

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

СЕМЕНЧЕНКО АНДРІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ

УДК 331.103.3 (043.3)

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ
В ПРОМИСЛОВОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Харків – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі управління персоналом Харківського національного економічного університету Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник – доктор економічних наук, професор
Назарова Галина Валентинівна,
Харківський національний економічний університет,
завідувач кафедри управління персоналом

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Лугай Лариса Анатоліївна,
Донецький національний університет економіки і
торгівлі імені Михайла Туган-Барановського,
завідувач кафедри економіки і менеджменту

кандидат економічних наук
Колонтаєвський Олег Петрович,
Харківська національна академія міського господарства,
доцент кафедри менеджменту і маркетингу в міському
господарстві

Захист відбудеться 10 березня 2011 р. о 13-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради, шифр К 64.055.02, у Харківському національному економічному університеті за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1а.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного економічного університету за адресою: 61001, м. Харків, пров. Інженерний, 1а.

Автореферат розісланий 9 лютого 2011 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

С. Ю. Гончарова

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. В умовах ринкової економіки успішність функціонування промислового комплексу забезпечується ефективною діяльністю промислових підприємств, стрижнем яких є виробничі процеси. Основою виробництва є трудовий процес, його відповідна організація, управління та нормування. Разом з тим ефективність діяльності промислового підприємства визначається якістю нормування праці висококваліфікованого управлінського персоналу, основу якого складають фахівці підприємства. Питанню розвитку системи нормування праці фахівців як одному з найбільш визначальних серед тих, які зумовлюють успішне вирішення економічних і соціальних завдань, керівництво промислових підприємств надає важливого значення. Розвиток нормування праці фахівців вимагає постійного вивчення та подальшого проектування їхніх трудових процесів на якісно високому рівні.

Розвиток системи нормування праці фахівців має забезпечити виконання певної роботи з мінімальними витратами робочого часу, зниження нераціональних витрат часу, ефективне використання матеріальних ресурсів, високу якість продукту праці. Актуальними завданнями розвитку системи нормування праці фахівців у промисловості в умовах сьогодення є уточнення структури й основних елементів трудових процесів, формалізація цілей, завдань і принципів розробки та впровадження норм праці, визначення та вдосконалення факторів впливу на ефективність трудових процесів, які, в свою чергу, вимагають застосування доцільних економіко-математичних методів їхнього дослідження.

Окремим питанням розвитку системи нормування праці присвячені роботи відомих зарубіжних і вітчизняних вчених, зокрема: В. М. Абрамова, В. В. Адамчука, Є. І. Арона, І. В. Багрової, Б. В. Бичіна, М. І. Бухалкова, А. М. Вейнберга, М. Д. Виноградського, А. Д. Гальцова, Б. М. Генкіна, В. М. Данюка, В. М. Іоффе, А. М. Колота, О. В. Крушельницької, Л. А. Лутай, С. В. Малініна, Д. П. Мельничук, Г. В. Назарової, П. Ф. Петроченка, Є. В. Шубенкової та ін.

Більшість сучасних досліджень зосереджена на вирішенні ключових проблем у сфері нормування праці робітників основного виробництва, адаптації зарубіжних технологій нормування до сучасних умов української промисловості. Всебічне вивчення праць зарубіжних і вітчизняних вчених доводить, що практично всі вони розглядають питання визначення трудомісткості робіт і розрахунку необхідної чисельності працівників відділів і підприємств у цілому. Питанням нормування праці саме фахівців приділяється недостатньо уваги, що зумовлює високий рівень актуальності наукових досліджень, присвячених вирішенню цієї складної проблеми, та вибір теми дисертаційної роботи, яка спрямована на узагальнення теоретичного і методичного забезпечення нормування праці фахівців промислових підприємств України, обґрунтування і розроблення пропозицій щодо розвитку.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертацію виконано відповідно до тематики науково-дослідної роботи кафедри управління персоналом Харківського національного економічного університету за темою «Формування системи оцінювання та мотивації персоналу підприємства» (номер державної реєстрації 0107U005675, 2007–2008 рр.), за якою безпосередньо автором

розроблено мотиваційні механізми в системі нормування праці фахівців, удосконалено методику управління невиробничими витратами робочого часу, які виникають в умовах конфлікту, визначено особливості нормування праці фахівців у промисловості.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування і розроблення теоретичних положень, науково-методичного забезпечення і практичних рекомендацій щодо розвитку системи нормування праці фахівців у промисловості.

Для досягнення поставленої мети в роботі було вирішено такі *завдання*:

узагальнити теоретичні положення з нормування праці фахівців та уточнити на їх основі поняття «трудоий процес фахівця»;

уточнити класифікацію трудових процесів фахівців у промисловості;

удосконалити систему принципів нормування праці фахівців та фактори впливу на її розвиток;

узагальнити методи визначення витрат робочого часу фахівців у промисловості;

виявити особливості нормативно-правового забезпечення нормування праці в Україні;

проаналізувати структуру трудових процесів і комплекс робіт, які виконують фахівці підприємств машинобудівної галузі промисловості;

визначити фактори впливу на ефективність трудових процесів фахівців;

діагностувати стан нормування праці фахівців промислових підприємств та вдосконалити методичні рекомендації щодо його здійснення;

обґрунтувати методичний підхід до розробки норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування;

розробити науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавок;

розробити технологію управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів на підприємстві.

Об'єктом дослідження є трудові процеси фахівців у промисловості. *Предметом дослідження* є теоретичні та методичні підходи до підвищення ефективності функціонування й розвитку системи нормування праці фахівців підприємств машинобудівної промисловості.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою дослідження стали наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з проблеми нормування праці фахівців промислових підприємств. Інформаційною базою є законодавчі та нормативні акти, які регламентують функціонування системи нормування праці, дані статистичної та фінансової звітності підприємств машинобудівної промисловості, дані Державного комітету статистики України, довідково-інформаційні видання.

Для вирішення поставлених завдань у дисертаційній роботі використано систему загальнонаукових і спеціальних методів дослідження, зокрема: *методи теоретичного узагальнення, системного аналізу, наукової класифікації* – для уточнення класифікації трудових процесів фахівців, удосконалення принципів нормування праці фахівців; *методи порівняльного аналізу, фінансово-економічного та статистичного аналізу* – для оцінки ефективності діяльності та стану нормування праці промислових підприємств; *метод експертних оцінок* – для визначення факторних бальних оцінок та комплексу робіт, виконуваних фахівцями; *кореляційно-регресійний метод* – для розрахунку ступеня

впливу факторів на ефективність трудових процесів фахівців; *графічний метод* – для наочного представлення результатів дослідження.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у такому:

вперше:

розроблено науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців промислових підприємств при розрахунку надбавок за трудові досягнення залежно від визначеної трудомісткості виконаних ними робіт за певний проміжок часу (сумарного місячного фонду корисного робочого часу фахівців), співставленої з граничним (мінімальним) місячним фондом робочого часу;

удосконалено:

класифікацію трудових процесів фахівців у промисловості введенням окремого виду процесів – «інформаційних трудових процесів фахівців» – за існуючими класифікаційними ознаками «характер предмета і продукту праці» та «функціональний поділ праці між працівниками», а також доповненням існуючої класифікації трудових процесів всіх категорій працівників новими класифікаційними ознаками «рівень використання комп'ютерної техніки» та «частка розумової праці»;

