

УДК.331.101.6 +625

РАЦІОНАЛЬНЕ ВИКОРИСТАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ – ВАЖЛИВИЙ ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПОЛІГРАФІЧНОГО ВИРОБНИЦТВА*З.М. Холод, О.В. Господарчук*

Досліджується вплив організаційно-технічних, економічних, соціальних і оздоровчо-профілактичних факторів на систему управління робочим часом та умов скорочення його втрат на рівні регіону, підприємства. Сформульовані цільова комплексна програма управління робочим часом і система показників оцінки його використання.

Исследуется влияние организационно-технических, экономических, социальных и оздоровительно-профилактических факторов на систему управления рабочим временем и условий сокращения его потерь на уровне региона, предприятия. Сформулированы целевая комплексная программа управления рабочим временем и система показателей оценки его использования.

Перехід економіки на ринкові засади господарювання вимагає удосконалення діючих і впровадження нових методів управління раціональним використанням трудового потенціалу.

Ефективність виробництва, використання трудових ресурсів, випуск конкурентоспроможної продукції, поліпшення благоустрою трудових колективів підприємств значно залежать від раціонального використання робочого часу. Оскільки інтенсивність праці соціально обмежена, а втрати робочого часу на підприємствах значні, підвищення її рівня досягається перш за все раціональним використанням робочого часу та максимальним ущільненням робочого дня. Раціональне використання робочого часу залежить від багатьох факторів, які можна об'єднати в чотири групи: організаційно-технічні, економічні, соціальні і оздоровчо-профілактичні. По суті, останній фактор відноситься до соціального, проте його виділено в самостійний через надзвичайний вплив на здоров'я працюючих і, як наслідок, на втрати робочого часу, які досягають 90% у загальній структурі втрат у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю через захворюваність.

Механізм дії всіх факторів на раціональність використання робочого часу неоднаковий, якщо фактори, пов'язані з розвитком техніки і технологій, організацією виробництва і праці, мають безпосередній вплив, то соціальні і економічні – в основному непрямий через мотивацію праці, вміння, навички, знання тощо. Для визначення впливу кожного з факторів на раціональне використання робочого часу потрібно їх відповідно класифікувати, виходячи із специфіки дії і властивості впливу на його затрати.

Скорочення втрат робочого часу залежить як від зовнішніх факторів, що лежать за межами впливу підприємства і знаходяться в компетенції регіону, так і від внутрішніх, котрі є резервами для поліпшення використання трудових ресурсів самого підприємства. Частина цих умов з'єднується на межі рівнів "регіон-підприємство", і їх вплив на покращення використання робочого часу є взаємопов'язаним. Система управління робочим часом повинна бути зорієнтована на врахування умов, що забезпечують скорочення його втрат (схема 1).

Для виявлення впливу факторів на використання робочого часу доцільно провести комплексний аналіз використання річного фонду робочого часу за системою показників. Величина річного фонду робочого часу одного середньоспискового робітника залежить від величини і ступеня використання цілоденного і внутрішньозмінного фондів робочого часу.



Найбільш повне і раціональне використання робочого часу – ліквідація простоїв і непродуктивних витрат часу – один з факторів ефективного використання трудових ресурсів, резерв підвищення продуктивності та інтенсивності праці. Аналіз використання і втрат робочого часу з різноманітних причин проводили на Львівській державній книжковій фабриці “Атлас” (табл. 1,2).

Таблиця 1

Аналіз використання робочого часу

Показники	Роки		Абсолютне відхилення	У відсотках до 1997 року
	1997	1998		
Середньоспиксова чисельність робітників, чол.	291	270	-21	92,8
Загальна кількість відпрацьованих усіма робітниками:				
людино-днів	53037	48332	-4705	91,1
людино-годин	424293	386656	-37637	91,1
У тому числі понадурочно	-	-	-	-
Середня кількість відпрацьованих одним робітником за рік:				
днів	182,0	179,0	-3,0	98,3
годин	1458	1432	-26	98,3
Середня тривалість робочого дня, год	7,9	8,0	+0,1	101,3

