

колективного договору, наявність в структурі апарату управління підрозділів, відповідальних за інформаційну політику).

Загальні вимоги до кадрової політики в сучасних умовах:

1. Кадрова політика має бути тісно пов'язана зі стратегією підприємства. В цьому відношенні вона становить собою кадрове забезпечення реалізації цієї стратегії.
2. Кадрова політика має бути гнучкою. Це значить, що вона повинна бути, з одного боку стабільною, оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні очікування робітника, а з другої – динамічною, тобто коректуватися у відповідності зі змінами тактики підприємства, виробничої та економічної ситуації. Стабільними мають бути ті її сторони, котрі зорієнтовані на облік інтересів персоналу та мають відношення до організаційної культури підприємства.
3. Оскільки формування кваліфікованої робочої сили пов'язано з певними витратами для підприємства, кадрова політика має бути економічно обґрунтованою, тобто враховувати реальні фінансові можливості.
4. Кадрова політика має забезпечити індивідуальний підхід до своїх робітників.

Таким чином, кадрова політика повинна бути спрямована на формування такої системи роботи з кадрами, яка б орієнтувалась на отримання не тільки економічного, а і соціального ефекту за умови дотримання нормативних актів та діючого законодавства.

ВИВЧЕННЯ ВИТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ МЕТОДОМ МОМЕНТНИХ СПОСТЕРЕЖЕНЬ

*М. А. ОЛЬХОВСЬКА, аспірант
Харківський національний університет
міського господарства імені О.М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
merulin@pochta.ru*

Вивчення витрат робочого часу та часу використання обладнання здійснюють двома методами: методом безпосередніх замірів та методом моментних спостережень.

Витрати робочого часу та їх структура визначаються на основі моментних спостережень за станом обладнання та виконавця. Величина витраченого часу розраховується шляхом підбору часу спостереження (протягом зміни) пропорційно кількості моментів, коли фіксується той чи інший стан об'єктів спостереження.

Фіксація стану робочого місця може здійснюватися двома способами:

1. Через рівні проміжки часу.
2. Через випадково обрані проміжки часу.

Перший спосіб доцільно використовувати, коли кількість об'єктів спостереження незначна, а другий – якщо кількість об'єктів спостереження перевищує 10.

До особливостей методу моментних спостережень можна віднести:

- можливість аналізу структури робочого часу практично будь-якої кількості об'єктів спостереження;
- метод забезпечує значно більшу достовірність структури витрат часу;
- результати спостереження можуть бути перервані на деякий час та можуть бути продовжені через декілька годин або змін;
- при моментних спостереженнях витрати часу спостерігачами у 5 – 10 разів менші, ніж при безпосередніх замірах.

Алгоритм організації дослідження складається з п'яти наступних кроків.

Крок перший: постановка цілей – визначення структури витрат робочого часу як групою співробітників, так і окремо кожним з них, а також виявлення відносного об'єму втрат робочого часу (простою, несанкціонованих перерв і ін.).

Крок другий: визначення тривалості дослідження, кількості спостережень і вибірки працівників. Для отримання достовірних даних кількість спостережень має бути досить великою. Варто враховувати, що чим більша кількість спостережень, тим вищі витрати підприємства на проведення дослідження, тому тривалість спостережень має бути економічно доцільною.

Крок третій: підготовка бланків моментних спостережень. Спостерігач вказує у відповідній графі час початку руху за маршрутом, обходить усі робочі місця, відмічаючи в графі код роботи, що виконується кожним працівником у момент спостереження. Спостерігач може обходити усі робочі місця підряд або намітити декілька маршрутів і чергувати їх у випадковому порядку.

Крок четвертий: інструктаж спостерігачів. Необхідно завчасно ознайомити спостерігача з діяльністю досліджуваної групи працівників, він повинен мати уявлення про ті або інші види робіт, які відзначатимуться відповідними кодами. Спостереження слід починати у момент початку робочого дня (робочої зміни) і завершувати у момент його офіційного закінчення (або фактичного, якщо працівники затримуються після закінчення робочого дня). Результат кожного спостереження заноситься в таблицю з привласненням відповідного коду. Якщо спостережувану діяльність неможливо віднести до того або іншого виду, якому присвоєний код, спостерігач привласнює їй наступний за порядком код і записує його на бланку (для цього доцільно залишити в таблиці декілька порожніх рядків).

Крок п'ятий: обробка результатів. Обробка отриманих в ході дослідження даних розпочинається з підрахунку кількості моментів спостережень за кожною категорією витрат робочого часу. Результати можуть бути представлені як за кожним працівником окремо (якщо метою дослідження є, наприклад, порівняння найбільш і найменш успішних працівників), так і за підрозділами або групами працівників.

Щоб отримати дані про структуру витрат робочого часу, кількість спостережень за кожним видом діяльності необхідно поділити на загальне число спостережень.

За підсумками аналізу можна спроектувати раціональний баланс робочого часу і відповідно до нього розробити рекомендації щодо вдосконалення організаційної структури і трудових процесів підрозділу.

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У СФЕРІ ЖКГ ЯК ШЛЯХ ДО ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

О. Ю. ПРИЖКОВА, асистент
Б. Д. КАЛІНЕНКО, студент факультету ЕіП
*Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова
61002, Україна, м. Харків, вул. Революції, 12
prizhkovaolga@mail.ru*

В процесі реформи ЖКГ, набуває актуальності питання взаємозв'язку рівня заробітної плати працівників та якості наданих послуг. Між оплатою праці та її якістю існує прямий економічний зв'язок, чим вища заробітна платня, тим вище повинен буди показник продуктивності праці, тим міцніше розвиток соціально трудового партнерства. Станом на цей час визріла актуальна проблема перегляду форми та структури оплати праці в сфері ЖКГ, щоб вона і надалі виконувала свої функції, та зменшити її роль як соціального регулятора. Розмір заробітної плати у сфері ЖКГ регулюється Галузевою угодою, підписаною Міністерством ЖКГ та Центральним комітетом профспілки працівників ЖКГ на 2013-2015 роки, а також постановою Кабінету Міністрів України від 01.06.2011 № 869 «Про забезпечення єдиного підходу до формування тарифів на житлово-комунальні послуги». Згідно Галузевої угоди, заробітна плата формується за тарифною системою і не є чітко регламентованою система оцінки якості та ефективності роботи.

Щоб чітко окреслити радіус проблеми, треба проаналізувати продуктивність праці в галузях ЖКГ. Найменш енергоємною підгалуззю житлово-комунальної сфери є надання послуг з утримання будинків та прибудинкових територій. Енергоносії в структурі цієї послуги займають в загальному по Україні близько 5%, 95% – витрати на оплату праці робітників ЖКГ, які в середньому по Україні за результатами 9 місяців 2011 року сягнули 39,3%. Причому цей показник в межах регіонів коливається від 49,7% (Житомирська обл.) до 11,9% у Харківській області. Варто зауважити, що менше 40 % витрат на оплату праці робітникам ЖКГ в 1 кв. м досягли лише у декількох регіонах: Донецька обл. (36,4%), Полтавська обл. (32,5%), Херсонська обл. (39,2%) та м. Київ (37,7%). Але питома вага заробітної плати у тарифах не є гарантією якості та ефективності наданих послуг.