

УДК 338.2

Свтушенко В.А.
кандидат економічних наук,
доцент кафедри маркетингу
та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Ляшевська В.І.
кандидат економічних наук,
викладач кафедри маркетингу
та менеджменту зовнішньоекономічної діяльності
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

Соколова В.В.
студентка
Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна

ПОКРАЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМУВАННЯ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВДОСКОНАЛЕННЯ АНТИКРИЗОВОГО УПРАВЛІННЯ ЗЕД УКРАЇНСЬКИХ КОМПАНІЙ

IMPROVING THE EFFICIENCY OF NORMALIZATION OF INTELLECTUAL WORK AS A FACTOR OF IMPROVEMENT OF ANTI-CRISIS FEA UKRAINIAN COMPANIES

АНОТАЦІЯ

У статті розглядається таке негативне економічне явище в Україні, як кризова ситуація на підприємстві, а саме та сторона, яка стосується його зовнішньоекономічної діяльності (ЗЕД). Розкриваються сутність і особливості поняття. Особливу увагу приділено нормативам інтелектуальної праці як фактору вдосконалення ЗЕД, їх аналізу, а також пошуку шляхів реформування вже наявних нормативів на підприємстві.

Ключові слова: криза, антикризове управління, нормативи праці, інтелектуальна праця, нормування праці, хронометраж, крива навчання, графік Ганта.

АННОТАЦИЯ

В статье рассматривается такое отрицательное экономическое явление в Украине, как кризисная ситуация на предприятии, а именно та сторона, которая касается его внешнеэкономической деятельности (ЗЕД). Раскрывается сущность и особенности понятия. Особое внимание уделено нормативам интеллектуального труда как одного из факторов усовершенствования ЗЕД, их анализу, а также поиску путей реформирования уже существующих нормативов на предприятии.

Ключевые слова: кризис, антикризисное управление, нормативы труда, интеллектуальный труд, нормирование труда, кривая обучения, график Ганта.

ANNOTATION

This article exploring a negative economic phenomenon in Ukraine as the crisis at the plant, namely, the side that his foreign economic activity (FEA). It reveals the nature and characteristics of the concept. Particular attention is paid to the standards of intellectual labor as a factor of improvement of foreign trade activities, their analysis and the search for ways of reforming the existing standards in the enterprise.

Key words: crisis, crisis management, labor standards, intellectual labor, regulation of labor curve teachings Gant chart.

Постановка проблеми. Антикризове управління ЗЕД стало одним із найбільш популярних термінів у економічній сфері життя. Однак досі його зміст не досить чітко висвітлений в науковій літературі. Як правило, основна увага приділена не виходу з кризових ситуацій на

підприємстві, а заходам щодо запобігання. Ситуація ускладнюється ще тим фактором, що вітчизняні підприємства не мають достатнього досвіду роботи в умовах кризових фаз циклічного розвитку економіки і, стикаючись з низкою нових проблем, найчастіше застосовують підходи до їх вирішення, засновані на досвіді і знаннях радянського періоду, що приводять до втрати часу, протягом якого криза встигає розвинути і привести до банкрутства підприємства. Проблема обраної теми пов'язана з існуванням нагальної потреби розробити і застосувати особливі управлінські підходи у сфері ЗЕД підприємства, які забезпечують своєчасний початок боротьби з феноменом кризи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням цієї проблеми займалися такі вітчизняні науковці, як О. Богданов, І. Василенко, Є. Кортков, Н.Ф. Костецький, Є. Ляшенко, В. Подольська, Б.А. Райзберг, З. Шершньова, А. Чернявський; а також іноземні – І. Ансофф, Л. Бартон, П. Грін, П. Лагадек, Б. Підженбург, Ю. Розенталь, К.Ф. Херман та інші.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Стаття присвячена розробленню нормативів для інтелектуальної праці, які досі не були конкретно сформовані і виділені сучасними науковцями.

Мета статті – розглянути сутність та особливості понять «криза», «антикризове управління» та «інтелектуальна праця», дослідити причини виникнення криз та їх класифікацію, розробити систему нормативів інтелектуальної праці для вдосконалення роботи антикризового механізму.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проблема управління кризовими явищами полягає у складності визначення самого поняття «криза» з огляду на його багатогранність. Тому для коректного обґрунтування засад антикризового управління на підприємстві необхідно розглянути основні дефініції і уточнити поняття «криза підприємства» (табл. 1).

