

Починок Н. В. Оцінка організації праці в будівництві та напрямки її вдосконалення / Наукові записки: зб. наук. праць факультету економіки і менеджменту інвестицій. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – Вип. 2. – С. 148–156.

Починок Н.В., викладач кафедри економіки і управління інвестиціями, ТНЕУ

Оцінка організації праці в будівництві та напрямки її вдосконалення

Дається оцінка стану організації праці в будівництві на основі запропонованої системи показників. Аргументовано доцільність створення укрупнених комплексних бригад кінцевої будівельної продукції, внесено пропозиції щодо поліпшення організації праці на будівельних об'єктах.

Ключові слова: *організація праці, карти трудових процесів, укрупнені комплексні бригади, фонд робочого часу, чисельність робітників.*

Організація праці трудового колективу – це система заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили, яка включає відповідну розстановку працівників в процесі виробництва, розподіл, кооперацію, нормування і стимулювання праці, організацію і обслуговування робочих місць.

З метою одержання об'єктивної оцінки досягнутого рівня організації праці в будівельних організаціях доцільно:

- визначити ступінь відповідності базового (попереднього) рівня організації праці нормативному (еталонному), прийнятому за одиницю зіставлення (середні коефіцієнти та ін.);
- виявити зміни за досягнутий період в організації праці, розрахувати їх величини (сумарні, інтегральні) і визначити новий рівень, який може бути досягнутий в перспективі;
- оцінити ефективність з точки зору досягнутого рівня організації праці.

Точність і об'єктивність даних щодо оцінки рівня організації праці в значній мірі залежить від того, що прийнято за еталон порівняння і наскільки він універсальний. У запропонованих сьогодні методиках аналізу організації праці мають місце різні підходи до еталонів виміру, а відповідно, і до формування системи показників аналізу стану організації праці в будівельно-

монтажних організаціях. Виходячи з цього, всі запропоновані методики можна згрупувати таким чином:

- ✓ методики, в яких показники аналізу і оцінки наукової організації праці формуються на базі поліеталону. Система показників побудована без дотримання причинно-наслідкових зв'язків, а самі показники мають різну розрахункову основу (Український НДІ науково-технічної інформації і технічно-економічних досліджень та ін.);
- ✓ показники будуються із застосуванням коригуючих коефіцієнтів до оціночних показників (методики будівельних корпорацій України).
- ✓ система показників формується на базі моноеталону. Основою показників є єдиний критерій (методика ВЗФЕІ).

На нашу думку, для системи показників оцінки рівня організації праці найбільш правомірно приймати моноеталон. Він забезпечує єдину вихідну базу кожного із показників і можливість порівняння їх у різних виробничих умовах. У зв'язку з цим принципове значення має виділення однорідної за якістю величини, яка може виконувати роль єдиного критерію. Таким критерієм є робочий час, який безпосередньо виражає тривалість трудового процесу і вимірює кількість затраченої праці. Теорія і практика підтверджують взаємозв'язок між рівнем організації праці і використанням фонду робочого часу будівельно-виробничого персоналу. Зміни в організації праці різних груп працівників впливають на затрати часу. Так, вдосконалення форм розподілу і кооперування праці, сприяє широкому впровадженню бригадної форми організації робіт, суміщенню професій і функцій, розширенню зон обслуговування, скороченню (ліквідації) витрат і непродуктивних витрат робочого часу.

На використання робочого часу впливає і поліпшення умов праці - зменшується величина додаткових відпусток, скорочується кількість днів невиходу на роботу через тимчасову непрацездатність, підвищується продуктивність праці, оскільки робітникам не потрібно витрачати енергію на подолання впливу несприятливого середовища.

Отже, критерієм ефективності заходів по вдосконаленню кожного елементу наукової організації праці слід вважати раціональність використання робочого часу, під якою розуміється робочий час, протягом якого здійснюються дії, безпосередньо направлені на виконання виробничого завдання. Сюди також відносяться перерви, обумовлені технологією і організацією виробничого процесу з врахуванням вимог фізіології і психології праці. У зв'язку з цим система показників організації праці і кількісна оцінка її рівня повинна будуватися на раціональності використання робочого часу.

