

ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОПТИМІЗАЦІЇ РОБОЧОГО ЧАСУ

*Каращук О. О., студ. (гр. ХН-82, ХТФ КПІ ім. Ігоря Сікорського);
Полукаров Ю. О., к.т.н., доц. (каф. ОППЦБ КПІ ім. Ігоря Сікорського)*

Анотація. Тривалість робочого дня – одна з основних трудових норм, що відіграє важливу роль у благоустрою працюючого населення. Оптимізація робочого процесу та дотримання норм тривалості робочого дня, передбачених законом, необхідні для підвищення ефективності виробництва. Охорона здоров'я працівників, а також надання часу для розвитку особистості та хобі є необхідною складовою у роботі успішної компанії.

Ключові слова: тривалість робочого дня, підприємці, працівники, оптимізація, мотивація.

Abstract. The length of the working day is one of the main labor norms, which plays an important role in the improvement of the working population. Optimization of the work process and compliance with the norms of the working day, provided by law, are necessary to increase production efficiency. Protecting the health of employees, as well as providing time for personal development and hobbies is a necessary component of a successful company.

Keywords: working day duration, entrepreneurs, employees, optimization, motivation.

Вступ. До 19 сторіччя у країнах, що зараз мають стабільно високий дохід, люди, як правило, працювали по 70-80 годин на тиждень. На сьогоднішній день, середня тривалість робочого тижня змінюється від 35 до 55 годин на робочий тиждень [1]. В Україні тривалість робочого дня нормується Кодексом законів про працю України (глава IV). Цим законодавчим документом передбачено, що нормальна тривалість робочого часу для працівників не може перевищувати 40 годин/тиждень (ст. 50 КЗпП) [2]. Перевищення встановленого буквою закону нормативу негативно позначатиметься на фізіологічному та психологічному стані, тому важливо, щоб кількість робочих годин була оптимальною.

Аналіз стану питання. Наразі існує дуже багато роботодавців, що порушують закон та змушують працівників знаходитись на робочому місці понаднормово. Це призводить до зниження ефективності та якості виконання наданих завдань, стресу та поганого самопочуття у найманих працівників. Саме тому модернізація та пошук нових методів оптимізації робочого часу є актуальними завданнями.

Мета роботи: з'ясувати, яка саме оптимальна кількість робочих годин є необхідною для якісного виконання роботи та збереження належних показників здоров'я у працівників; описати можливі відхилення від законодавчих норм за тривалістю робочого дня та запропонувати моделі коротших за часом, але ефективніших графіків роботи.

Методики, матеріали і результати досліджень. Сучасна людина проживає життя в шаленому ритмі. Розвиток техніки, збільшення конкуренції та попиту, підвищення рівня життя спонукають підприємців до інтенсивнішої роботи та жорстких вимог до працівників. Основна ціль власників підприємств – отримання значного прибутку, який досить часто досягається скороченням штату найманих працівників та збільшенням кількості робочих годин. Такі методи можна досить часто зустріти у сфері обслуговування, кав'ярнях та магазинах. Одним із негативних наслідків такого підходу є швидка втома та емоційне вигорання персоналу [3]. Це, в свою чергу, призводить до плинності кадрів та негативно впливає на рівень прибутку підприємства. Однак, насправді, причиною низького прибутку найчастіше буває не кількість робочих годин, а низька продуктивність роботи через недостатню кількість та низьку якість технологій, інфраструктури та капітального обладнання [1]. У таблиці наведено дані, що відображають тривалість робочого дня та рівень доходу у різних країнах світу [4].

Таблиця 1.

Країна	Середня з/п, \$	Тривалість робочого дня, год/тиждень (середній показник)
Швейцарія	6270,82	30,11
США	3263	34,14
Бельгія	3035	38
Ірландія	2997	35,3
Фінляндія	2925	32
Південна Корея	2903	38,82
Ізраїль	1804	36,3
Україна	686	40
Мексика	609	43,29
Індія	295	48

З даних видно, що великий дохід не означає багатогодинну працю. Таким чином, у одній з найбільш економічно стабільних країн, Швейцарії, кількість робочих годин на тиждень становить близько 30 годин, а в Індії, де середня заробітна плата в місяць за 2021 рік становить 295 доларів, люди працюють значно більше – у середньому 48 годин на тиждень.

Для підприємців оптимізація роботи допоможе досягти таких переваг:

- економія на витратах: після оптимізації процесів знижується кількість необхідних ресурсів та персоналу, що призводить до збереження коштів;
- підвищення продуктивності: якщо робочі процеси оптимізовані, то працівники можуть більш раціонально розподіляти свій час та зосередити свою

увагу не на задачах, що постійно повторюються, а на більш стратегічно важливих справах;

- покращення комунікації: у працівників з'являється більше часу для комунікації та погодження робочих питань, що дозволить своєчасно завершувати справи;

- раціоналізація часу працівників: оптимізація надає можливість працівникам розставити пріоритети та визначити важливі задачі.

