

Якщо $t_j^H(k) \leq t_{k+1}$, то робота j починається в момент t_{k+1} . Якщо $t_j^H(k) > t_{k+1}$, то робота j починається в момент $t_j^H(k)$.

Визначаючи $t_j^H(k)$ для всіх $k = \overline{0, m}$ і порівнюючи моменти завершення j -ої роботи, визначаємо K_{ij} при якому t_i , мінімальне.

Список літератури:

1. Баркалов С.А. Терия и практика календарного планирования в строительстве.- Воронеж: ВГАСА, 1999.- 216 с.
2. Буркова И.В., Михин П.В., Попок М.В., Семенов П.И., Шевченко Л.В. Модели и методы оптимизации планов проектных работ. – М., 2005. – 103 с.
3. Курочка П.Н., Сиренько С.В. Определение рационального совмещения работ при выполнении информационного проекта // Известия ОрелГТУ. Серия: Информационные системы и технологии. - Орел, 2006.- №1-1.- с. 120-124.

Отримано: 27.03.2012

УДК 69.003

К.І. Шевчук

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК НЕВІДЄМНА СКЛАДОВА ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ БУДІВЕЛЬНОГО ПІДПРЕМСТВА

АНОТАЦІЯ

Розглянуто історичний розвиток нормування праці як науки, здійснено аналіз нормативно-методичного, організаційного забезпечення та стану нормування праці у будівництві.

Ключові слова: *нормування праці, галузеві норми, норма часу, кваліфікаційні характеристики.*

АННОТАЦИЯ

Раскрыто историческое развитие нормирования труда как науки, произведен анализ нормативно-методического, организационного обеспечения и состояния нормирования труда в строительстве.

Ключевые слова. *Нормирование труда, отраслевые нормы, норма времени, квалификационные характеристики.*

ANNOTATION

The historical development of valuation works as a science, the analysis of regulatory methods, organizational support and state regulation of labor in construction.

Keywords: *labor norms, industry standards, standard time, qualifying characteristics.*

Умови, в яких функціонують будівельні підприємства, а це ринкові умови, характеризуються інтенсивними та складними процесами економічного і соціального розвитку України. Будівельне бізнес-середовище, попит на будівельну продукцію нестабільні, суттєво коливаються під впливом зовнішніх чинників, зокрема станом інвестиційної діяльності. Інвестиційна діяльність, у свою чергу, залежить від подій на макро рівні та політичної ситуації в державі. Важливого значення набуває організаційно-економічний механізм управління персоналом підприємства, який представляє собою систему впливу різних чинників. Особливе місце серед них належить нормуванню праці.

Нормування праці як наука розглядалось багатьма вченими – економістами та практиками. В XIX ст. в Україні цей напрям науки розвивався під впливом західної економічної науки. Багато вчених освіти здобували у місцевих університетах та стажувались в країнах Західної Європи. В Україні діяли Харківський, Київський, Одеський, Львівський та Чернівецький університети. Здобуток російських вчених у цей час незначний. Винятком були праці І. Янжуля (Московський у-тет) та Туган-Барановського (Санкт-петербурзький у-тет), уродженця Харківської губернії.

У 20-ті роки набуло розвитку тарифне нормування, розцінки розраховувались залежно від норми часу. Уже у 1918 р. створювались спеціальні комісії – Бюро нормування при профспілках, названі потім “техніко-нормувальні бюро”. Основи наукового підходу до нормування праці заклав У.Тейлор. Багато вчених розглядали його праці. Російський вчений О.А. Германовський (1918 р.) проаналізував систему У. Тейлора, прийшов до висновку, що праця робітників повинна бути точним виконанням детального науково обґрунтованого плану, та сформулював низку принципів та законів. Зокрема: принцип позитивного підбору сили, закон накопичення навиків, принцип оптимуму, принцип раціоналізації.