Таким чином, можна запропонувати своє визначення вищезазначеної дефініції. Отже, «криза – це загострення протиріч, які загрожують підприємству, його життєдіяльності в навколишньому середовищі, що виникають у процесі взаємодії окремих елементів системи підприємства між собою і з зовнішнім середовищем, що потребує нагальних дій в умовах

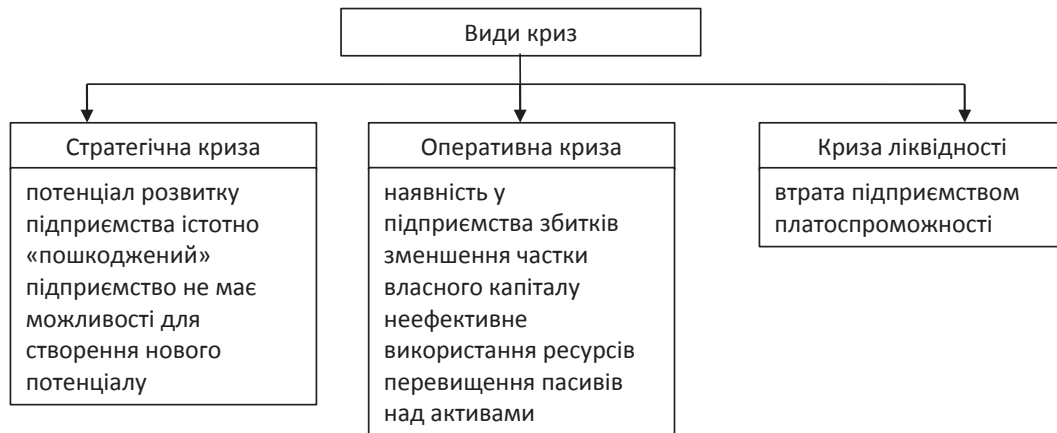


Рис. 1. Класифікація видів криз на підприємстві

Джерело: розроблено автором за джерелами [1, с. 75; 11, с. 389; 2, с. 146]

Таблиця 1

Контент-аналіз поняття «криза»

№ з/п	Автор	Визначення
1	Р. Акофф	Криза – це зміна тенденцій життєдіяльності системи, тобто порушення її стійкості, що радикальним чином її оновлює
2	І. Ансофф	Криза – різкий крутий перелом, важкий перехідний стан; гострі проблеми з чимось, важке становище
3	Л. Бартон	Криза – це широкомасштабна, непередбачена подія, яка веде до потенційно негативних результатів і може завдати серйозної шкоди всій організації
4	О. Богданов	Криза – це зміна організаційних форм комплексу (системи), завершення або перелом у процесі його розвитку, що має характер боротьби і являє собою порушення рівноваги
5	І. Василенко	Криза – це критичне загострення протиріч у соціально-економічній системі (організації), що загрожує її життєстійкості в навколишньому середовищі
6	П. Грін	Криза – втрата контролю над ситуацією
7	Е. Коротков	Криза – це критичне загострення протиріч у соціально-економічній системі (організації), що загрожує її життєстійкості в навколишньому середовищі
8	П. Лагадек	Криза – це надзвичайна ситуація, яка супроводжується дестабілізацією
9	Ю. Осипов	Криза – момент різкого загострення протиріч відтворення капіталу, його конкурентно-ринкової організації, всього способу виробництва
10	Б.Підженбург і Ю. Розенталь	Криза – ситуація, позначена високою небезпекою, станом невпевненості, відчуттям невідкладності
11	В. Подольська	Криза на підприємстві – це форма порушення параметрів життєдіяльності підприємства, яка проявляє себе протягом певного періоду, характеризується закономірністю і циклічністю виникнення на різних етапах життєвого циклу підприємства, зумовлюється накопиченням протиріч у межах господарської системи і процесу її взаємодії із зовнішнім оточенням, має певні наслідки для можливостей його функціонування і розвитку
12	К.Ф. Херманн	Криза – це непередбачувана, несподівана ситуація, яка загрожує пріоритетним цілям організації за обмеженого часу для прийняття рішень
13	З. Шершньова	Криза – загальна універсальна фаза будь-якого циклу, період порушення рівноваги
14	А. Чернявський	Криза – це переломний етап функціонування будь-якої системи, коли вона піддається впливу ззовні або зсередини, що потребує від неї якісно нового реагування

Джерело: розроблено автором за джерелами [1–4]

дестабілізації». Також кризу на підприємстві можна розглядати як незапланований і небажаний процес, який протікає нерівномірно та може суттєво завадити ефективному функціонуванню підприємства, об'єктивній оцінці внутрішніх і зовнішніх змін, а також ризиків господарюючих суб'єктів.