Таблиця 2

Аналіз втрат робочого часу

Роки	Всього неявок на роботу, люд-год.	у тому числі						
		чергові відпустки	тимчасова непрацездатність	передбачені законом відпустки	відпустки на навчання	неявки з дозволу адміністрації	простої	прогули
1997	153241	42800	17219	173	441	81300	11255	53
1998	167144	56840	14942	1608	522	74213	18986	33
Неявки на роботу з розрахунку на одного робітника, люд-дні								
1997	65,8	18,40	7,4	0,081	0,18	34,90	4,81	0,03
1998	77,4	26,32	6,9	0,7	0,25	34,41	8,81	0,01
Відхилення	+11,6	+7,92	-0,5	+0,62	+0,07	-0,49	+4,00	-0,02

Як видно з табл. 1, чисельність робітників зменшилася на 7,2%, тоді як загальна кількість відпрацьованих як людино-днів, так і людино-годин – на 8,9%. Таке співвідношення між ступенем забезпечення підприємства робітниками і рівнем використання ними робочого часу свідчить про зниження ефективності використання робочого часу в 1998 р. порівняно з 1997 р. Так, число неявок на роботу в середньому на одного робітника в 1998 р. проти 1997 р. зросло на 11,6 дня. Основною причиною цього є збільшення кількості простоїв, відпусток

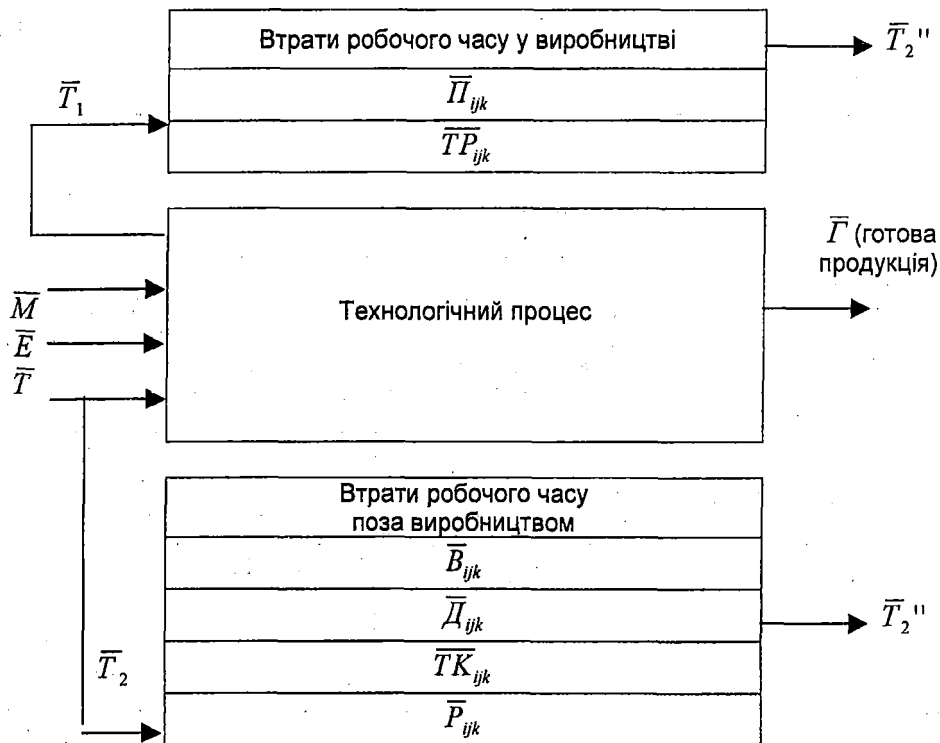
чергових і передбачених законом, а також відпусток на навчання. Число усіх інших неявок з поважних причин з розрахунку на одного робітника скоротилось. Позитивно характеризує використання робочого часу значне зменшення невиходів на роботу через тимчасову непрацездатність. Збільшилася середня тривалість робочого дня внаслідок скорочення порівняно з 1997 р. внутрішньозмінних простоїв.

Отже, умовою поліпшення використання робочого часу на підприємстві є зменшення кількості простоїв, що вимагає вдосконалення роботи по формуванню виробничої програми, пошуку і залучення перспективних замовників на друковану продукцію.

Вивчення структури втрат робочого часу показує, що на фабриці цілоденні втрати займають найбільшу питому частку у втратах робочого часу, а з них – неявки на роботу через тимчасову непрацездатність жінок-виробничниць віком 25–39 років зі стажем роботи 3–5 і 10–15 років. Основна причина таких неявок – догляд за хворими дітьми. Серед прогульників майже 60% складають особи віком 18–25 років, 80% порушників дисципліни мають стаж роботи до трьох років, і дві третини з них уже працювали на інших підприємствах.

