

1. Турчинов О. В. Тіньова економіка (методологія дослідження та механізми функціонування): Дис. д-ра екон. наук: 08.01.01. / Київський національний економічний університет — К., 1997.

2. Эклунд К. Эффективная экономика — шведская модель: (Экономика для начинающих и не только для них.): Пер. со швед. / Авт. предисл. В. В. Попов, Н. П. Шмелев; науч. ред А. М. Волков. — М.: Экономика, 1991. — 349 с.

Стаття надійшла до редакції 28.03.2007

М. Ю. Сандуленко, канд. екон. наук, доц..

Т. В. Перепельчук,

Одеський державний економічний університет

АНАЛІЗ ДІЮЧИХ СИСТЕМ МІКРОЕЛЕМЕНТНИХ НОРМАТИВІВ З МЕТОЮ МОЖЛИВОСТІ ЇХ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМАТИВНОЇ БАЗИ УКРАЇНИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто питання удосконалення методів розробки нормативів з використанням мікроелементних нормативів. Велику увагу приділено найбільш відомим системам мікроелементних нормативів — В. М. Іоффе, А. А. Труханова, МТМ, з точки зору можливості їх використання для нормування праці на підприємствах України. Виділено переваги і недоліки цих систем. Пропонується для нормування праці на підприємствах України використовувати «систему визначення методу і часу виконання роботи» — МТМ — 1, яка дозволяє поєднати питання організації і нормування праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Нормування праці, організація праці, хронометраж, коефіцієнт темпа, наукові методи нормування праці, нормативна база, норми, нормативи, мікроелементні нормативи, системи мікроелементних нормативів.

Наукові методи нормування праці дозволяють розробляти норми і нормативи, які є основою економічних розрахунків поточного, перспективного і прогнозного планування; вихідною базою обліку затрат і результатів виробництва; проектування раціональної організації праці і виробництва; організації стимулювання праці; способом забезпечення нормальної

інтенсивності праці; дієвим засобом досягнення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

Зарубіжний досвід показує, що організація і нормування праці традиційно вважаються важливими складовими внутрішньовиробничого управління. Дослідження, проведені Європейською Асоціацією продуктивності свідчать про те, що підприємці провідних країн (США, Англії, Швеції, Японії, Італії) не тільки не знижують вимоги до нормування праці, а навпаки, розширюють сферу застосування і підвищення якості діючих норм [4].

В сучасних умовах становлення повноцінного ринку, виникнення конкуренції товаровиробників примушує підприємства серйозно займатися виявленням і використанням внутрішніх резервів зростання обсягів та підвищення продуктивності виробництва, що забезпечує надійна система нормування праці.

Велику увагу значенню нормування праці і його удосконаленню в ринкових умовах приділяють В. Вітвіцький, М. Таран, С.Савкова, О. Терещенко та інші. Але питання удосконалення методів розробки нормативів з використанням мікроелементних нормативів ними не вирішуються, хоча мікроелементне нормування праці відноситься до наукових методів нормування.

Вивчення стану нормування праці в Україні співробітниками НДІ праці і зайнятості свідчить про те, що рівень його дуже низький. На більшості підприємств нормування праці практично не проводиться, що призвело до негативних недоліків в організації стимулювання праці, послаблення зв'язку розмірів оплати праці з підсумками результатів діяльності підприємств та їх структурних підрозділів.

В більшості випадків таке становище обумовлене низькою якістю нормативів та застарілими методами їх розробки. Діючі нормативи мають дату розробки 70-80-ті роки, крім того ненадійні методи розробки ще на етапі створення знижують їх якість.

В Україні ще і сьогодні для розробки нормативів використовують хронометраж. Про недоліки хронометражу нами багато і докладно доводилось в статтях [3—6].

При записі тривалості елементів операції під час хронометражу не відомо з якою продуктивністю працює робітник, витрачає він більше часу ніж потрібно, чи менше. Він може затягувати час, який потрібен для виконання операції, або

робити з більшою швидкістю. Тому дані хронометражу рідко бувають дійсно репрезентативні для всієї групи виконавців однієї і тієї ж роботи.

У зв'язку з цим у більшості країн світу вже давно хронометражні дані коректуються на коефіцієнт темпа, який визначається одночасно з проведенням хронометража з ціллю одержання величини часу, відповідно нормального темпу.

Ще одним недоліком старих нормативів є прагнення авторів цих нормативів зробити їх універсальними, що привело, з одного боку, до збільшення нормативної інформації в десятки разів, з другого — до усереднення елементів трудового і технологічного процесів, організаційно-технічних умов, факторів витрат часу, що значно вплинуло на якість нормативів. Помилки за рахунок цих дій складали до 50 %. Тому стара схема централізованої розробки нормативів на всі види робіт, для всіх галузей і типів виробництва не виправдала себе. Отже діюча нормативна база, створена з використанням хронометражних досліджень без урахування темпа та з усередненням трудового процесу та організаційно-технічних умов, неякісна.