методичні рекомендації щодо діагностики стану нормування праці фахівців на промислових підприємствах, які, на відміну від існуючих, побудовано на основі: здійснення комплексної оцінки показників фінансово-господарської діяльності підприємств, структури персоналу, забезпеченості підприємств людськими ресурсами, сфери застосування норм праці; проведення порівняльного аналізу структури норм праці; визначення доцільних методів розрахунку чисельності фахівців. Запропоновані рекомендації дозволяють обирати обґрунтовані методи розрахунку чисельності фахівців, в основу яких покладені трудомісткість виконуваних робіт за нормами часу, міжгалузеві нормативи чисельності та рівняння регресії, подані в збірниках міжгалузевих нормативів;

склад соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудових процесів фахівців у промисловості доповненням додатково виділених теоретично обґрунтованих і практично значущих факторів, а саме: рівень розумової активності фахівців, індивідуальна інтенсивність праці, рівень володіння і використання комп'ютерної техніки. Запропоновано методичні рекомендації щодо оцінки ступеня впливу визначених факторів на ефективність трудових процесів завдяки побудові багатофакторної економетричної моделі та розрахунку рівняння регресії;

методичний підхід до розробки норм праці для фахівців у промисловості за допомогою укрупнених методів нормування, особливістю якого є врахування залежності видів норм, які необхідно розробити (співвідношення чисельності окремих категорій фахівців, підлеглості, часу, чисельності), від визначених типових цілей їхньої розробки та впровадження (забезпечення економічної ефективності впроваджених заходів з організації праці, удосконалення організаційної структури, оцінювання ступеня напруженості роботи підрозділів і груп фахівців, удосконалення системи оплати праці фахівців та ін.);

дістали подальшого розвитку:

визначення поняття «трудоий процес фахівця», в якому, на відміну від існуючих, уточнено предмет і продукт праці фахівця; під цим поняттям розуміється сукупність послідовних дій виконавця чи групи виконавців високої кваліфікації, що виконуються на

робочих місцях, з перетворення предметів праці (наявних ресурсів, насамперед інформації) в її продукт (корисну інформацію та управлінські рішення);

система наукових принципів нормування праці фахівців, до якої віднесено додаткову групу принципів – раціональних методів і прийомів праці, що враховують розумові, фізичні та нервово-психологічні особливості діяльності фахівців, а саме принципи динамічного фізичного навантаження, інформаційної напруженості, напруженості аналітично-розумової діяльності, врахування особливостей характеру працівника, оптимальної інтенсивності праці, уваги;

технологія управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів, відмінністю якої є визначення найефективніших способів вирішення конфліктів у залежності від їхніх типів методом анкетування.

Практичне значення одержаних результатів. Основні положення і рекомендації дисертаційного дослідження можуть бути використані при проектуванні, раціоналізації трудових процесів фахівців промислових підприємств, при створенні нормативних матеріалів з нормування праці. Теоретичні та практичні положення дисертації застосовуються при викладанні дисциплін «Нормування праці» та «Організація праці» у Харківському національному економічному університеті (довідка №10/86-09-179/1 від 29.09.10 р.).

Практичне значення результатів дослідження щодо розвитку системи нормування праці фахівців у промисловості підтверджена результатами їхнього використання у діяльності ТОВ «Маяк Електромонтаж» (довідка №1117 від 10.05.10 р.) і «Буран-2006» (довідка №12 від 25.09.10 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційне дослідження є самостійно виконаною науковою працею. Подані до захисту висновки та рекомендації розроблені автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, які належать авторові.

Апробація результатів дисертації. Основні положення, висновки і рекомендації дисертації доповідалися на науково-практичних і науково-методичних конференціях: Міжнародній науково-методичній конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (м. Харків, 2006 р.), Всеукраїнській науково-практичній конференції «Гуманізація соціального управління» (м. Харків, 2008 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми соціально-економічного розвитку промисловості в сучасних умовах» (м. Краматорськ, 2008 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни» (м. Харків, 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції (Чотирнадцятих Ліберманівських читаннях) «Економічні аспекти сучасних технологій управління в економіці, науці, освіті в XXI столітті в умовах фінансової кризи» (м. Харків, 2009 р.), Міжнародній науково-практичній конференції «Соціально-трудова відносина: теорія та практика» (м. Київ, 2010 р.).

Публікації. Основні результати і висновки дисертаційного дослідження опубліковані в 11 наукових працях загальним обсягом 2,51 ум.-друк. арк., у тому числі 7 статей – у наукових журналах і збірниках наукових праць, що визнані ВАК України фаховими з економіки. Особисто автору належать 2,13 ум.-друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, додатків, списку використаних джерел. Робота містить 280 сторінок машинописного тексту, що включає 26 рисунків, з яких 7 займають 7 повних сторінок, 29 таблиць, з яких 8 займають 10 повних сторінок, 17 додатки – на 53 сторінках. Список використаних джерел налічує 210 найменувань – на 18 сторінках. Основний текст дисертації викладено на 192 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми роботи, проаналізовано ступінь опрацювання питань нормування праці фахівців промисловості у науковій літературі, визначено мету, завдання, об'єкт, предмет і методи дослідження, відображено наукову новизну та практичне значення одержаних результатів, подано відомості щодо їх апробації.

У першому розділі – «**Науково-теоретичні основи нормування праці фахівців на підприємстві**» – узагальнено теоретичні положення з нормування праці фахівців, уточнено класифікацію трудових процесів фахівців у промисловості, удосконалено систему принципів нормування праці фахівців та фактори впливу на її розвиток, узагальнено методи визначення витрат робочого часу фахівців у промисловості, виявлено особливості нормативно-правового забезпечення нормування праці в Україні.

В умовах розвитку нових економічних відносин і значної конкуренції все більшої актуальності набувають дослідження, пов'язані з удосконаленням системи нормування праці як інструменту ефективної діяльності підприємства, його стабільності та розвитку. Використання системного підходу у нормуванні обумовлене особливістю дослідження об'єкта (процесу праці) як складної цілісної системи, що дозволяє всебічно його оцінити проаналізувати ситуацію в межах даної системи та організувати процес прийняття рішення. Система нормування праці включає такі складові: ресурси (вхід у систему); принципи нормування праці; фактори впливу на ефективність трудових процесів; внутрішнє середовище – підприємство, в якому зосереджені суб'єкти взаємодії для досягнення стратегічної мети і виконання завдань системи; зовнішнє середовище, яке безпосередньо впливає на розвиток системи нормування; результат, що визначається за аналізом стану системи нормування (якщо він задовільний, то це сприяє зростанню показників ефективної діяльності підприємства). Розвиток системи нормування праці фахівців забезпечується розробкою норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування, підвищенням мотивації працівників, управлінням скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів. Система нормування праці фахівців складається з взаємопов'язаних забезпечуючих та функціональних підсистем. Систему нормування праці фахівців подано на рис. 1.

Фахівці являють собою обширну й різномірну за складом категорію персоналу. Відповідно до Державного класифікатора професій України (ДК 003:2005) в розділі 4.3 (фахівці) зазначено, що фахівці (економісти, фінансисти, інженери, техніки, бухгалтери, нормувальники, юристи та ін.) розробляють і впроваджують у виробництво нові чи вдосконалені види продукції, технологічні процеси, технічні та економічні нормативи, а також форми і методи організації виробництва, праці й управління, забезпечують виробництво необхідною документацією, матеріалами, оснащенням, ремонтним та іншим обслуговуванням.