Велике значення має вивчення рівня використання внутрішньозмінних втрат робочого часу. Для цього були проведені фотографії робочого дня на основному технологічному устаткуванні. За зведеними показниками спостережень, внутрішньозмінні простоя становлять у середньому 20–30% тривалості зміни. Найбільша питома частка припадає на втрати робочого часу з організаційно технічних причин (несправність обладнання, погана доставка допоміжних матеріалів, відсутність інструментів, роботи тощо). Внутрішньозмінні втрати, які залежать від робітника, характерні в основному для робітників низької кваліфікації віком 16–25 років зі стажем роботи до трьох років.

Важливим в управлінні використанням робочого часу є місце його втрат в загальній структурі виробничо-господарських зв'язків поліграфічних підприємств (схема 2).



У процесі виробництва продукції поруч з матеріальними \bar{M} та енергетичними \bar{E} ресурсами використовуються трудові ресурси \bar{T} , які також є предметом досліджень. Отже, на

вхід системи виробничих зв'язків діє вектор потоків трудових ресурсів \bar{T} , частина яких є втратами робочого часу поза виробництвом \bar{T}_2 і до складу яких входять:

\bar{B}_{ijk} – втрати, пов'язані з непрацездатністю, де i – вид потоку, так, при $i = 1$ – втрати робочого часу від тимчасової непрацездатності, при $i = 2$ – виробничий травматизм, при $i = 3$ – профзахворювання і т.д.; j – виробничі підрозділи, що мають втрати робочого часу; k – календарний період, в якому допущені втрати робочого часу;

\bar{D}_{ijk} – порушення трудової дисципліни, де i – вид потоку, а саме: при $i = 1$ – прогули, при $i = 2$ – запізнення і передчасне залишення робочого місця, при $i = 3$ – затримання в нетверезому стані, при $i = 4$ – попадання у медвитверезник, при $i = 5$ – кримінальні злочини і т.д. в j -му підрозділі в k -му періоді;

\bar{TK}_{ijk} – втрати робочого часу, пов'язані з плінністю кадрів, де i – вид потоку, так, при $i = 1$ – втрати на оформлення звільнення, при $i = 2$ – втрати через зниження продуктивності праці перед звільненням, при $i = 3$ – втрати на пошук нової роботи і т.д. в j -му підрозділі в k -му періоді;

\bar{P}_{ijk} – невиходи з дозволу адміністрації, де i – вид потоку, так, при $i = 1$ – адміністративні відпустки по догляду за дитиною, при $i = 2$ – невиходи через сімейні обставини, при $i = 3$ – невиходи за станом здоров'я (довідка лікаря), при $i = 4$ – невиходи для розв'язання соціально-побутових проблем (купівля продуктів і товарів, отримання довідок) в j -му підрозділі в k -му періоді.

Втрати робочого часу у виробництві продукції \bar{T} , тобто упущені можливості з економії робочого часу в процесі роботи, $\{\bar{T}_1^1\} = \{\bar{P}_{ijk}\} + \{\bar{TP}_{ijk}\}$, де \bar{P}_{ijk} – простой в процесі роботи, у тому числі при $i = 1$ – цілоденні, при $i = 2$ – внутрішньозмінні і т.д. в j -му підрозділі в k -му періоді; \bar{TP}_{ijk} – технологічний резерв часу, де i – вид потоку, при $i = 1$ – удосконалення технології, при $i = 2$ – введення в експлуатацію прогресивного обладнання, при $i = 3$ – впровадження нових матеріалів і високопродуктивного оснащення і т.д. в j -му підрозділі в k -му періоді.

Виходячи з вищевикладеного, потрібно мінімізувати втрати робочого часу поза виробництвом $\{\bar{B}_{ijk}, \bar{D}_{ijk}, \bar{TK}_{ijk}, \bar{P}_{ijk}\} \rightarrow \min$ і в процесі виробництва $\{\bar{P}_{ijk}, \bar{TP}_{ijk}\} \rightarrow \min$.

Для раціонального управління робочим часом сформована цільова комплексна програма, спрямована на досягнення запланованого фонду робочого часу. У зв'язку з тим, що декомпозиція цілей повинна забезпечувати найбільш ефективне досягнення кінцевих результатів, доцільно виділити чотири групи підцілей: організаційно-технічні, економічні, соціальні, оздоровчо-профілактичні.