Світовий досвід свідчить, що централізовано розробляються тільки базові нормативи. Такими можуть бути мікроелементні нормативи на базі яких кожне підприємство створює власні нормативи, що скорочує строк від розробки до введення їх в виробництво.

Проблема полягає в тім, що в Україні не розроблені мікроелементні нормативи. В цьому випадку необхідно чинити таким чином, як це робили такі країни, як Чехія, Болгарія, Польща. Вони пристосували уже діючі в інших країнах системи мікроелементних нормативів і створили нормативи різного ступеню укрупнення для різних робіт; в Чехії — для транспортних робіт, в Польщі — для складальних робіт.

Розглянемо найбільш відомі закордонні системи мікроелементних нормативів і спробуємо дати їм оцінку.

Першу закінчену і теоретично обґрунтовану систему мікроелементних нормативів, яка набула практичного значення для оперативного нормування праці, розробив російський інженер В.М.Іоффе. Вона опублікована у 1930 р. А в 1934 р. на сесії Ленінградського інституту організації, економіки і оздоровлення праці були відзначені підсумки практичного застосування мікроелементного методу. Насамперед зазначалося, що тривалі і всебічні перевірки використання мікронормування для робіт

масового виробництва підтвердили його надійність і раціоналізаторське значення.

В основу системи покладено поділ рухів на рішучі (короткі за часом) і пристосовні (більш тривалі). Нормативи побудовані відносно факторів руху, які впливають на трудомісткість праці і поділяються на три групи: легкі одноманітні і багаторазові; легкі; напружені.

Легкі рухи виконуються без вантажу і зусилля. Напружені здійснюються з максимальним напруженням і зусиллям. Що ж до темпу, легкі, але різноманітні рухи мають нормальний темп, напружені — уповільнений, легкі одноманітні і багаторазові /не більше трьох разів/ — прискорений. Одночасні паралельні рухи обох рук, як легкі, так і напружені, оцінюються як напружені, а легкі одноманітні і багаторазові — як легкі.

Окремо наведено додатки на пристосовні рухи для елементів «узяти» і «перемістити». Пристосовні рухи елемента «узяти» це невеликі допоміжні рухи пальців або руки, які відбуваються між кінцем рішучого руху руки і початком просування її з предметом. Кількість часу пристосовного руху в елементі «перемістити» залежить від зусилля, точності, ступеня свободи і навика.

У цілому система придатна для практичного застосування. Вона має невелику кількість нормативних даних, простоту класифікації рухів і факторів, що дозволяє швидко знаходити необхідні нормативи розраховані на нормальний темп.

Водночас нормативи мають такі вади: відсутність правил урахування часу при перекритті рухів різними органами, великий інтервал значень факторів.

Так, таблиці нормативів руху руки удержують значення фактора «відстань» — 500 мм і 1000 мм і відповідно нормативи часу 0,001 і 0,0015 хвилини. Якщо фактична відстань руху руки буде 510 мм, то нормувальник може вибрати час в інтервалі значення фактора від 510 мм до 1000 мм, а це в 1,5 рази більше ніж час на рух руки на відстань 500 мм.

Простота класифікації рухів має і зворотну сторону, оскільки ускладнює нормування. Доводиться різноманітні рухи прирівнювати до двох груп, які удержує система, тому можливі помилки в обчисленні часу, а також обмеження їх застосування для аналізу нормування праці.

Розвитком системи В. М. Іоффе є метод диференційного аналізу і нормування праці А. А. Труханова. Вивчаючи практику застосування нормативів В. М. Іоффе, він дійшов висновку що вони мають недостатню кількість факторів, з допомогою яких

можно було б показати трудовий процес у різних організаційно-технічних умовах .

В 1933 р. А. А. Труханів поставив перед собою завдання значно розширити коло задач, які можна було б розв'язати з допомогою мікроелементних нормативів.

До них мали ввійти питання знаходження найбільш ефективних варіантів організації робочого місця, вибір кращих пристроїв та прийомів роботи, оптимальних умов праці (пози, освітлення, меблів та ін.). Для цього в системі А. А. Труханова були передбачені такі фактори: тип, шлях і напрямок рухів, прикладене зусилля, послідовне повторювання рухів, зовнішні фактори /зручність, середовище, освітлення, шум, температура/, індивідуальність робітника та соціальні фактори.

Нормативні значення часу в системі подані не в абсолютних, а у відносних одиницях, що теж відрізняє їх від нормативів В.М.Іоффе.

Дослідження трудомісткості рухів у робітників різних професій дозволило зробити висновок, що абсолютна величина однакових рухів у різних робочих різна, але відношення між величиною часу двох рухів у різних людей однакові. Ця закономірність була взята за основу при визначенні відносних одиниць трудомісткості рухів. Переведення абсолютних одиниць в абсолютне значення часу здійснюється через коефіцієнт, який має середнє значення 1,5 сек. на 100 відносних одиниць.

