

**Оценка эффективного распределения рабочего времени оператора,
применяющего в работе персональный компьютер**

Шарапова Н.В., кандидат экономических наук, доцент, Уральский
государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Битаева Е.А., магистрант, Уральский государственный экономический
университет, Екатеринбург, Россия

Аннотация. В статье представлено исследование проявления эффекта масштаба от рационального использования рабочего времени после автоматизации некоторых процессов, с учетом социального и психофизиологического обоснования, а так же предлагается решение вопроса утомляемости работника.

Ключевые слова: трудовой кодекс, обоснование, режим рабочего дня, бюджет, эффективность.

**Evaluation of the effective distribution of the operator's working time,
which uses a personal computer**

Sharapova N.V., PhD in Economics, Associate Professor, Ural State Economic
University, Yekaterinburg, Russia

Bitayeva E.A., Master of Arts, Ural State Economic University, Yekaterinburg,
Russia

Annotation. The article presents a study of the manifestation of the scale effect from the rational use of working time after the automation of certain processes, taking into account the social and psycho-physiological grounds, as well as the solution of the fatigue problem of the employee.

Keywords: labor code, justification, working hours, budget, efficiency.

Введение. В современное время на любом производстве, для всех организаций и работников, актуальным является распределение, и использование рабочего времени.

Многими авторами при формировании теоретических данных о нормировании труда

Адамчук В.В. в своих работах учитывал все стадии, методы и инструменты, которые являются основой создания режима рабочего дня. Теория создана в основном для руководителей предприятий, так как в меньшей степени затрагиваются некоторые аспекты¹.

Так же, трудовой кодекс – основа трудовых отношений между работником и работодателем.

В соответствии со ст.100 ТК РФ, где говорится, что:

«Режим рабочего времени – совокупность правил и норм, установленных на централизованном и локальном уровнях, обеспечивающих управление и использование труда работников.

К элементам режима рабочего времени законодатель относит:

- продолжительность рабочей недели;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- число смен в сутки;
- графики сменности;
- чередование рабочих и нерабочих дней.

Помимо названных элементов, определяющих распределение рабочего времени в организации в течение календарного периода (суток, недели, месяца, полугодия и др.), режим рабочего времени на основании ч. 1 ст. 100 предусматривает определение должностей работников с ненормированным

¹ Адамчук В.В. Организация и нормирование труда, Москва, 1999.

рабочим днем»².

Результаты исследования

Данная статья трудового кодекса предусматривает не все аспекты, связанные с формированием режима рабочего дня. Не включаются элементы, которые определяют состояние готовности работника к производственной операции.

Руководители в силу извлечения максимизированной прибыли производства распределяют рабочий день так, чтобы достичь намеченной цели эффективно для бюджета.

При этом руководители, устанавливая нормы труда, учитывают:

- технологическое обоснование;
- экономическое обоснование.

Но, в меньшей степени учитывают следующие пункты:

- психо-физиологическое обоснование;
- социальное обоснование.

Подробнее об обоснованиях:

– технологическое обоснование – анализ и учет характеристик различных технических средств, применяемых в производстве и влияющих на величину трудовых затрат для максимального использования оборудования при соблюдении требований к качеству продукции и безопасности работ.

– экономическое обоснование – оптимизации технологического и трудового процесса по экономическим критериям на основе учета экономических факторов и ограничений.

– «психо-физиологическое обоснование – анализ при проектировании трудового процесса и норм труда, психофизических факторов и ограничений, установления оптимального уровня интенсивности труда, который обеспечивал бы его высокую производительность при сохранении здоровья и высокой работоспособности человека на длительное время»³.

² Трудовой кодекс РФ, 2018 г., АО «Кодекс». – Ст. 100

³ Болдырев М.М. Повышение конкурентоспособности страховых организаций на основе централизованных бизнес-процессов: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10. Москва. 2013

– «социальное обоснование – содержательность трудового процесса и привлекательность данного вида работ»⁴.

Воздействие на величину затрат труда осуществляется непосредственно через технические, «организационные, психофизические и экономические факторы; содержательность и привлекательность труда»⁵.