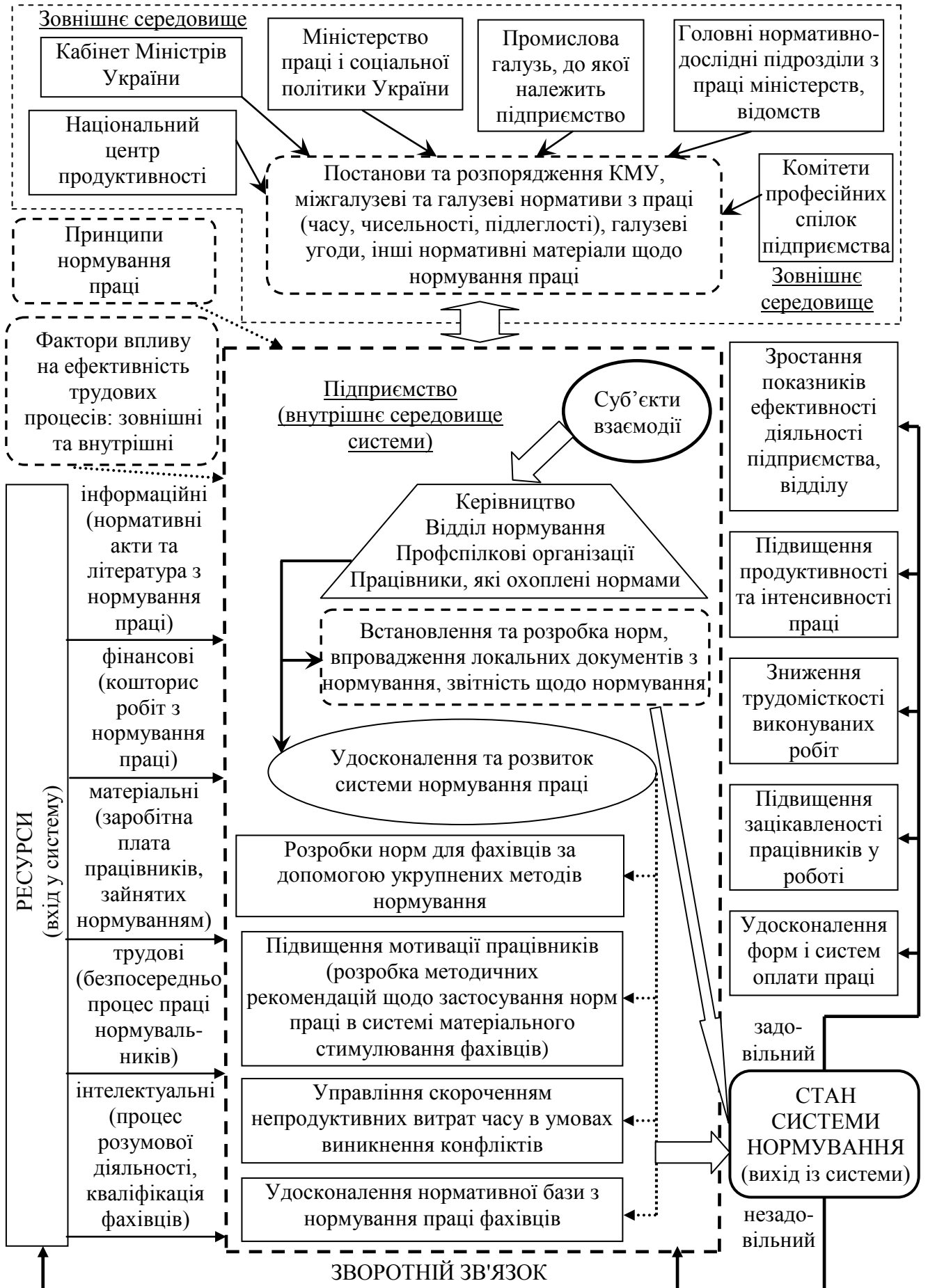


Рис. 1. Система нормування праці фахівців

Підвищення ефективності праці фахівців вимагає нормування їхніх трудових процесів. У дисертації на основі узагальнення визначень трудового процесу уточнено його формулювання щодо фахівців, яке полягає у тому, що трудовий процес фахівця являє собою сукупність послідовних дій виконавця чи групи виконавців високої кваліфікації, що виконуються на робочих місцях, з перетворення предметів праці (наявних ресурсів, насамперед інформації) в її продукт (корисну інформацію та управлінські рішення).

Як показав аналіз наукових джерел, існуючі класифікації трудових процесів фахівців в більшості випадків мають односторонній характер; істотним їхнім недоліком є довільність побудови, в результаті чого окремі складові трудових процесів залишаються поза класифікацією, інші ж, навпаки, дублюються за декількома ознаками. В дисертації запропоновано загальну класифікацію трудових процесів фахівців, що відображує їхній інформаційно-управлінський аспект як найбільш суттєвий. Класифікацію трудових процесів фахівців удосконалено завдяки доповненню новими класифікаційними ознаками – «рівень використання комп'ютерної техніки» та «частка розумової праці»; введенням окремого виду процесів – «інформаційні трудові процеси фахівців» за існуючими класифікаційними ознаками «характер предмета і продукту праці» та «функціональний поділ праці між працівниками».

Система нормування праці фахівців ґрунтується на відповідних принципах. У дисертаційному дослідженні запропоновано комплексну систему принципів за групами: 1) загальні принципи нормування; 2) конкретні принципи раціональної організації трудового процесу, які впливають на окремі елементи процесу праці; 3) принципи раціональних методів і прийомів праці, які враховують розумові, фізичні та нервово-психологічні особливості діяльності фахівців. У третій групі виділено принципи динамічного фізичного навантаження, інформаційної напруженості, напруженості аналітично-розумової діяльності, оптимальної інтенсивності праці, уваги, врахування особливостей характеру окремого працівника.

У дисертації узагальнено методи визначення витрат робочого часу фахівців у промисловості; визначено, що найбільш доцільними методами в процесі дослідження трудових процесів фахівців є: хронометраж та індивідуальна фотографія робочого часу. Використання зазначених методів дозволить з найменшими матеріальними витратами найточніше визначити структуру трудового процесу, виявити причини невиконання норм, отримати дані про фактори, які впливають на ефективність трудових процесів, оцінити якість норм.

У роботі виявлено особливості нормативно-правового забезпечення нормування праці в Україні, які полягають у тому, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин кожний орган управління несе певну відповідальність за стан нормування праці. Сучасні напрямки соціально-економічного розвитку суспільства, посилення процесів децентралізації обумовлюють відхід від централізованого механізму управління системою нормування праці. Законодавчі та нормативні акти з нормування праці є застарілими, оскільки датуються 90-ми рр. минулого століття, міжгалузеві нормативи, які розроблені в 70-80-х рр., не оновлюються. Основною організацією в Україні, яка розробляє нормативні матеріали з нормування праці, є Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України. На сьогоднішній день нормативи для

фахівців є недостатньо розробленими. В дисертації представлена сучасна організація нормування праці в Україні та функціональний зміст управління нормуванням у сучасних умовах.

У другому розділі – «Аналіз системи нормування праці фахівців на промислових підприємствах» – досліджено структуру трудових процесів і комплекс виконуваних фахівцями підприємств робіт, за допомогою економіко-математичних методів визначено фактори впливу на ефективність трудових процесів та проведено діагностику стану нормування праці фахівців на промислових підприємствах машинобудівної галузі згідно із запропонованими методичними рекомендаціями.

При проведенні аналізу структури трудових процесів фахівців було виявлено, що вплив фахівців на продукт сукупної праці здійснюється шляхом використання інформації, яка характеризує стан виробничого процесу на керованому або обслуговуваному ними об'єкті в даний момент, та її перетворення у відповідні рішення (як у документальній формі – креслення, технологічні карти, плани, розпорядження і т. ін., так і в усній для зміни стану цього об'єкта у напрямі досягнення поставлених перед ним цілей і завдань).