Дослідження з нормування праці, наукової організації праці, підготовки кадрів, проектування виробничих характеристик робітників, визначення чисельності робітників здійснював Центральний інститут праці (м. Москва), створений в 1920 році. Директор Інституту А.К. Гастєв розглядав питання нормування праці у взаємозв'язку з проектуванням технологій та трудових процесів. Вважав, що нормувати – це значить шукати найбільш вигідну організацію праці. Вчені цього інституту, які працювали у Харкові, розробили теоретико-методологічні основи сучасної організації та нормування праці. Подальший розвиток теорії нормування праці пов'язано з роботами Я.М. Пунського, В.М.Іофе, П.М.Керженцева та інших вчених.

У будівництві в цей період нормування праці розглядалось в контексті розвитку економічної науки з праці.

У 60-80 – тих роках ХХ ст. сформульовані головні теоретичні принципи нормування праці: комплексність, обов'язковість, наукова обґрунтованість, забезпечення рівної напруженості, прогресивності, демократичності, що не втратили свого значення і в сучасний період. Розроблення та впровадження нормативів з праці здійснювали Центральне бюро нормативів з праці та Центр наукової праці і управління, який мав філіали в Україні. [1,3]

Проведення наукових досліджень з нормування праці різних видів виробництва було покладено нагалузеві науково-дослідні організації, які створені для цього. У будівництві, яке має свої специфічні особливості, відмінні від виробництва промислових підприємств, такі дослідження здійснювали Науково-дослідний інститут економіки будівництва (м. Москва), ним розроблені основи методики технічного нормування праці у будівництві (1966 р.), Всесоюзний науково-дослідний і проектний інститут праці у будівництві Держбуду СРСР (ВНДПІ праці у будівництві). В Україні функціонували науково-дослідні підрозділи в НДІ будівельного виробництва Держбуду України (Сектор підрядних форм організації праці), в трестах “Оргтехбуд” та нормативно-дослідні станції у складі будівельних міністерств України (Мінтяжбуд, Мінпромбуд, Мінмонтажспецбуд, Мінсільбуд та ін.). В Києві підрозділ ВНДПІ праці у будівництві створений лише у 1988 році – Український комплексний відділ, який потім неодноразово реорганізовувався. Сьогодні це Український науково-дослідний центр економіки будівництва “Екобуд”(Центр “Екобуд”).

У радянські часи в будівництві була створена на досить якісному рівні методологія з нормування праці та розроблена потужна нормативна база з праці. Це єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник

(відомий як ЕТКС – единый тарифно-квалификационный справочник), збірники єдиних норм і розцінок (ЄНіР), трудові показники у кошторисних нормах, які об'єднані в збірниках ЄРОР (відомі як “единые районные единичные расценки”). В Україні це збірники РЕКН (ресурсні елементні кошторисні норми) та ряд інших норм і нормативів (з обслуговування, управління, чисельності тощо).

Централізоване розроблення та впровадження норм з праці, а також різноманітних форм організації та оплати праці набули масового розповсюдження. Зокрема, – підрядні форми організації праці (бригадний, колективний, орендний і навіть наскрізний підряд). Між іншим вони, в якійсь мірі, запозичені із зарубіжного досвіду. Однак це не дало очікуваних результатів. Виникали протиріччя між нормуванням праці та управлінням виробництвом. Адміністративне втручання у процеси виробництва призводило до збоїв у виробництві (простой, аврари, необґрунтоване переміщення робочих бригад з об'єкта на об'єкт тощо). Впровадження норм з праці часто мали формальний характер, використовувалось для не-властивої для нього ролі “виведення” середнього рівня заробітної плати.[3]

Інша ситуація щодо господарювання в ринкових умовах. Будівельні підприємства самостійно вирішують питання формування виробничої програми, структури управління, розвитку персоналу, відповідальні за свою діяльність. Держава зняла з себе повноваження управління підприємствами, втручання в їх господарську та фінансову діяльність. Питання місця, ролі та завдання нормування праці у системі управління персоналом потребують переосмислення.