Таким образом, «обоснование норм необходимо для определения количества труда, которое требуется затратить на выполнение определенной работы»⁶.

Сформированный рабочий день зачастую не достаточно обоснован. Следовательно, распределение рабочей силы будет неравномерной, что отразится негативно на работнике и производстве в целом.

Чтобы определить эффективность распределения рабочего времени с учетом психофизиологических и социальных обоснований следует провести дополнительный анализ.

В качестве объекта была выбрана компания «К», занимающаяся добычей газа и обслуживанием газовых магистралей. Многие профессии в данной компании связаны с работой на компьютере, в том числе техник.

Рассмотрим отклонения в распределении рабочего времени (табл.1).

Для этого сформируем режим рабочего дня одного оператора станции и сравним с новым рабочим днем, учитывая виды категорий трудовой деятельности с ПК и установленные регламентом перерывы⁷.

⁴ Болдырев М.М. Повышение конкурентоспособности страховых организаций на основе централизованных бизнес-процессов: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10. Москва. 2013

⁵ Гончарова Д.А., Шарапова В.М. Оценка персонала с применением профессиональных стандартов //Актуальные вопросы современной экономики. 2017. № 4. С. 37-44.

⁶ Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Значение нормирования труда в управлении производством //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-2 (55). С. 118-120.

⁷ ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда, 2015 г.

Таблица 1

Виды категорий трудовой деятельности с ПК

Категория работы по тяжести и напряженности	Уровень нагрузки за рабочую смену при видах работы на ПК		
	Группа А	Группа Б	Группа В
	Количество знаков	Количество знаков	Время работы,ч
I	До 20000	До 15000	До 2,0
II	До 40000	До 30000	До 4,0
III	До 60000	До 40000	До 6,0

При 8-часовой рабочей смене и работе на ПК регламентированные перерывы следует устанавливать:

– первая категория работ через 2 часа от начала смены и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый;

– вторая категория работ через 2 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы;

– третья категория работ через 1,5- 2,0 часа от начала рабочей смены и через 1,5-2,0 часа после обеденного перерыва продолжительностью 20 минут каждый или продолжительностью 15 минут через каждый час работы.

В таком случае, на основании первой категории тяжести и напряженности формируем фактические затраты рабочего времени, а так же отклонение от норматива (табл. 2).

Таблица 2

Отклонение фактических затрат рабочего времени от нормы

Наименование затрат рабочего времени	Норма		Факт		Откл., мин	Индекс* категории рабочего времени
	Тек. вр., чел.- мин.	Раб. вр., мин	Текущее время, чел.- мин.	Величина затрат рабочего времени		
Приход на работу	8-00	–	8-00	–	–	–
Включение компьютера, ввод пароля	8-15	15	8-15	15	0	ПЗ
Контроль работы станции в действии	10-15	120	10-00	105	15	ОП

Окончание таблицы 2

Наименование затрат рабочего времени	Норма		Факт		Откл., мин	Индекс* категории рабочего времени
	Тек. вр., чел.-мин.	Раб. вр., мин	Текущее время, чел.-мин.	Величина затрат рабочего времени		
Регламентированный перерыв	10-35	20	10-05	5	15	ОТЛ
Контроль работы станции в действии	11-30	55	11-30	85	-30	ОП
Обеденный перерыв	12-30	—	12-30	—	—	—
Контроль работы станции в действии	14-30	120	15-00	150	-30	ОП
Регламентированный перерыв	14-45	15	15-05	5	10	ОТЛ
Контроль работы станции в действии	16-45	120	16-45	100	20	ОП
Уборка рабочего места, выключение компьютера	17-00	15	17-00	15	0	ОБС
Уход с работы, в связи с окончанием работы	17-00	—	17-00	—	—	—
Сумма затрат рабочего времени		480		480		

В фактические регламентированные перерывы включается зарядка, которая сопровождается музыкой. Но, если рассмотреть нормы, то в 15 минут можно включить как зарядку, так и время ОТЛ (время на отдых и личные надобности).

Для более наглядного выявления проблемы необходимо рассмотреть следующую таблицу 3.