У дисертаційній роботі досліджено комплекс виконуваних фахівцями робіт, значну увагу приділено функціям фахівців відділу управління персоналом, що дозволило на основі аналізу наукових джерел з управління персоналом вітчизняних та зарубіжних вчених виділити 27 функцій таких працівників. Слід зауважити, що далеко не всі функції відображені у відповідних нормативних документах. У міжгалузевих нормативах часу робіт працівників, зайнятих набором, переміщенням, підвищенням кваліфікації (перепідготовкою) та обліком кадрів, жодною нормою не визначений час щодо робіт з кадрового моніторингу, кадрового аудиту, управління конфліктами і стресами, формування морально-психологічного клімату в колективі, кадрового консалтингу. Тобто фахівці недоотримують суму винагороди за виконану працю внаслідок значного зниження рівня нормування праці, невідповідності нормативних документів сучасним потребам виробництва.

За допомогою методів експертного опитування та анкетування (82 респонденти, 67 фахівців та 15 керівників структурних підрозділів підприємств) виявлено 6 найвпливовіших факторів, від яких безпосередньо залежить ефективність трудових процесів, що ґрунтується на їх тривалості: 1) характер робіт, які складають зміст праці (види робіт за міжгалузевими нормативами заздалегідь згруповані залежно від їх змісту і складності); 2) кваліфікація фахівця та його здатність використовувати професійні компетенції в процесі праці; 3) рівень володіння і використання комп'ютерної техніки конкретним фахівцем; 4) стаж роботи фахівця (загальний, у відділі, на посаді, яку він займає); 5) індивідуальна інтенсивність праці (залежить від особистої зацікавленості працівника в роботі, самовіддачі, старанні); 6) рівень розумової активності фахівця. За запропонованими методичними рекомендаціями оцінено ступінь впливу факторів, визначено найбільш вагомі фактори впливу на ефективність трудових процесів завдяки побудові багатофакторної економетричної моделі в модулі Multiple Regression Statistica 6.0, розрахунку рівняння регресії та лінійного коефіцієнта кореляції, який показує тісноту зв'язку між двома рядами кількісних показників.

У дисертації запропоновано методичні рекомендації щодо діагностики стану нормування праці фахівців на промислових підприємствах, за якими проведено

статистичний аналіз, що дозволив визначити відсоток робіт, які охоплені нормативною літературою з нормування праці на макро- та мезорівні відповідно до різних категорій персоналу промислових підприємств. У цілому спостерігається рівномірне охоплення нормативною літературою з нормування праці робіт різних категорій персоналу відповідно до галузей промисловості. Близько 11–15% трудових процесів керівників підприємств охоплені нормуванням; здебільшого коливання спостерігаються щодо робіт фахівців (від 36% до 46%), найбільше охоплені нормативними матеріалами роботи технічних службовців та робітників промисловості (в середньому 71,3% та 73,8% відповідно). Значно низьким є відсоток робіт, які охоплені нормуванням серед робітників легкої, меблевої та деревообробної промисловості, що пояснюється, в першу чергу, зменшенням кількості великих підприємств у цих галузях промисловості за досліджуваний період (рис. 2).

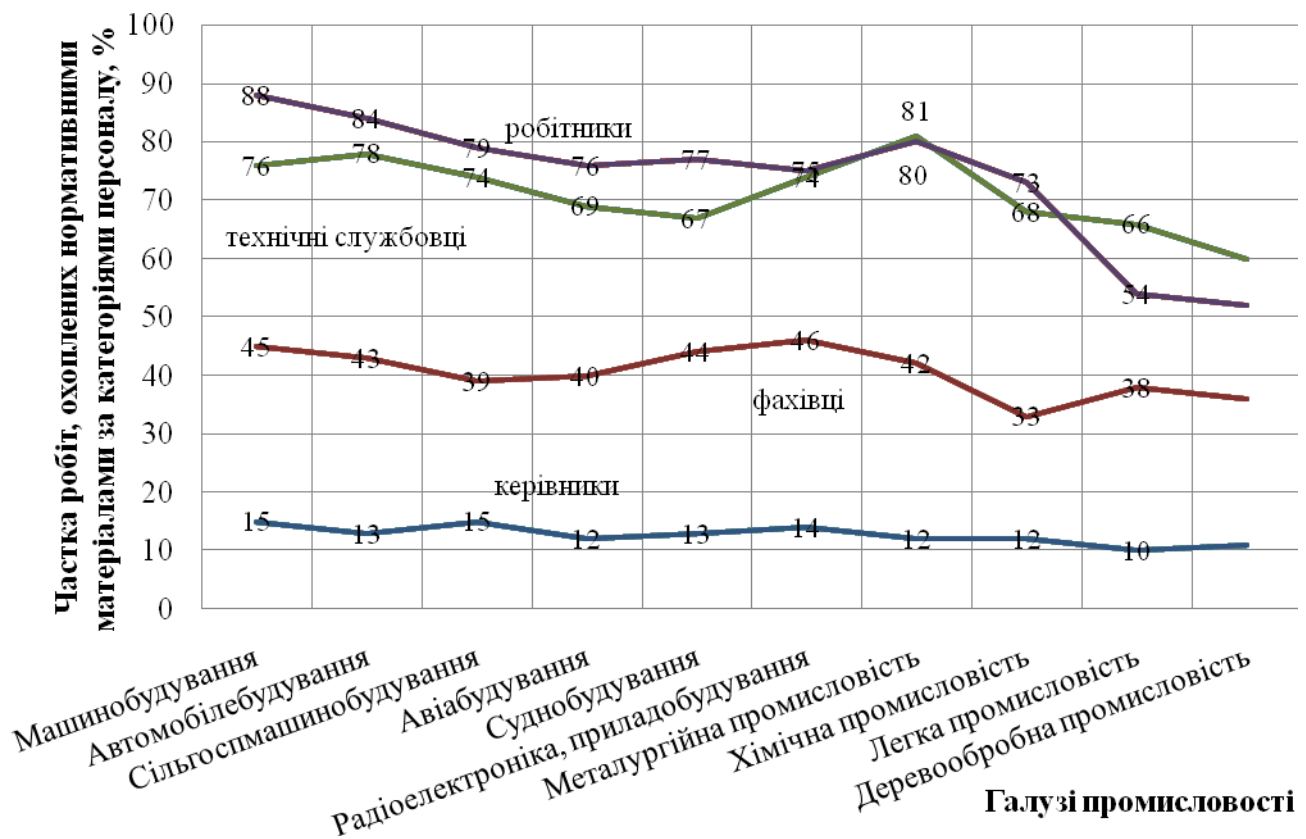


Рис. 2. Графіки частки робіт, охоплених нормативними матеріалами з нормування праці відповідно до категорій персоналу в промисловості

Аналіз фінансово-господарської діяльності за 2008–2009 рр. довів, що фонд оплати праці збільшився у 2009 р. в середньому на 25,3%, середньомісячна заробітна плата зросла в середньому по підприємствах на 31,6% у порівнянні з 2008 р., незважаючи на скорочення чисельності внаслідок спаду виробництва. З'ясовано, що чим більше на підприємстві працівників, праця яких нормується певним способом, тим більший дохід отримує дане підприємство (лінійний коефіцієнт кореляції – $r = 0,924$).

Аналіз охоплення працівників нормуванням на досліджуваних підприємствах машинобудівної галузі промисловості дозволив відзначити, що в цілому значення

коефіцієнта коливається від 0,62 до 0,84, а середнє значення становить 0,72, щодо фахівців значення цього коефіцієнта становить від 0,17 до 0,41, а його середнє значення дорівнює 0,28, що свідчить про необхідність удосконалення існуючої ситуації з розробки та перегляду норм, регламентації трудових процесів фахівців. Значення коефіцієнтів охоплення праці працівників ($K_{оп}$) та фахівців ($K_{оф}$) нормуванням на досліджуваних підприємствах машинобудування у 2009 р. подано на рис. 3.