Ми вважаємо, що показником, який об'єктивно відображає зміни в організації праці є сукупний потенційний фонд робочого часу будівельного колективу. Система показників, яка ґрунтується на єдиному критерію раціонального використання робочого часу, дозволяє більш об'єктивно оцінити зміни в організації праці на кожній виробничій ділянці незалежно від її технічної оснащеності і особливостей організації виробничих процесів. Динаміка показників покаже, які зміни мали місце в періоді, що досліджується. Окрім цього, така система показників забезпечує взаємозв'язок між організаційним рівнем праці та іншими економічними показниками, зокрема, з продуктивністю праці.

Однак треба мати на увазі, що через дану систему показників неможливо повністю врахувати всі соціальні зрушення, які мають місце в трудових колективах за рахунок впровадження заходів з наукової організації праці. Це, перш за все, підвищення стабільності колективів, підвищення в них психологічного клімату, підвищення загальноосвітнього, культурно-технічного рівня робітників та ін. Соціальні фактори суттєво впливають на результативність праці працівників, але дати їм однозначну кількісну оцінку не завжди можливо.

Виходячи із викладеного, рекомендується оцінювати рівень організації праці за допомогою балансу робочого часу, складеного в людино-днях

(людино-годинах), який є основою для аналізу використання робочого часу в будівельно-монтажних організаціях.

Для визначення його величини розраховується календарний фонд часу даного трудового колективу ($\Phi_{P.K.}$) за формулою:

$$\Phi_{P.K.} = Ч \cdot D_p \cdot t_z, \quad (1)$$

де $Ч$ - загальна чисельність робітників, зайнятих в будівництві;

D_p - кількість календарних днів у плановому періоді (рік, квартал, місяць);

t_z - прийнята тривалість робочого дня, год.

На основі розрахованого таким чином показника рекомендується обчислювати коефіцієнт використання календарного часу:

$$K_{в.к.ч.} = \frac{\Phi_{ф.в.}}{\Phi_{р.к.}}, \quad (2)$$

де $\Phi_{ф.в.}$ - фактично відпрацьовано робітниками людино-днів (людино-годин) за аналізований період.

Після цього пропонується розглядати використання активної частини фонду часу (тобто календарний фонд часу зменшений на кількість святкових та вихідних днів і людино-днів чергових відпусток). Величина даного показника при визначенні рівня організації праці приймається за одиницю. Фактично це може бути досягнуто за умови, якщо всі втрати робочого часу будуть повністю усунені і відповідно збільшиться час продуктивної роботи. Оскільки при сучасному рівні організації виробництва, розвитку науки і техніки неможливо повністю усунути втрати часу через хвороби, неявки з інших причин, фактичний фонд робочого часу завжди менший одиниці тобто активної частини фонду робочого часу

$$K_{в.к.ч.} = \frac{\Phi_{ф.в.}}{\Phi_{а.в.}} < 1, \quad (3)$$

де $\Phi_{а.в.}$ - активний фонд робочого часу.

Таким чином, активний фонд робочого часу - це максимально можлива величина робочого часу даного колективу. Вона включає в себе раціональні

затрати часу і резервоутворювальні елементи, які потенційно є приростом першої частини цього фонду. При інших рівних умовах чим більша питома вага раціональних витрат в загальних витратах праці, тим вища ефективність.

Даний підхід застосований нами при дослідженні рівня організації праці у ЗАТ ПБО „Львівміськбуд” (табл.1).

Таблиця 1.