Роль держави у сфері нормування праці полягає, в основному, законодавчим регулюванням та нормативним його забезпеченням. Це встановлення законом розміру мінімальної заробітної плати, відрахувань від заробітної плати, є стороною у договірних відносинах (генеральна угода, галузеві та регіональні угоди), регулювання трудових відносин.

У зв'язку з тим, що на початку 1990 років було послаблено державне управління економікою, різко скоротились державні інвестиції в будівництво будівельна галузь впала в глибоку кризу. Потужності будівельних підприємств організацій виявились не затребуваними. В таких умовах нормування праці занепало, скорочено служби з нормування праці та й у цілому через низку об'єктивних та суб'єктивних причин знижено рівень економічної роботи.

В середині 1990 років ситуація змінилась, економіка в державі поступово стабілізувалась. Будівельні підприємства почали

відновлювати свою діяльність, слабші пішли з підрядного ринку, появились і нові. Актуальність нормування праці почала зростати.

Про необхідність нормування праці свідчить також досвід країн з розвинутою ринковою економікою. Нормування праці має неослабний зв'язок зі всіма сферами діяльності підприємств та їх підрозділів: виробничою, технічною, фінансово-економічною і соціальною. [3]

Незалежно від умов господарювання нормування праці є дієвим інструментом, за допомогою якого можна обґрунтовано визначати потребу в працівниках, робочих місцях, планувати робочий час, контролювати трудові витрати, створювати мотиваційні системи, оцінювати продуктивність праці та резерви її зростання, проектувати технологічні процеси, об'єктивно вирішувати соціально-економічні та психологічні проблеми, зокрема абсентизму (вияв байдужого відношення працівника до громадського життя, ухил від участі у ньому) тощо.

Під нормуванням праці розуміється процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в сфері діяльності людини. Наукове обґрунтування кількості і якості праці є одним із важливих завдань теорії управління персоналом. В науково обґрунтованих нормах відображається ефективність використання техніки, прогресивних технологій і раціоналізація організації праці. Норми праці є еталоном того рівня продуктивності праці працівників, відповідно до технології виробництва, механоозброєності, який за певних організаційно-технічних умов має бути досягнутий на підприємстві.[2]

Робота з наукового та нормативно-методичного забезпечення нормування праці, створення нормативної бази з праціактивізувалась в Україні з 1995 року. Здійснені відповідні заходи на різних рівнях управління. В хронологічній послідовності це виглядає наступним чином.

На державному рівні – Кабінетом Міністрів України затверджено “Заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві” (постанова від 20.03.1995 р. № 197), Мінпраці схвалено “Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства” (рішення колегії від 9.05.1995 р. № 2), що розроблені Національним центром продуктивності. Президентом України схвалено “Концепцію дальшого реформування оплати праці в Україні” (Указ від 25.12.2000 р. № 1375/2000), Кабінетом Міністрів затверджені Заходи щодо реалізації цієї Концепції (розпорядження від 23.04.2001 р. № 152-р) та “Програму створення та постійного оновлення національної нормативної бази з праці та професійної класифікації на 2004-2005 роки”, (постанова від

18.03.2003 р. № 356). Мінпраці України затвердило “Рекомендації щодо порядку розроблення та затвердження міжгалузевих та галузевих норм праці” (наказ від 17 жовтня 2003 р. № 283).

Зазначеними рішеннями передбачено: розробити рекомендації щодо формування тарифної системи оплати праці та рекомендації щодо ведення колективних переговорів і укладення колективних договорів, угод усіх рівнів (генеральної, галузевих, регіональних); підготувати та затвердити галузеві випуски національного Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників; підвищити ефективність роботи головних галузевих (регіональних) організацій з розроблення нормативних і методичних матеріалів з нормування праці; вирішити питання про створення підрозділів для забезпечення проведення цієї роботи (у разі потреби); здійснювати моніторинг у сфері нормування праці, забезпечити розроблення, перегляд, доповнення та затвердження норм часу, виробітку, обслуговування, нормативів чисельності.

Далі робота змістилась на галузевий рівень. Значну роботу здійснив Держбуд України, який у той час проводив технічну політику в будівельній галузі як центральний орган виконавчої влади. Нині ці функції виконує Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України.