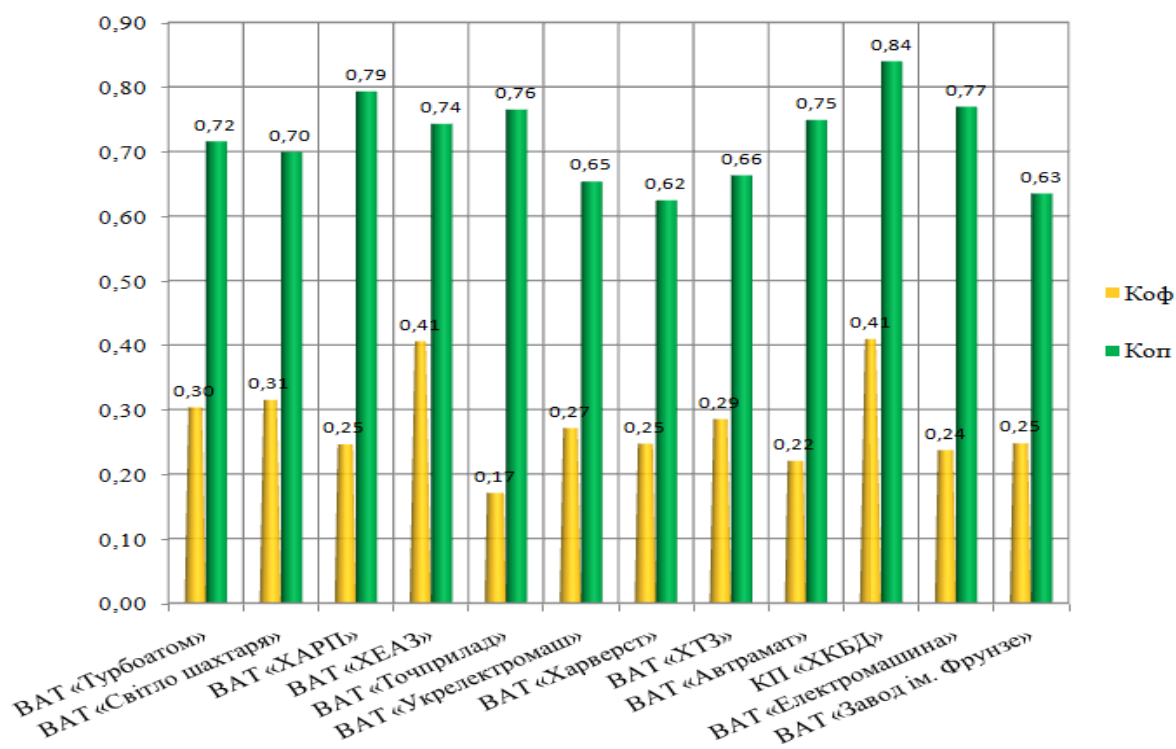


Рис. 3. Значення коефіцієнтів охоплення нормуванням

У роботі проведено порівняльний аналіз структури норм витрат праці, які використовуються на досліджуваних машинобудівних підприємствах для нормування праці фахівців. Аналіз показав, що найбільший відсоток технічно обґрунтованих норм спостерігався на КП «ХКБД» (78,94%), ВАТ «Харківський електроапаратний завод» (77,5%) та ВАТ «Світло шахтаря» (73,9%).

Аналіз методів розрахунку чисельності фахівців показав, що більшість підприємств розраховують необхідну чисельність фахівців відділів переважно за рівняннями регресії, які подано в збірниках міжгалузевих нормативів, що негативно позначається на точності цих розрахунків. У середньому по підприємствах частка використання цього методу розрахунку становить 59,33%. Така тенденція пояснюється спрощеним механізмом розрахунків, але її точність не завжди відповідає стратегічним потребам підприємства, що є негативним явищем.

У третьому розділі – «Підходи до розвитку системи нормування праці фахівців на підприємстві» – обґрунтовано методичний підхід до розробки норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування, розроблено науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавок з використанням міжгалузевих нормативів та інформаційних технологій,

запропоновано технологію управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів.

Нормування праці фахівців складає основу індивідуального та групового планування трудомісткості робіт і чисельності працівників у межах кожного структурного підрозділу і підприємства в цілому. Разом з тим нормування дає можливість застосування прогресивних форм матеріального і морального стимулювання кожного працівника і колективу за збільшення обсягів і підвищення якості виконуваної роботи. Особливістю запропонованого методичного підходу до розробки норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування є врахування залежності видів норм, які необхідно розробити (співвідношення чисельності окремих категорій фахівців, підлеглості, часу, чисельності), від визначених типових цілей їхньої розробки та впровадження (забезпечення економічної ефективності впроваджених заходів щодо організації праці, удосконалення організаційної структури, оцінювання ступеня напруженості роботи підрозділів і груп фахівців, удосконалення системи оплати праці фахівців та ін.). Практичне застосування розробленого підходу в роботі служби нормування праці промислового підприємства сприятиме вирішенню комплексу економічних і соціальних завдань, пов'язаних з підвищенням ефективності діяльності фахівців в умовах ринкової економіки.

Більшість фахівців машинобудівних підприємств працюють за погодинною формою оплати праці, отримують посадовий оклад за відпрацьований час, але частка втрат робочого часу (непродуктивна робота, нерегламентовані перерви, викликані порушенням трудової дисципліни, тощо) є значною внаслідок зниження зацікавленості в роботі, відсутності мотивації. З метою підвищення зацікавленості фахівців у результатах праці та вдосконалення системи мотивації розроблено науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавок на прикладі розрахунку надбавки «за високі досягнення фахівців у праці». Визначення витраченого фахівцями часу (людино-години) на виконання трудових процесів ґрунтується на нормах часу для фахівців різної спеціалізації за міжгалузевими нормативами, затвердженими Міністерством праці та соціальної політики України. Норми часу мають не лише містити кількісні часові характеристики (трудомісткість робіт), але й відображати якісні характеристики трудових процесів, які доцільно визначити експертними методами. З цією метою пропонується удосконалити міжгалузеві нормативи, додавши такі характеристики трудових процесів: складність роботи залежно від її характеру та змісту, рівень використання комп'ютерної техніки, рівень розумової активності в процесі виконання завдання. Послідовність розрахунку надбавки «за високі досягнення фахівців у праці» подано на рис. 4.

Формула розрахунку граничного (мінімального) місячного фонду робочого часу (Φ_{Γ} , люд.-год.) має вигляд:

$$\Phi_{\Gamma} = D_{\text{рм}} \times T_{\text{рд}} \times K_{\text{п}} - T_{\text{пп}}, \quad (1)$$

де $D_{\text{рм}}$ – кількість робочих днів у розрахунковому місяці, днів; $T_{\text{рд}}$ – середня тривалість робочого дня, год.; $K_{\text{п}}$ – коефіцієнт, який враховує час переходу від одного виду роботи до іншого (коефіцієнт переключення дорівнює 0,91); $T_{\text{пп}}$ – кількість невідпрацьованих годин з поважних причин.