Оцінка використання робочого часу робітниками будівельних організацій

Показник	2002р.	2004р.	2005р.	2006р.
Коефіцієнт використання календарного часу	0,513	0,584	0,620	0,628
Коефіцієнт використання активної частини робочого часу	0,738	0,780	0,782	0,810
Відпрацьовано одним робітником	176	186	192	201

Отже, з 2004р. У ЗАТ ПБО „Львівміськбуд” простежується поліпшення використання робочого часу. Це зумовлено вдосконаленням організації виробництва, впровадженням прогресивних форм оплати праці, активізацією інвестиційної діяльності, яка призвела до зростання обсягів підрядних робіт, більш повного забезпечення робітників фронтом робіт впродовж року.

Первинним осередком трудового колективу будівельної організації і низовою ланкою управління у системі будівельного виробництва є виробнича бригада. За професійним складом розрізняють в основному два види виробничих бригад: спеціалізовані та комплексні

Найбільш ефективною організаційною формою виробничої бригади є укрупнена комплексна бригада кінцевої будівельної продукції з поланковою спеціалізацією. При формуванні таких бригад кількість ланок визначається згідно технології й організації робіт, їх змінності й кількості робітників у бригаді. Перевага укрупнених комплексних бригад кінцевої будівельної продукції полягає в тому, що завдяки єдиному керівництву комплексом робіт, а також оволодінню суміжними робітничими професіями суттєво скорочуються втрати робочого часу на стиках між суміжними роботами.

Створення комплексних бригад є найефективнішою формою кооперування праці в будівництві. Показником кооперування праці вважається питома вага робітників, зайнятих у комплексних бригадах. В будівельно-монтажних організаціях Тернопільської та Львівської областей цей показник коливається від 65 до 70%. Суттєвий вплив на нього має рівень галузевої і технологічної спеціалізацій, а також концентрації будівельного виробництва.

Як в житловому, так і промисловому будівництві сьогодні функціонують різні моделі комплексних бригад. Це сприяє їх більшій мобільності та універсальності. Завдяки наявності робітників різних спеціальностей і суміщенню професій комплексні бригади, як правило, працюють більш результативно. Розподіл обов'язків між членами комплексних бригад вирішується з врахуванням індивідуальних здібностей кожного робітника, заміна одних робітників іншими забезпечується за рахунок використання методу суміщення професій і розширення зон обслуговування.

Вивчення організації праці в комплексних бригадах підрядних організацій західних областей України показує, що їх можна об'єднати в три групи:

- 1) бригади з повним розподілом праці, які об'єднують робітників різних професій і кваліфікацій. В таких бригадах кожний робітник виконує одну трудову функцію, яка строго відповідає його спеціальності і кваліфікації;

- 2) бригади з неповним або частковим розподілом праці, які також формуються із робітників різних професій. На відміну від першого варіанту в них робітники окрім професій і операцій по основній професії виконують ще і операції з суміжних спеціальностей. Цей тип бригад знайшов найбільш широке розповсюдження в галузі;

- 3) бригади без розподілу праці, в яких кожний робітник виконує повний перелік робіт, пов'язаний з виданим завданням.

Таким чином, ступінь розподілу праці в комплексних бригадах залежить від конкретних виробничих умов і видів будівництва.

Проведені дослідження в підрядних організаціях Тернопільської і Львівської областей показують, що однією із основних умов успішності роботи комплексної бригади є стабільність її складу, правильний підбір робітників за чисельністю, професіями і кваліфікацією.

При формуванні нових чи зміні складу вже функціонуючих бригад необхідно враховувати соціальні і психологічні фактори: мікроклімат в колективі, взаємовідносини робітників між собою і з бригадиром, стиль і методи керівництва бригадира, особисті якості самих робітників. Крім соціально-психологічних факторів, особливе значення мають особисті характеристики робітників, яким передбачається працювати разом. До таких характеристик відносяться стать, вік, освіта, виробничий досвід, темперамент та ін. Суттєве значення має раціональне співвідношення в бригаді досвідчених і молодих робітників, жінок і чоловіків, їх освіта.