У науковій літературі представлені різні класифікації криз на підприємстві [1, с. 75]. Зарубіжні і вітчизняні вчені традиційно виділяють такі види, як стратегічна криза, оперативна криза і криза ліквідності (рис. 1).

Причинами стратегічної кризи можуть бути низька інноваційна активність, упущені технологічні можливості, недостатній творчий потенціал персоналу, неадекватна до мінливих вимог ринку стратегія маркетингу [3, с. 153]. Оперативної – втрати, зумовлені відсутністю необхідного потенціалу розвитку підприємства, низька ефективність оперативних заходів і менеджменту. Кризи ліквідності – збитки підприємства, що зростають, і неефективний менеджмент [4, с. 230].

У розумінні кризи велике значення мають і можливі її наслідки – оновлення або руйнування організації; виникнення нової кризи або оздоровлення організації; загострення або послаблення кризи; різкі або м'які зміни; перетворення або збереження організації; довгострокові або короткострокові зміни; якісні або кількісні зміни; незворотні або оборотні зміни [3, с. 165].

Для того щоб побудувати дієву антикризову систему управління ЗЕД на підприємстві, потрібно визначити, який її напрям треба застосувати.

Антикризове управління варто розглядати в двох напрямках:

– по-перше, це комплекс профілактичних заходів, спрямованих на попередження фінансової кризи: системний аналіз сильних і слабких сторін підприємства, оцінка ймовірності банкрутства, управління ризиками (виявлення, оцінка та нейтралізація), впровадження системи попереджувальних заходів;

– по-друге, це система управління фінансами, спрямована на виведення підприємства з кризи, в тому числі проведення санації або реструктуризація суб'єкта господарювання [5, с. 148].

Таким чином, в антикризовому управлінні вирішальне значення має стратегія управління. Основна ж особливість управління ЗЕД в умовах кризи проявляється у можливості, використовуючи методи антикризового управління, не стільки нормалізувати кризову ситуацію, скільки надати підприємству імпульс до подальшого розвитку.

Одним зі складників, які стабілізують роботу підприємства і налагоджують її, є процес нормування праці. Оскільки особливе місце в питанні організації системи антикризового управління ЗЕД займає саме персонал, то він

є одним із вирішальних факторів у створенні системи антикризового управління.

Більшість фахівців нехтують застосуванням методів нормування праці для управління персоналом в відділі ЗЕД підприємства. Неможливість об'єктивної оцінки інтелектуальної праці, яка враховує всі елементи, через відомі способи нормування все ж не є підставою для відмови від них взагалі, адже вони дають змогу з певною часткою ймовірності планувати роботу, пов'язану з творчою діяльністю, ґрунтуючись на вимірюванні показників різномірності, обсягу інформації, ступеня алгоритмізації методів рішення завдань [5].

Для вироблення адекватних методів нормування інтелектуальної праці варто визначитися з тим, що вона собою являє. Для цього порівняємо її з фізичною. Спробуємо знайти схожі та відмінні фактори у цих видах праці.

Загальним є те, що всяка праця є витратою енергії на зміну предмета праці в бажаний для працівника бік. Водночас у всякій фізичній праці присутня розумова діяльність (наприклад, за допомогою розуму людина винаходить інструменти для полегшення фізичної праці аж до повного виключення участі людини у виробництві, повної автоматизації технологічних процесів, отже, людина виконує фізичну роботу осмислено), а інтелектуальна праця передбачає витрати фізичної енергії – людина, що працює розумово, втомлюється і фізично. Але інтелектуальна праця порівняно з фізичною традиційно більшою мірою використовує результати так званої минулої зробленої роботи – інформації. Саме тому у процесах інтелектуальної праці важливу роль відіграють навчання, рівень і якість освіти зайнятих людей, їхні природні та набуті здібності, кваліфікація тощо. Інтелектуальна праця – це праця, під час здійснення якої робочим органом, що створює продукт, є мозок, переважають витрати розумової енергії, її продуктом є думка (ідея) для передачі іншим або втілена у чомусь. У фізичній праці, на відміну від інтелектуальної, органом, що працює, є м'язи, переважає витрата фізичної (м'язової) енергії, продуктом праці є матеріальний об'єкт [6].

