [1,с.57]. В Україні даний метод розрахунку темпу роботи не застосовується. Впровадження у господарську практику темпу роботи передбачає чітку організацію достовірного обліку втрат і непродуктивних витрат робочого часу на підприємствах, та ступеня використання робочого часу при визначенні рівня виконання планових завдань.

У США функціонують центри продуктивності і якості трудового життя, які сформовані на базі університетів. Вони надають послуги з розроблення норм виробітку, норм обслуговування, а також методичну і консультативну допомогу з організації оплати праці і матеріального заохочення, удосконалення організаційних структур управління та скороченню витрат праці та інші. Це свідчить про те, що у країнах з ринковою економікою значна увага приділяється організації і нормуванню праці.

Зміни, які проходять у всіх сферах життя і діяльності людини, обумовлені розвитком освітнього і культурного рівня працівників, процесами демократизації, ускладненням і підвищенням технічного рівня виробництва, зростанням вимог до якості продукції, вимагає нових форм і методів організації нормування праці, направлених на рішення головного соціального завдання: розвитку інтелектуальних і професіональних здібностей людини, найбільш повне використання його трудового і творчого потенціалу, збереження його здоров'я і, на цій основі, підвищення задоволення своєю працею. З цих позицій, в якості пріоритетних напрямків удосконалення організації і нормування праці у ринкових умовах, необхідно розглядати гуманізацію праці, яка повинна забезпечити: найбільш повну адаптацію виробництва до людини; високу змістовність праці робітників, відповідно до кваліфікації, позитивними змінами

в трудовій кар'єрі; активну участь робітників в рішенні всіх виробничих завдань. У значній мірі прогресивні рішення щодо гуманізації праці торкаються забезпечення відповідності предметів і знарядь праці психофізіологічним особливостям конкретних груп за статтю та віком, створення максимально гідних та нормальних умов праці та її об'легшення, забезпечення повної безпеки праці, раціональної організації процесів виробництва.

Основні принципи запропонованої концепції удосконалення організації і нормування праці на підприємствах м'ясної галузі, наведені на рис.1.



Рис.1. Концепція удосконалення організації і нормування праці

Висновки. Пошук шляхів раціональних форм організації і нормування праці з точки зору її гуманізації є обов'язковим для забезпечення конкурентоспроможності підприємства. І тому постає завдання: розробити концепцію удосконалення організації і нормування праці, на основі її гуманізації, та визначити основні шляхи її реалізації, передбачаючи проведення наукових досліджень у цій сфері. Реалізація запропонованої концепції потребує

корінної перебудови роботи з організації і нормування, охорони праці та кадрового забезпечення підприємства.

Науково-технічний прогрес вносить корективи у подальший розвиток організації і нормування праці. У зв'язку з цим, поряд з впровадженням комп'ютерних систем організації і нормування праці, потрібно здійснити розроблення і проектування оптимальних структур виробничого процесу при проектуванні і впровадженні нової техніки. Вимоги до прискорення удосконалення організації і нормування праці можуть бути здійснені за рахунок використання досягнень світової практики. Це потребує встановлення зв'язків із міжнародними та національними організаціями, які займаються науковою й практичною діяльністю у сфері організації і нормування праці. Значний інтерес для нашої країни представляють ділові відносини з німецькою асоціацією з вивчення робіт та трудових процесів, американським, японським та азійським центрами продуктивності та іншими аналогічними організаціями. При цьому в якості пріоритетних напрямків слід, виділити: підготовку спеціалістів з організації і нормування праці та управління виробництвом; обмін науковою інформацією, організацію прямих контактів вітчизняних та закордонних підприємств м'ясної промисловості; проведення консультацій, круглих столів, семінарів, конференцій щодо обміну досвідом та здобутками в даній галузі.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Гончаров В.Р.* В поисках совершенства управления: Руководство для высшего управленческого персонала. Опыт лучших промышленных фирм США, Японии и стран Западной Европы. – М., 1994. – 450 с.

2. *Чижов Н.А.* Управление корпоративными кадрами – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.

3. *Кочетков Г.Б., Сунян В.Б.* Корпорация: американская модель. – СПб.: Питер, 2005. – 320 с.

Видання: Наукові праці НУХТ.

2006. – № 19. – С.86–89.