Держбудом України у 1999 та 2000 роках затверджено Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 64) “Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи” (ДКХП, Випуск 64). ДКХП, Випуск 64 складається із 4 – х розділів: 1. “Керівники, професіонали, фахівці”; 2. “Робітники. Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи”; 3. “Робітники. Будівництво метрополітенів, тунелів та підземних споруд спеціального призначення”, 4. “Робітники. Будівництво та ремонт автомобільних доріг” (розроблений Центром “Екобуд”).

ДКХП, Випуск 64 щорічно доповнюється новими кваліфікаційними характеристиками на нові професії та посади. Вперше, відповідно до потреб будівельних підприємств, особливо малих, його доповнено кваліфікаційними характеристиками інтегрованих професій робітників (посада включає кілька професій). Наприклад: “Монтажник будівельний” (код КП 7514) включає професії монтажника з монтажу сталевих та залізобетонних конструкцій, муляра, арматурника (будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи) та бетоняра.

Цей Довідник є нормативним документом обов'язковим у питаннях управління персоналом на підприємствах усіх форм власності

та видів економічної діяльності. Включає найменування посад, які відповідають Державному класифікатору професій “ДК 003: 95” та “ДК 003: 2005”, опис професій та посад працівників – кваліфікаційні характеристики, які включають підрозділи: “Завдання та обов’язки”, “Повинен знати” “Кваліфікаційні вимоги” та “Приклади робіт” (для робітників). (З листопада 2010 року введено в дію ДК 003:2010, який містить попереднє видання Класифікатора професій ДК 003:2005 та чотири Зміни до нього, відповідає міжнародним стандартам, враховує рекомендації Міжнародної організації праці).

Роботи в ДКХП, Впуск 64 ранжирувані за складністю за 8–ми розрядною тарифною системою, до цього у будівництві була 6 розрядна. До 7 та 8 розрядів віднесені особливо складні, особливо складні та відповідальні роботи. Наприклад: посада “Верхолаз” (код КП 7129.1) включає верхолазні будівельні роботи в опорному та безопорному просторі із застосуванням верхолазних технологій; “Електрогазозварник, будівельні роботи” (код КП 7212.1) – зварювання відповідальних будівельних і технологічних конструкцій, які працюють під динамічними та вібраційними навантаженнями; “Машиніст бурової установки, будівельні роботи” (код КП 8332.1) – керування буровими установками іноземного виробництва з програмним забезпеченням (типу LIBHEER-941...) під час буріння та розширення свердловин, виготовлення паль та інших конструкцій буронабивним, буроінекційним та струменево-інекційним методами, з укріплення фундаментів і протизсувних споруд.

Держбудом України затверджено “Положення з організації та нормування праці у будівництві” (наказ від 7.10.2004 р. № 188, зареєстр. Мінюстом від 25.10.2004 р. за № 1359/9958) та “Методичні рекомендації з проектування та перегляду норм часу на будівельно-монтажні роботи” (наказ від 2.09.2004 р. за № 170), які розроблені Центром “Екобуд”.

Положенням з організації нормування праці визначено, що нормування праці є складовою частиною (функцією) управління будівельним виробництвом, передбачає визначення науково-обґрунтованих затрат часу на виконання робіт і встановлення на їх підставі норм праці. Ним сформульовано основи нормування праці у будівництві; дано визначення понять термінів норм: часу, виробітку, обслуговування, чисельності; нормованого завдання; різновидів норм праці (елементні, укрупнені та комплексні, постійні, тимчасові, одноразові, міжгалузеві, галузеві, відомчі, місцеві); визначено порядок розроблення, затвердження, застосування та перегляду норм

праці. Галузеві норми праці затверджуються Держбудом за погодженням з Центральним комітетом професійної спілки працівників будівництва та промисловості будівельних матеріалів. Нормування праці в будівельних організаціях реалізуються через колективний договір.