- зниження ризику: при оптимізованих процесах легше дотримуватись нормативних вимог у відповідності до технологій процесу [5].

Оптимізувати роботу можна по-різному – від купівлі нового обладнання до створення ефективних методів управління інформацією. Так, наприклад, у сфері обслуговування можна створювати спеціальні форми, куди клієнт може вносити свої дані, які автоматично будуть дублюватись у всі документи, що необхідно заповнювати, замість того, щоб по декілька разів вносити інформацію про номер телефону, страхування чи домашню адресу. Така методика надасть можливість знизити ризик помилки через людський фактор та збільшити швидкість обслуговування клієнтів. Створення рейтингу важливості задач також може допомогти в оптимізації роботи. Ранжування завдань від 1 до 10 допомагає визначити найважливіші процеси та сфокусувати на них увагу. Також важливою складовою є отримання зворотного зв'язку від співробітників. Люди, що безпосередньо займаються виконанням процесу найкраще розуміють його специфіку, слабкі та сильні сторони та знають як його покращити [6].

Також важливу роль відіграє організація самого процесу праці та мотивація зі сторони роботодавців. Кожна людина має потребу та право на вільний час і можливість на розвиток своєї особистості. Останнім часом склався цілий ряд різноманітних моделей оптимізації робочого часу та підвищення важливості ролі вільного часу. Першим методом регулювання робочого часу є зміна кількості робочого часу, що можна реалізувати шляхом регулювання тривалості відпусток, дроблячи їх на частини. Досить значний стимулюючий ефект мають також додаткові відпустки за результатами праці чи специфічні робочі умови (шкідливі умови праці, ненормований робочий день). Творчі відпустки також мотивують та надають час для морального перезавантаження. Їх можна надавати для написання підручників чи дисертаційних робіт. Такий додатковий відпочинок спонукає персонал до закріплення на певному підприємстві, компенсує надмірне психологічне та фізичне навантаження у процесі роботи [6]. Якщо робота носить безперервний характер, то варто запровадити перерви невеликої тривалості через певні інтервали часу. Така практика дасть змогу відновити сили, подолати втому, а також зменшити емоційне напруження протягом робочого дня. Також доцільно запровадити позмінний графік роботи [7].

Другим методом регулювання робочого часу є його перерозподіл. Він в останні роки набув досить широкого поширення і полягає у тому, що працівник самостійно визначає тривалість, початок та закінчення робочого дня за умови дотримання встановлених трудових завдань та збереження ходу виробничого

процесу на належному рівні. Однією з найбільш поширених форм перерозподілу робочого графіку є так званий ковзкий чи гнучкий графік. Такий досвід широко використовується у країнах Західної Європи. Таким чином, вже на початку 80-х років цей графік застосовували понад 75% фірм у Франції, 69% – у Нідерландах, 68% – Федеративній Республіці Німеччині та 66% у Швеції.

Однак, необхідно враховувати, що не кожен виробничий процес можна реалізовувати з використанням гнучкого графіку. Це неможливо у випадку, якщо необхідна присутність кількох працівників, що зв'язані між собою процесом. У такому випадку, мотивувати їх можна шляхом надання права регулювати параметр робочого часу на основі домовленості між ними [6].

Висновки. У роботі розглянуто причини необхідності оптимізації робочого процесу та її кореляцію з тривалістю робочого дня. Висвітлено різноманітні методи організації процесу роботи та можливості створення оптимальних умов праці, коли власники підприємств матимуть прибуток, а працівники – гідну зарплатню та час для відпочинку та саморозвитку.

Література

1. Ха-Джун Чанг, «Как устроена экономика». – МиФ, 2014. – 320 с.
2. Кодекс законів про працю України: офіційне видання. Київ: Концерн «Видавничий Дім «Ін Юре», 2004. – 160 с.
3. Офіційна сторінка Організації економічного співробітництва та розвитку. Режим доступу: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm>.
4. Кулава А. І. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр»: спец. 081 «Право» / А. І. Кулава , ЧНУ ім. Петра Могили. - Миколаїв, 2020. - 13 с.
5. K. Manning, How To Optimize Work Processes. – 2020. – Режим доступу: <https://www.processmaker.com/blog/how-to-optimize-work-processes/>.
6. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1998. – 224 с.
7. Оптимізація робочого часу: як працювати краще за менший час. Режим доступу: <https://jobs.ua/rus/articles/optimizatsiya-robochogo-chasu-yak-pratsyuvati-krasche-za-menshiy-chas-13744>.