Велика увага в системі приділена фактору освітлення робочого місця і його впливу на трудомісткість руху. Нормативи в таблицях подані двома числами. Одне, основне, показує кількість часу в відносних одиницях коли освітлення відповідає нормі, друге, в дужках, — при зниженні освітлення порівняно з нормою.

Незважаючи на ці позитивні відмінності система мікроелементних нормативів А. А. Труханова має певні недоліки.

Насамперед велика кількість якісних факторів ускладнює нормування внаслідок неможливості визначити їх характеристику. Застосування відносних одиниць не дає ніякої переваги, бо перевідний коефіцієнт має одне значення. Крім цього, у системі закладено темп роботи значно нижчий ніж передбачено фізіологічними нормативами. Сам А. А. Труханов зазначив, що його метод більше підходить для:

- вибору методу роботи;
- проектування високопродуктивних пристроїв, органів управління верстатами і машинами;

- створення нормальних санітарних умов на робочих місцях.

А. А. Труханов зробив першу спробу поєднати питання організації та нормування.

В цей же час проводяться інтенсивні роботи по розробці системи мікроелементних нормативів в Америці. Ця робота завершилась у 1948 році створенням закінченої системи мікроелементних нормативів, котра одержала назву «система визначення методу і часу виконання роботи», скорочено — МТМ. Автори Майнерд, Шваб, Стегенмертен. Ця система об'єднала можливість визначення завдань організації і нормування праці і отримала визнання у всьому світі.

Діє асоціація МТМ, яка має філіали у багатьох країнах Європи і займається питаннями підготовки спеціалістів по використанню системи для практичних цілей.

Система побудована таким чином, щоб можливо було визначити рівень організації праці на робочому місці після розшифровки трудового процесу. В Німеччині для цього діють автоматизовані системи.

В Одеському економічному університеті уже більше 20 років використовують систему МТМ-1 в нормативно-дослідній роботі і подальше ми рекомендуємо вивчати цей метод при підготовці студентів-магістрів. Для цього уже розроблені практичні посібники. Дисципліну можливо назвати «Мікроелементне нормування та проектування трудових процесів».

Для початкової підготовки спеціалістів — викладачів по використанню системи МТМ-1 можливо запросити спеціалістів із Європейської асоціації МТМ-1.

Література

1. Вітвицький В. В. Методологічні аспекти формування та використання систем економічних норм і нормативів // Економіка АПК. — 2002. — № 4. — С. 39.
2. Савкова С. Терещенко О. Шляхи удосконалення нормування праці // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 2. — С. 41.
3. Сандуленко М. Ю. Рационалізація праці: теорія і практика. Формування ринкової економіки: Спец. вип. до 100-річчя Київського економічного університету та 40-річчя каф. управління персоналом. Управління людськими ресурсами — К.: КНЕУ, 2005. — С. 273—278.
4. Сандуленко М. Ю., Перепельчук Т. В. Принципи та методичні підходи до створення нормативної бази для нормування праці на підприємстві. Формування ринкової економіки: Спец. вип. до 100-річчя Київського економічного університету та 40-річчя каф. управління

персоналом. Управління людськими ресурсами — К.: КНЕУ, 2005 — С.278—283.

5. Сандуленко М. Ю., Перепельчук Т. В. Основні напрямки відтворення наукових методів нормування праці. Економіка: проблеми теорії та практики. Збір. наук. Праць. В. 194. Т. II. — Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. — С. 373—379.

6. Сандуленко М. Ю. Проблеми теорії та практики нормування праці. Проблеми праці, економіки та моделювання. Збір. наук. Праць; Ч.1. — Хмельницьк: НВП «Евріка» Тов, 1998. — С. 200—203.

Стаття надійшла до редакції 12.02.2007

УДК 65.014.1 (477)

В. О. Сафонов, аспірант,
Одесский государственный экономический университет

ФОРМАЛИЗАЦИЯ КОММУНИКАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ПЕРИОД РОСТА КОМПАНИИ

АННОТАЦИЯ. Проведен анализ развития коммуникационного процесса и информационного обмена на примере украинских компаний. Определены пути совершенствования коммуникационных и информационных технологий и накопления интеллектуального капитала внутри компании. Предложены конкретные рекомендации по формализации коммуникативных процессов в системе управления персоналом в период активного роста и изменений компании.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Коммуникационный процесс, информационный обмен, управление персоналом, формализация, информационная депрессия, коллективная миссия, коммуникативная среда, тренинг.

Рост объемов производства и продаж компаний — лидеров украинского рынка, обилие внешней и внутренней информации, постоянно меняющиеся условия деятельности, цели и методы работы стимулируют качественный рост системы управления компанией и, как правило, увеличение количества управленческого персонала. Совершенствование внутренних коммуникаций предприятия (компании, корпорации), предполагающее возможность всестороннего обмена информацией между его структурными подразделениями является приоритетным направлением его развития.