Рис. 4. Послідовність розрахунку надбавки фахівцям «за високі досягнення у праці»

За максимальним та мінімальним значенням i -го параметра (Y_{ij}), який характеризує вплив окремого j -го фактора на ефективність трудового процесу, доцільно визначити крок інтервалу (кількість люд.-год., з яких складається інтервал) та їх граничні значення:

$$H_{ij} = \frac{Y_{ij, \min} - Y_{ij, \max}}{n_j}, \quad (2)$$

де H_{ij} – крок, кількість одиниць вимірювання Y_{ij} між двома граничними значеннями інтервалів; n_j – кількість ступенів градації балів за j -м фактором;

$$L_{ij} = \Phi_{ij-1} + H_{ij}, \quad (3)$$

де L_{ij} – граничні значення інтервалів j -го фактора за i -м параметром, одиниці вимірювання Y_{ij} ; Φ_{ij-1} – граничне значення інтервалу, який передує наступному інтервалу j -го фактора за i -м параметром, одиниці вимірювання Y_{ij} .

Кількості балів, нарахованих фахівцям за окремим фактором, розраховується таким чином:

$$B_j = \frac{(Y_{ij} - Y_{ij, \max}) \times \Phi_{BOj,1}}{H_{ij}}, \quad (4)$$

де B_j – кількість балів за j -м фактором, яка нарахована фахівцю; Y_{ij} – кількісне значення i -го параметра, який визначає вплив j -го фактора на ефективність трудового процесу фахівця (наприклад, норма часу на виконання трудового процесу з розрахунку додаткової потреби у фахівцях, людино-годин для розрахунку балів за кваліфікацію та здатність використовувати професійні компетенції в процесі праці); $\Phi_{BOj,1}$ – факторна бальна оцінка фахівця за j -м фактором 1-го ступеня градації балів.

Перерахунок загальної кількості балів, яку отримав фахівець за всіма факторами, в матеріальне значення надбавки здійснюється за формулою:

$$НБ = \frac{СБ \times ЗП}{\Phi_{BO_{\max}}}, \quad (5)$$

де $НБ$ – сума місячної надбавки «за високі досягнення фахівця у праці», грн; $СБ$ – загальна кількість балів, яку отримав фахівець за всіма факторами за місяць; $ЗП$ – розмір посадового окладу фахівця за попередній місяць, грн; $\Phi_{BO_{\max}}$ – максимальна кількість балів за факторними бальними оцінками.

Розроблений науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавки «за високі досягнення у праці» були впроваджені у роботі відділу управління персоналом ВАТ «Автрамат» у 2009 р. Завдяки підвищенню зацікавленості фахівців у результатах праці підвищилася продуктивність праці в цілому по відділу на 15,4%, що позначилося на ефективності діяльності підприємства: знизилась плинність кадрів, використання виробничих потужностей цеху М1 збільшилося з 74% до 85%. У процесі розрахунку надбавок можуть бути враховані інші впливові фактори.

У дисертаційній роботі розроблено технологію управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів на підприємстві, яка ґрунтується на результатах анкетування фахівців і даних зведеної таблиці можливих форм вирішення конфліктів. Результатом є створення комбінацій поєднання типів конфліктів з найбільш ефективними способами їх вирішення. В роботі запропоновано

заохочувати фахівців за попередження ескалації конфліктів завдяки нарахуванню їм бонусних балів, які братимуться до уваги при розрахунку премій або надбавок, що дозволить скоротити непродуктивні витрати часу, уникнути нераціонального використання робочого часу.

ВИСНОВКИ

У дисертації подано теоретичне узагальнення та запропоновано нове вирішення важливого науково-практичного завдання, що полягає у розробленні й обґрунтуванні теоретичних положень, науково-методичного забезпечення і практичних рекомендацій щодо розвитку системи нормування праці фахівців у промисловості. Основні висновки та результати дослідження полягають у такому.

1. У дисертації об'єктом дослідження є трудові процеси фахівців у промисловості, тому автором запропоноване уточнене визначення поняття «трудовий процес фахівця», який являє собою сукупність послідовних дій виконавця чи групи виконавців високої кваліфікації, що виконуються на робочих місцях, з перетворення предметів праці (наявних ресурсів, насамперед інформації) в її продукт (корисну інформацію та управлінські рішення). Уточнено предмет і продукт праці фахівця, що дозволило розширити теоретичні положення нормування праці фахівців у промисловості.

2. Запропоновано узагальнену класифікацію трудових процесів фахівців, в якій введено окремий вид трудових процесів – «інформаційні трудові процеси фахівців» за існуючими класифікаційними ознаками «характер предмета і продукту праці» та «функціональний поділ праці між працівниками», а також доповнено існуючу класифікацію трудових процесів всіх категорій працівників новими класифікаційними ознаками – «рівень використання комп'ютерної техніки» та «частка розумової праці». Використання запропонованої класифікації в процесі визначення тривалості трудового процесу фахівців спрощує його попередній аналіз та вибір обґрунтованих методів дослідження.

3. У дисертаційній роботі удосконалено систему принципів нормування праці фахівців об'єднанням всіх принципів в три групи; виділено нову (третю) групу принципів раціональних методів і прийомів праці, що враховують розумові, фізичні та нервово-психологічні особливості діяльності фахівців, а саме принципи динамічного фізичного навантаження, інформаційної напруженості, напруженості аналітично-розумової діяльності, врахування особливостей характеру працівника та принцип оптимальної інтенсивності праці, уваги. Доповнено склад соціально-економічних факторів впливу на ефективність трудових процесів фахівців у промисловості додатково виділеними факторами – рівнем розумової активності фахівців, індивідуальною інтенсивністю праці та рівнем володіння і використання комп'ютерної техніки, а також визначено групи факторів впливу державного регулювання, організаційних процесів на підприємстві та особистісних характеристик працівників на ефективність трудових процесів.

4. Визначено, що дослідження трудових процесів має проводитися з урахуванням того, що час, який витрачається на виконання елементу операції або певного виду робіт, залежить від багатьох організаційно-технологічних і психофізіологічних факторів, які зазвичай не піддаються повному контролю. Для отримання достовірних висновків про тривалість елементів операцій і структуру витрат робочого часу мають використовуватися

такі методи організації та обробки спостережень, які дозволяють враховувати імовірнісний характер досліджуваних процесів. Методи визначення витрат робочого часу розподілені за такими ознаками: вид, мета спостереження і зміст витрат часу, метод спостереження, об'єкт спостереження, спосіб реєстрації результатів дослідження, спосіб і форма запису результатів.

5. Проаналізовано стан нормативно-правового забезпечення нормування праці в Україні. Результати аналізу показали, що на сучасному етапі розвитку ринкових відносин кожний орган управління несе певну відповідальність за стан нормування праці. Сучасні напрямки соціально-економічного розвитку суспільства, посилення процесів децентралізації зумовлюють відхід від централізованого механізму управління системою нормування праці. Отримані результати достатньо переконливо свідчать про те, що за період з 1989 р. і по теперішній час рівень роботи з нормування праці значно знизився. Така ситуація обумовлена умовами перехідного періоду, реформуванням принципів господарювання та економічних відносин.

6. При проведенні аналізу структури трудових процесів та комплексу виконуваних фахівцями робіт було виявлено, що вплив фахівців на продукт сукупної праці здійснюється шляхом використання інформації, яка характеризує стан виробничого процесу на керованому або обслуговуваному ними об'єкті в даний момент, та її перетворення у відповідні рішення (як в документальній формі – креслення, технологічні карти, плани, розпорядження і т. ін., так і в усній для зміни стану цього об'єкта для досягнення поставлених перед ним цілей і завдань).

7. Використання методів експертного опитування та анкетування дозволило виявити найвпливовіші фактори, від яких безпосередньо залежить тривалість трудових процесів та які впливають на їх ефективність. У дисертаційній роботі запропоновано методичні рекомендації щодо оцінки ступеня впливу факторів, які дозволять якісніше визначати найбільш суттєві фактори впливу на ефективність трудових процесів, завдяки побудові багатофакторної економетричної моделі та розрахунку рівняння регресії.