Зазначеними Методичними рекомендаціями удосконалено методологію та організацію проектування нових та перегляду застарілих норм праці, встановлено вимоги до норм часу. Застосовуються методи технічного нормування та розрахунково-аналітичний або одночаснообидва методи. Технічне нормування праці передбачає дослідження величини та характеру затрат робочого часу, необхідного для виконання робіт. Методами такого нормування є фотооблік, хронометраж та технооблік.

Фотооблік – передбачає облік всіх витрат робочого часу будівельних процесів (ручних, механізованих, циклічних і безперервних) протягом визначеного відрізка часу; *хронометраж* – вивчення будівельних процесів та вимірювання робочого часу на виконання окремих їх елементів, які періодично повторюються; *технооблік* – спостереження протягом робочого дня за роботою ланок або бригади для перевірки діючих норм та виявлення причин відхилення їх від встановлених. Застосовують також *фотографію робочого дня*, яка передбачає вивчення шляхом спостереження та вимірювання всіх без винятку затрат робочого часу протягом однієї зміни.

Держбудом України затверджено також “Програму створення та постійного оновлення галузевої нормативної бази з праці та професійної класифікації у будівництві на 2005-2010 роки” (наказ від 28.12.2004 р. № 243), якою визначено комплекс заходів щодо створення національної нормативної бази з праці у будівництві, включає також нормування професійної кваліфікації, містить великий інформаційний матеріал.

Зокрема, в Програмі наведено аналіз нормативної бази праці у будівництві, що створена за радянських часів. Вона включала тарифно-кваліфікаційні довідники робіт та професій робітників, зайнятих у будівництві; загальносоюзний класифікатор професій робітників, посад службовців, тарифних розрядів та 40 збірників єдиних норм і розцінок на будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи (ЄНіР) та 62 збірники відомчих норм і розцінок (ВНіР). Зазначена нормативна база застаріла, не узгоджується із законодавством України, не враховує змін, пов'язаних із застосуванням нових будівельних матеріалів і

конструкцій, новітніх технологій, машин, механізмів, інструменту. Тому виникла потреба перегляду застарілої нормативної бази.

Проблема усугубилась ще й тим, що система нормативно-дослідних станцій, яка забезпечувала нормування праці у галузі, в період розвитку у будівництві кризових явищ ліквідувалась.

Програмою передбачено здійснення комплексу заходів щодо розроблення та запровадження галузевих, відомчих та місцевих норм часу на будівельні, монтажні, ремонтно-будівельні роботи та спеціальні будівельні роботи; удосконалення нормативно-методичної бази з праці; етапи розроблення та запровадження норм часу; орієнтовні переліки збірників норм часу за видами робіт, а також професійної класифікації.

На виконання доручень Кабінету Міністрів України з метою проведення наукових досліджень, науково-методичного, інформаційного та консультативного забезпечення підприємств з питань нормування праці створено Головну організацію з нормування праці у будівництві, Положення про Головну організацію затверджено Держбудом України (наказ від 19.04.2005 р. № 66). За результатами конкурсу повноваження Головної організації покладено на Центр "Екобуд".

Підсумовуючи можна зробити висновок, що на високому рівні здійснена робота з професійної кваліфікації працівників. Розроблено ДКХП, Випуск 64, який щорічно доповнюється характеристиками на нові, а також на інтегровані професії; у разі потреби, вносяться пропозиції щодо включення нових посад до Державного класифікатора професій.

Питання є актуальним. Розроблення кваліфікаційних характеристик працівників у будівництві з урахуванням рівня розвитку технологій у будівництві та нових будівельних матеріалів, внесення відповідних змін до ДКХП передбачено у 2012 році "Планом заходів щодо реалізації у 2012 році положень Стратегії державної кадрової політики на 2012–2020 роки", затверджені Указом Президента України від 20.07.2012р. № 453/2012.