Раціональне використання робочого часу залежить від планування, обліку та контролю за його використанням. Основним показником системи управління робочим часом є фактичні втрати робочого часу в людино-днях на одного робітника з усіх причин (загальна і професійна захворюваність, виробничий травматизм, простой, прогули та інші порушення трудової дисципліни і правопорядку).

Рівень використання робочого часу залежить від багатьох факторів. Передусім від організаційно-технічних (організація та умови праці, обслуговування робочого місця, наявність роботи тощо), тому в систему показників ввійшли і показники роботи підрозділів.

Рівень втрат робочого часу оцінюється за допомогою системи показників використання робочого часу, що спрямована на скорочення цих витрат і підвищення ефективності його використання. Отже, робота підрозділів оцінюється за основними показниками використання робочого часу (найбільше скорочення втрат робочого часу, відсутність випадків професійної захворюваності, охоплення медоглядами і прищепленнями не менше 95% робітників) і кількісним розрахунковим балом. Методика розрахунку бальної оцінки дуже проста: втрати

робочого часу на одного робітника в цеху (на дільниці) з усіх причин складають основний бал. Розрахунковий бал – це сума основного бала і поправок до нього. В залежності від роботи підрозділів по використанню робочого часу основний бал (фактична величина втрат) за рахунок поправок може умовно зменшуватись або збільшуватись. В результаті розраховується критерій у вигляді інтегрального показника, що дозволяє порівняти роботу підрозділів

$$P_6 = O_6 + \sum_{i=1}^m n_i ,$$

де P_6 – розрахунковий бал; O_6 – основний бал (втрати робочого часу з усіх причин за квартал на одну людину); $\sum_{i=1}^m$ – сума поправок до основного бала; n_i – поправки до основного бала, де $i = 1, \dots, m$ – кількість поправок.

Закономірне зменшення втрат робочого часу сприяє не тільки поліпшенню всіх основних техніко-економічних показників роботи підприємства, але й збереженню та зміцненню фізичного і морального здоров'я людини, підвищенню інтенсивності та мотивації праці, удосконаленню робочого потенціалу і подоланню відчуження виробників від засобів виробництва.

УДК 338+655

РОЗВИТОК ПІДПРИЄМНИЦТВА В ГАЛУЗІ ПОЛІГРАФІЇ

Н.П. Білецька

Розглядається порівняльний аналіз основних техніко-економічних показників у підприємницьких структурах різних форм власності у видавничо-поліграфічному комплексі. Зазначено основні напрями поліпшення розвитку підприємницьких структур в умовах ринку.

Рассматривается сравнительный анализ основных технико-экономических показателей в предпринимательских структурах разных форм собственности в полиграфическо-издательском комплексе. Указаны основные направления улучшения развития предпринимательских структур в условиях рынка.

Перехід до ринкової системи господарювання тісно пов'язаний з виникненням і поширенням самостійної, ініціативної діяльності суб'єктів економічних відносин, спрямованої на виробництво продукції, надання різноманітних послуг з метою одержання прибутку. І це цілком зрозуміло: адже, як свідчить світовий досвід, саме підприємницький сектор є надійною основою, головним структуроутворюючим елементом конкурентно-ринкового середовища, важливою рушійною силою розвитку економічної системи. Рухливий і динамічний підприємницький сектор сприяє розв'язанню низки соціально-економічних проблем, розширює можливості працевлаштування населення, повнішого задоволення потреб споживачів.

Аналізуючи дані таблиці, слід відзначити, що на сьогодні минуло ще небагато часу для становлення потужного підприємницького сектора в структурах видавничо-поліграфічного комплексу. Звичайно, тепер великим державним підприємствам, таким як головне підприємство РВО „Поліграфкнига”, важко конкурувати з новими підприємствами, що беруть кредити, купують спочатку маленьке обладнання або використовують поліграфічне устаткування на умовах лізингу, а потім поступово розвиваються. Саме такі невеликі підприємства нині завойовують ринок: ринок етикетки, ринок випуску плакатів, журналів, проспектів, буклетів, навіть того ж пакування. Не маючи обладнання, наприклад для оздоблення продукції, вони працюють з такими ж приватними або державними підприємствами, в яких є хоч яке-небудь оздоблювальне устаткування для пакування. Державним підприємствам у цій ситуації дуже складно.