8. Проведений аналіз фінансово-господарської діяльності машинобудівних підприємств Харківського регіону за 2008–2009 рр. показав, що не зважаючи на спад виробництва, отримання збитків більшістю підприємств та скорочення чисельності на досліджуваних підприємствах на 431 особу, фонд оплати праці у 2009 р. збільшився в середньому на 25,3%, середньомісячна заробітна плата зросла в середньому по підприємствах з 1294,73 грн у 2008 р. до 1703,59 грн в 2009 р., що у відносному значенні становить 131,58%. Лінійний коефіцієнт кореляції ($r = 0,924$) довів наявність прямої досить тісної залежності між виручкою від реалізації продукції та кількістю осіб промислово-виробничого персоналу, праця яких нормується. З'ясовано, що чим більше на підприємстві працівників, праця яких нормується певним способом, тим більший дохід воно отримує.

Аналіз охоплення працівників нормуванням дозволив відзначити, що в цілому на підприємствах коефіцієнт охоплення працівників коливається від 0,62 до 0,84. Значення коефіцієнта охоплення фахівців нормуванням коливаються від 0,17 до 0,41, а середнє значення дорівнює 0,28, що свідчить про необхідність удосконалення розроблення та перегляду норм, регламентації трудових процесів фахівців.

9. Відзначено, що розробка норм часу з урахуванням застосування прогресивних методів і засобів праці, усунення нераціональних і непотрібних елементів трудового

процесу сприяють виявленню і реалізації резервів скорочення витрат часу на одиницю тієї або іншої роботи, зменшенню необхідної чисельності фахівців і підвищенню ефективності їхньої праці. Запропоновано методичний підхід до розробки норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування, особливістю якого є врахування залежності видів норм, які необхідно розробити (співвідношення чисельності окремих категорій фахівців, підлеглих, часу, чисельності), від визначених типових цілей їхньої розробки та впровадження (забезпечення економічної ефективності впроваджених заходів з організації праці, удосконалення організаційної структури, оцінка ступеня напруженості роботи підрозділів і груп фахівців, удосконалення системи оплати праці фахівців та ін.). Практичне використання розробленого методичного підходу в роботі служби нормування праці на підприємстві сприятиме вирішенню комплексу економічних і соціальних завдань, пов'язаних з підвищенням ефективності діяльності фахівців в умовах ринкової економіки.

10. Виходячи з того, що основним індикатором зростання виробництва є підвищення продуктивності праці, що залежить від підвищення соціально-економічної ефективності трудових процесів, розвитку системи нормування праці, яка в першу чергу передбачає скорочення втрат робочого часу фахівців, у дисертації запропоновано удосконалити систему мотивації праці фахівців за допомогою розробки науково-методичного підходу до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавок на прикладі розрахунку надбавки «за високі досягнення фахівців у праці». Розроблений науково-методичний підхід ґрунтується на визначенні трудомісткості виконаних робіт фахівцями за певний проміжок часу (сумарного місячного фонду корисного робочого часу фахівця), співставленої з граничним (мінімальним) місячним фондом робочого часу; на використанні міжгалузевих нормативів часу з урахуванням найсуттєвіших факторів впливу на ефективність трудових процесів та інформаційних технологій.

11. У дисертаційній роботі з використанням методу анкетування виявлено залежність ефективності діяльності фахівців певного відділу від рівня конфліктності в цьому ж структурному підрозділі на підприємстві. За допомогою аналізу відповідей респондентів визначено найбільш ефективні методи подолання певних типів конфліктів. Доведено, що внаслідок виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві значно знижується продуктивність праці окремих працівників і структурних підрозділів. Запроваджено технологію управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів, відмінністю якої є визначення найефективніших способів вирішення конфліктів залежно від їхніх типів. У дисертації запропоновано заохочувати фахівців за попередження розвитку конфліктів завдяки нарахуванню їм бонусних балів, які братимуться до уваги при розрахунку премій або надбавок.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Статті у наукових фахових виданнях

1. Семенченко А. В. Аналіз об'єктивних і суб'єктивних причин виникнення колективних трудових спорів (конфліктів) / А. В. Семенченко // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2006. – № 9. – С. 42–43. (0,11 ум.-друк. арк.)

2. Семенченко А. В. Проблема трудового конфлікту у підвищенні ефективності праці / А. В. Семенченко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. праць. – Краматорськ : ДДМА, 2008. – № 3 (13). – С. 245–249. (0,41 ум.-друк. арк.)

3. Назарова Г. В. Шляхи вирішення трудових конфліктів на підприємстві / Г. В. Назарова, А. В. Семенченко // Вісник соціально-економічних досліджень : зб. наук. пр. – Одеса : ОДЕУ, 2008. – Вип. 32. – С. 288–293. (0,35 ум.-друк. арк./ 0,18 ум.-друк. арк.)

Особистий внесок здобувача: визначення переліку запитань анкети, обробка результатів анкетування та виявлення основних причин виникнення трудових конфліктів.

4. Семенченко А. В. Принципи управління трудовими процесами на промислових підприємствах / А. В. Семенченко // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. праць. – Краматорськ : ДДМА, 2009. – № 3 (17). – С. 233–237. (0,31 ум.-друк. арк.)

5. Семенченко А. В. Разработка нормативов для специалистов с помощью укрупненных методов нормирования / А. В. Семенченко // Бизнес Информ. – 2010. – № 6 (386). – С. 146–149. (0,21 ум.-друк. арк.)

6. Семенченко А. В. Методика розрахунку надбавок фахівцям з використанням міжгалузевих нормативів та інформаційних технологій / А. В. Семенченко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики : зб. наук. праць. – Х. : ХАІ, 2010. – № 1 (9). – С. 102–108. (0,18 ум.-друк. арк.)

7. Назарова Г. В. Проблеми проектування трудових процесів фахівців на підприємстві / Г. В. Назарова, А. В. Семенченко // Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Спец. вип.: у 3 т. Соціально-трудова відносина : теорія та практика. – К. : ХНЕУ, 2010. – Т. 2. – С. 177–181. (0,29 ум.-друк. арк./ 0,14 ум.-друк. арк.)

Особистий внесок здобувача: аналіз систем мікроелементного нормування, наукове обґрунтування поняття «трудова процес фахівця».

В інших виданнях

8. Назарова Г. В. Управління конфліктами у формуванні персоналу підприємства / Г. В. Назарова, А. В. Семенченко // Матеріали Міжнародної науково-методичної конференції «Соціально-психологічні технології управління персоналом» (м. Харків, 24 листопада 2006 р.) // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2007. – № 1 – С. 103–104. (0,12 ум.-друк. арк./0,06 ум.-друк. арк.)

Особистий внесок здобувача: обґрунтування етапів формування персоналу підприємства та визначення методів управління конфліктами.

9. Семенченко А. В. Узагальнення класифікації конфліктів на підприємстві / А. В. Семенченко // Гуманізація соціального управління : тези доповідей Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Харків, 29 квітня 2008 р.). – Х. : ФОП Александрова К. М., 2008. – С. 285–289. (0,13 ум.-друк. арк.)

10. Семенченко А. В. Узагальнення класифікації трудових процесів на промислових підприємствах / А. В. Семенченко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Глобалізаційно-інтеграційні процеси соціально-економічного розвитку країни» (м. Харків, 2–3 квітня 2009 р.). // Управління розвитком : зб. наук. статей. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2009. – № 15. – С. 130–132. (0,16 ум.-друк. арк.)