Складніша ситуація зі створенням національної галузевої нормативної бази з праці у будівництві (ГН). Розпочата робота у цьому напрямі. Розроблено "Загальну частину" ГН (2006 р.), збірник норм часу: ГН 3 "Кам'яні роботи"; ГН 5 "Монтаж металевих конструкцій. Випуск 3 Мости та труби"; ГН 7 "Покрівельні роботи"; ГН 8 "Опоряджувальні роботи", включає 5 випусків: на штукатурні, малярні, шпалерні, облицювальні роботи та опорядження виробами

промислового виробництва. Однак це всього навсього 5 неповних збірників, коли орієнтовний перелік включає 40 збірників.

Стосовно галузевих норм з праці є різні точки зору. Одні спеціалісти вважають, що на галузевому рівні вони не потрібні. Основний мотив, що це великі фінансові витрати. Інші за їх розроблення. На мою думку противники галузевих норм не все враховують. Крім функцій які виконують норми з праці, що викладені вище, є ще надзвичайно важливі наступні. В кошторисних нормах присутні норми часу, на підставі яких визначається кошторисна трудомісткість. Ця трудомісткість використовується як база для розрахунку загальнопромислових та адміністративних витрат, кошторисного прибутку. На підставі кошторисних норм з праці розраховується також час роботи машин і механізмів та пряма заробітна плата у кошторисній вартості будівництва об'єктів. Обґрунтованість цих норм впливає на правильність визначення кошторисної вартості будівництва. А у деяких будівельних організація кошторисні трудові норми використовуються для організації та оплати праці та іншого використання.

Виходячи з наведених аргументів витікає, що потрібно здійснювати заходи щодо продовження виконання "Програми створення та постійного оновлення галузевої нормативної бази з праці та професійної класифікації у будівництві на 2005-2010 роки", термін дії якої закінчився. Реалізація у повному обсязі цієї програми забезпечить підвищення ефективності будівельної галузі у цілому.

Список літератури:

1. *Кравчук О.М.* Основні концепції українських учених у сфері нормування праці. Науковий вісник Волинського держуніверситету імені Лесі Українки. http://www.nbu.gov.ua/Portal/natural/nvnu/ekonomika/2007_12/R1/7.pdf
2. *Колот А. М.* Організаційно-економічний механізм удосконалення нормування праці: [//sesia.com.ua/book/116/7799.html](http://sesia.com.ua/book/116/7799.html).
3. *Зарубежный опыт нормирования труда. Рекомендации по использованию в отечественной практике.* <http://www.jobgrade.ru/modules/Articles/article.php?storyid=31>
4. *Крушельницька О.В., Мельник Д.П.* Управління персоналом. Навчальний посібник. К.: Кондор 2005.

Отримано: 27.03.2012

УДК 69.003:339.03

А.М. Кравченко

СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ЩОДО ФОРМУВАННЯ СТРУКТУРИ СТРАТЕГІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

АНОТАЦІЯ

Розглянуто сутність стратегічного потенціалу підприємства. Проаналізовано існуючі підходи до визначення поняття «стратегічний потенціал підприємства». Порівняно дослідження вітчизняних та зарубіжних авторів з приводу формування збалансованого стратегічного потенціалу підприємства. Виявлено основні та найважливіші фактори ефективного формування стратегічного потенціалу підприємства в умовах нестійкого зовнішнього середовища.

Ключові слова: *потенціал підприємства, стратегія, системний підхід.*

АННОТАЦИЯ

Рассмотрена сущность стратегического потенциала предприятия. Проанализированы существующие подходы к определению понятия «стратегический потенциал предприятия». Сравнительно исследования отечественных и зарубежных авторов по поводу формирования сбалансированного стратегического потенциала предприятия. Выявлены основные и важнейшие факторы эффективного формирования стратегического потенциала предприятия в условиях неустойчивого внешней среды.

Ключевые слова: *потенциал предприятия, стратегия, системный подход.*

ANNOTATION

The essence of the strategic potential of the company. Existing approaches to the definition of "strategic potential of the company." Compared study of domestic and foreign authors about forming a balanced strategic potential of the company. The basic and the most important factors shaping effective strategic potential of the company in an unstable environment.

Keywords: *potential enterprise strategy, systematic approach.*