Таблица 3

Сводка одноименных затрат и баланс рабочего времени

Номер строки	Индекс	Продолжительность, мин		Нормативный		Факт		Изменение затрат раб. вр, мин
		Норма	Факт	Мин	%	Мин	%	
2	ПЗ	15	15	15	3	15	3	0
3,5,7,9	ОП	120, 55, 120, 120	105,85, 150, 100	415	87	440	92	-
4,8	ОТЛ	20, 15	5, 5	35	7	10	2	-25
10	ОБС	15	15	15	3	15	3	0
Всего				480	100	480	100	25

Таким образом, фактическое оперативное время больше чем нормативное. Чем больше, тем лучше. Но рассматривая количество минут отведенных регламентированному перерыву, можно сделать вывод, что присутствует нерациональное использование времени. Для работника, в данном случае, отводится мало времени на отдых и личные надобности. Включая нагрузку работы с ПК, вместо 5 минут стоит ввести изменения и определить регламентированный перерыв в размере 15 минут на каждые 2 часа (по данным нормативам, прописанным в таблицах).

При неправильном распределении рабочего дня, без учета всех обоснований и техники безопасности при работе с компьютерами, прописанных в положении об охране труда, возможны следующие последствия:

- снижение эффективности труда;
- повышение выплат работникам по нанесению вреда;
- снижение мотивации труда;
- невыполнение плана работниками;
- низкая прибыль, либо убыток

Заключение

Такое нововведение скажется на производительности работника лучше. Он будет работать равномерно и успевать отдыхать, что снизит вероятность возникновения болезней из-за перенапряжения работы с ПК.

Издержки компании на выплаты работникам за нанесение вреда здоровью снизятся. Функционировать компания будет продолжать. Чтобы изменить режим рабочего времени, руководитель издает приказ «об изменении в рабочее время». Руководителю стоит учитывать, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, присутствует норма длительности для восьмичасового рабочего дня, а это 8 часов или 480 минут в день. Так же, изменения не должны противоречить и другим пунктам ТК РФ. При любом изменении работник будет чувствовать себя не комфортно, стоит учесть период адаптации.

Социальное обоснование будет отражать повышение привлекательности

работника к данной профессии при использовании персонального компьютера, включая увеличение продолжительности регламентированных перерывов. Данные изменения так же выступают мотивацией к труду.

Таким образом, изменения в распределении рабочего времени от фактического к нормированному руководителем не будут противоречить ТК РФ, а так же повысят мотивацию сотрудника, снизят издержки на выплаты за нанесение вреда здоровью, что повысит уровень производительности в компании.

Библиографический список

1. Адамчук В.В. Организация и нормирование труда, Москва, 1999.
2. Болдырев М.М. Повышение конкурентоспособности страховых организаций на основе централизованных бизнес-процессов: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.10. Москва. 2013.
3. Гончарова Д.А., Шарапова В.М. Оценка персонала с применением профессиональных стандартов //Актуальные вопросы современной экономики. 2017. № 4. С. 37-44.
4. Шарапова Н.В., Шарапова В.М., Борисов И.А. Значение нормирования труда в управлении производством // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 8-2 (55). С. 118-120
5. Трудовой кодекс РФ, 2018 г., АО "Кодекс". – Ст. 100
6. ГОСТ 12.0.230-2007 Система стандартов безопасности труда, 2015 г.

References

1. Adamchuk V.V. Organization and rationing of labor, Moscow, 1999.
2. Boldyrev M.M. Increase of competitiveness of the insurance organizations on the basis of the centralized business processes: the dissertation ... A Cand.Econ.Sci.: 08.00.10. Moscow. 2013.
3. Goncharova D.A., Sharapova V.M. Evaluation of personnel with application of professional standards // Actual problems of modern economy. 2017. № 4.

P. 37-44.

4. Sharapova N.V., Sharapova V.M., Borisov I.A. Value of labor rationing in production management // Competitiveness in the global world: economy, science, technology. 2017. No. 8-2 (55). Pp. 118-120.

5. Labor Code of the Russian Federation, 2018, JSC «Codex». – Art. 100

6. GOST 12.0.230-2007 Occupational Safety Standards System, 2015