11. Семенченко А. В. Аналіз чинників впливу на трудові процеси фахівців / А. В. Семенченко // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (Чотирнадцяті Ліберманівські читання) «Економічні аспекти сучасних технологій управління в економіці, науці, освіті в XXI столітті в умовах фінансової кризи» (м. Харків, 9 грудня 2009 р.) // Вчені записки Харківського інституту управління : науковий журнал. – Х. : ХІУ, 2010. – № 28. – С. 65–70. (0,24 ум.-друк. арк.)

АНОТАЦІЯ

Семенченко А. В. Розвиток системи нормування праці фахівців в промисловості. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Харківський національний економічний університет, Харків, 2011.

Дисертацію присвячено поглибленню теоретичних положень, обґрунтуванню та розробленню методичних підходів і практичних рекомендацій щодо розвитку системи нормування праці фахівців у промисловості. Досліджено сутність та основні елементи трудових процесів фахівців, узагальнено теоретичні положення з нормування праці фахівців, удосконалено визначення поняття «трудова процес фахівця», узагальнено та доповнено систему принципів нормування праці фахівців, виявлено особливості нормативно-правового забезпечення нормування праці в Україні, проаналізовано методи визначення витрат робочого часу фахівців, визначено фактори впливу на ефективність трудових процесів фахівців. Розроблено методичні рекомендації щодо діагностики стану нормування праці фахівців промислових підприємств, обґрунтований методичний підхід до розробки норм для фахівців за допомогою укрупнених методів нормування.

Розроблено науково-методичний підхід до застосування норм праці в системі матеріального стимулювання фахівців при розрахунку надбавок, запропоновано технологію управління скороченням непродуктивних витрат часу в умовах виникнення конфліктів на підприємстві.

Ключові слова: система нормування праці фахівців, трудові процеси фахівців, принципи нормування праці фахівців, витрати робочого часу фахівців, матеріальне стимулювання фахівців, непродуктивні витрати часу.

АННОТАЦИЯ

Семенченко А. В. Развитие системы нормирования труда специалистов в промышленности. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 – демография, экономика труда, социальная экономика и политика. – Харьковский национальный экономический университет, Харьков, 2011.

Диссертация посвящена углублению теоретических положений, обоснованию и разработке методических подходов и практических рекомендаций относительно развития системы нормирования труда специалистов в промышленности. Исследованы сущность и основные элементы трудовых процессов специалистов, обобщены

теоретические положения по нормированию труда, усовершенствовано определение понятия «трудовой процесс специалиста», обобщена и дополнена система принципов нормирования труда специалистов, выявлены особенности нормативно-правового обеспечения нормирования труда в Украине, проанализированы методы определения затрат рабочего времени специалистов, определены факторы, влияющие на эффективность трудовых процессов специалистов. Выявление наиболее значимых факторов позволит разрабатывать и внедрять в производство технологически обоснованные нормы, наиболее качественно проектировать и рационализировать отдельные трудовые процессы специалистов.

Разработаны методические рекомендации по диагностике состояния нормирования труда специалистов промышленных предприятий: определены коэффициенты охвата специалистов нормированием, удельного веса нормируемого времени в общем количестве отработанного времени специалистами; представлен сравнительный анализ структуры норм затрат труда, которые используют на предприятиях для нормирования труда специалистов; рассчитано соотношение норм труда по их назначению; исследованы методы определения численности специалистов.

В диссертационной работе обоснован методический подход к разработке норм для специалистов с помощью укрупненных методов нормирования, особенностью которого является учет зависимости видов норм, которые необходимо разработать (соотношение численности отдельных категорий специалистов, подчиненности, времени, численности) от определенных типичных целей их разработки и внедрения (повышение экономической эффективности предложенных мероприятий по организации труда, усовершенствование организационной структуры, оценка степени напряженности работы подразделений и групп специалистов, усовершенствование системы оплаты труда специалистов и др.). Практическое применение данного подхода в работе службы нормирования труда на предприятии будет способствовать решению комплекса экономических и социальных задач, связанных с повышением эффективности деятельности специалистов в условиях рыночной экономики.

Разработан научно-методический подход к применению норм труда в системе материального стимулирования специалистов при расчете надбавок в зависимости от рассчитанной трудоемкости выполненных ими работ за определенный отрезок времени (суммарного месячного фонда полезного рабочего времени специалиста), сопоставленной с граничным (минимальным) месячным фондом рабочего времени с использованием межотраслевых нормативов и информационных технологий. Использование предложенных рекомендаций обеспечит снижение потерь рабочего времени специалистов, рост производительности их труда и повышения заинтересованности работников в труде.

В диссертации предложена технология сокращения непроизводительных затрат труда в условиях возникновения конфликтов для повышения эффективности нормирования труда специалистов на предприятии, которая основывается на результатах анкетирования специалистов на предприятиях и данных сведенной таблицы возможных форм решения конфликтов. Результатом является создание комбинаций объединения типов конфликтов с наиболее эффективными способами их разрешения. В работе предложено поощрять специалистов за предупреждение эскалации конфликтов за счет

начисления им бонусных баллов, которые будут учитываться при расчете премий или надбавок, что позволит сократить непроизводительные затраты времени, избежать нерационального использования рабочего времени.

Ключевые слова: система нормирования труда специалистов, трудовые процессы специалистов, принципы нормирования труда специалистов, затраты рабочего времени специалистов, материальное стимулирование специалистов, непроизводительные затраты времени.

SUMMARY

Semenchenko A. V. Development of system of specialists' work quota setting in industry. – Manuscript.

The thesis for the scientific degree of a candidate of science in Economics in specialty 08.00.07 – demography, labor economics, social economics and policy. – Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2011.

The dissertation is devoted deepening of theoretical positions, ground and development of methodical approaches and practical recommendations to development the system of setting norms of labour specialists in industry. The essence and basic elements of specialists' work flows are investigated, theoretical statements in specialists' work quota setting are generalized, which allowed the author to give the improved definition of the concept «specialists' work flows», it is generalized and complemented the system of principles of specialists' work quota setting, it is found out the peculiarities of normative and legal provision of work quota setting in Ukraine, it is analyzed the methods of defining expenditures of working time of specialists, Certainly factors of influence the factors of influencing the efficiency of specialists' work flows. Methodical recommendations are developed to diagnostics of the state of specialists' work quota setting at industrial enterprises was carried out, the methodical approach to the development of rates for specialists with the help of aggregative methods of rating was grounded.

In the dissertation the methodical recommendations concerning the application of labor rates in the system of the financial stimulation of specialists, when calculating bonuses, were worked out, the technology of management of reducing unproductive expenditures of time under conditions of conflicts occurrence at the enterprise was introduced.

Key words: system of setting norms of labour specialists, labour processes of specialists, principles of setting norms of labour specialists, expense to working hours of specialists, financial stimulation of specialists, unproductive charges of time.

СЕМЕНЧЕНКО АНДРІЙ ВОЛОДИМИРОВИЧ

**РОЗВИТОК СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ
В ПРОМИСЛОВОСТІ**

Спеціальність 08.00.07 – демографія, економіка праці,
соціальна економіка і політика

АВТОРЕФЕРАТ

дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Підписано до друку 07.02.2011 р. Формат 60x84 1/16.
Папір офсетний. Друк різнографічний.
Обсяг 0,9 ум.-др. арк. Наклад 100 прим. Зам. № 19

Надруковано у центрі оперативної поліграфії ТОВ «Рейтинг»
61022, м. Харків, вул. Сумська, 37.
Тел. (057)700-53-51, 714-34-26, 771-00-92, 771-00-96