Практично в умовах повного забезпечення фронтом робіт чисельність комплексної бригади повинна бути в межах до 30 робітників, оскільки при більшій чисельності виникають труднощі щодо управління бригадою.

Проведений аналіз роботи бригад будівельних організацій західних областей України показує, що в комплексних бригадах продуктивність праці в середньому на 15-20% вища, ніж в спеціалізованих, які виконують ті ж роботи. Це обумовлено тим, що в комплексних бригадах завдяки наявності у робітників декількох спеціальностей забезпечується повне завантаження всіх членів бригади впродовж робочого дня. Підвищенню продуктивності праці і якості робіт немало сприяє строгий контроль самих робітників за виконанням окремих операцій. У комплексних бригадах інтереси всієї бригади стають інтересами кожного робітника, більш широкого розвитку набувають моральні стимули. Крім цього, вся бригада матеріально зацікавлена у максимальному випуску кінцевої продукції.

Вдосконалення організації праці робітників дає найбільшу віддачу за умови, коли воно проводиться комплексно у тісному взаємозв'язку з організацією і технологією будівельного виробництва. В будівництві створена система по вивченню, відбору, проектуванню і регламентації прийомів праці і раціональної організації робочих місць. Таким основним нормативним документом, в якому систематизовано викладені типові рішення по раціональній організації праці робітників є карти трудових процесів (КТП). В них повинен бути відображений не тільки досвід передових робітників, але й досягнення науки і техніки в сфері організації праці. карти трудового процесу розглядаються як типовий проект організації праці, розроблений для конкретних виконавців на основі інженерних, економічних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних та інших досліджень.

Карти організації праці можна поділити на такі основні групи:

- ✓ карти прогресивних прийомів праці;
- ✓ карти організації праці в ланці робітників при виконанні підготовчого циклу робіт;
- ✓ карти організації праці в бригаді при виконанні будівельного циклу з деталізацією роботи по змінах;
- ✓ карти, які визначають організацію і показники праці бригади при виконанні річного виробничого завдання на об'єктах по періодах часу.

Вивчення досвіду впровадження карт трудових процесів в будівельно-монтажних організаціях Львівської та Тернопільської областей показує, що вони забезпечують високу ступінь дотримання технології будівельних процесів, скорочення термінів виконання робіт, зниження їх трудомісткості і підвищення продуктивності праці. При цьому економічний ефект, передбачений в картах організації праці, в повній мірі може бути досягнутий тільки при впровадженні рекомендацій в цілому.

Сьогодні важливо усунути ряд причин, які гальмують впровадження карт трудових процесів. З кожним роком у будівельних організаціях стає все менше інструкторів передових методів праці. Не визначена відповідальність

за обсяги і якість впровадження планів наукової організації праці, карт трудових процесів. Відсутня цілеспрямована робота по використанню КТП для раціональної організації праці, не здійснюється робота щодо оновлення карт. На будовах можна зустріти карти розроблені 10-15 років тому, застосування яких не ефективно. Тому назріла необхідність у проведенні інвентаризації виданих карт і випуску каталогу рекомендованих до впровадження.

Однією з важливих умов вдосконалення організації праці у будівництві є визначення оптимальної чисельності робітників, зайнятих на допоміжних і другорядних виробництвах. До них відносять об'єктивно необхідні роботи по підготовці і обслуговуванню будівельного і допоміжного виробництва та інших господарств, які забезпечують їх нормальне функціонування для одержання кінцевої будівельної продукції (чергове обслуговування, ремонт машин, механізмів, складські роботи).

Література:

1. Литвин Б.М. Управління будівельно-виробничим персоналом: Наук. - практ. посібник - Тернопіль: Економічна думка, 2005. - 146с.
2. Литвин Б.М., Скочиляс С.М. Ринкові відносини в інвестиційному комплексі. - Тернопіль: Економічна думка, 2002. - 195 с.
3. Рогожин П.С., Гойко А.Ф. Економіка будівельних організацій – К.: Скарби, 2001 – 448с.