Тепер розглянемо результати інтелектуальної діяльності:

1) результат інтелектуальної діяльності продукується свідомістю людини шляхом логічної побудови думки і відображає новизну думки;

2) результатом інтелектуальної діяльності є виражений в об'єктивній формі її продукт, іменованій залежно від його характеру твором науки, літератури, мистецтва, винаходом чи промисловим зразком;

3) результати інтелектуальної діяльності, на відміну від об'єктів речових прав, мають ідеалізовану природу. Літературні та художні твори являють собою систему літературних або художніх образів. Те, чим виражені результати інтелектуальної діяльності (книги, аудіо-

візуальні носії), саме по собі не є результатами інтелектуальної діяльності, а її зміст (основна думка твору) – є. Результати інтелектуальної діяльності не схильні до зносу, амортизації. Вони можуть застарівати лише морально;

4) продуктом інтелектуальної діяльності можуть бути кошти індивідуалізації юридичної особи або індивідуального підприємця, а також індивідуалізації виконуваних робіт або послуг (фірмові найменування, товарні знаки, знаки обслуговування і найменування місць походження товарів) [7].

Таким чином, на основі спільних ознак, а також особливостей інтелектуальної праці для її нормування можна використати методи нормування фізичної праці, які будуть підлаштовані під особливості вищезазначеної.

Існує чотири основних методи нормування праці:

1. Хронометраж – зазвичай виконують за допомогою секундоміра безпосередньо на робочому місці або шляхом аналізу відеозапису трудового процесу. Досліджуваний трудовий процес або операція розчленовується на вимірні частини або елементи, і кожен елемент хронометрується окремо. Після багаторазових вимірів виводять середній час виконання кожного елемента операції. Середні тривалості виконання кожного елемента трудового процесу сумуються, і ця сума становить час виконання операції для оператора.

2. Метод елементних нормативів – їх отримують з результатів вже виконаного хронометражу, класифікують і представляють у вигляді таблиць, розміщених у довідниках або в комп'ютерній базі даних. Такі нормативи використовують у розробленні норм часу для нових робіт або для внесення поправок на зміни, що виникають у роботах.

3. Метод системи мікроелементного нормування – визначають тривалість виконання базових елементарних рухів (мікрорухів) для широкого діапазону ручної праці людини незалежно від виконуваної конкретної роботи.

4. Метод вибіркового спостереження за трудовим процесом (метод вибіркового спостережень) – полягає у дослідженні частини, або вибірки, якої-небудь робочої діяльності. Час спостереження залежить від того, за яким об'єктом ведеться спостереження [8, С. 370–371].

Проаналізувавши всі чотири методи нормування фізичної праці, можна зазначити, які ж елементи (або ж цілі методи) можливо позичити для нормування інтелектуальної.

1. Хронометраж та метод системи мікроелементного нормування. Впроваджуючи ці методи, які досить близькі один до одного за складом виконуваних дій, а також вивчивши їх результати, можна розділити процеси праці в компанії на основні та допоміжні, побудувати графік витрат робочого часу, виявити час навантаження, коли воно досягає піку або йде на спад. Кінцевим результатом, що впливає на

ефективність діяльності компанії, є визначення загальних втрат робочого часу, завдяки чому можливо виявити недоліки та прогалини, які існують у системі організації роботи, та, виправивши їх, удосконалити організацію виробничого процесу і робочого місця.

2. Створення плану роботи з використанням графіка Ганта. Кінцевим результатом є те, що досягається подвійний ефект, який дає змогу керівництву контролювати не тільки виконання персоналом його функцій, але і самоорганізацію співробітників, які ставлять перед собою чіткі завдання з урахуванням потреб компанії, керівників та особливо споживача. Такий графік знаходиться, умовно кажучи, перед очима робітників, що стимулює їх виконувати роботу в указаний термін. Додержання графіку дає можливість керівникові після закінчення виконання проекту відстежити ефективність роботи, а в подальшому встановити для подібної праці норми. У результаті компанія отримує виконаний в поставлений термін проект, а отже, не має проблем з незадоволеними клієнтами, працівники стають більш дисциплінованими, що також покращує швидкість виконання проекту без втрати якості її виконання.

3. Крива навчання. Це метод, який безпосередньо показує швидкість навчання персоналу, освоєння нового матеріалу, роботи або поставлених перед ним операційних завдань. Такі криві можна побудувати для кожного працівника окремо, у чому і є заслуга цього методу, адже навчання є індивідуальним процесом, на який у кожній окремій людині йде своя кількість часу. У результаті керівник може персонально оцінити можливості працівників, розбити їх на групи, подібні за часом і продуктивністю навчання – і виробити загальні норми для кожної. Звісно, для такого методу потрібні аналітики, які б займалися зіставленням кривих всіх робітників і передавали інформацію керівникові, але в результаті компанія отримує більш досконалі норми, які підлаштовуються під кожну окрему групу спеціалістів. Цього дуже важко досягти простими методами, адже інтелектуальна праця є процесом, що практично не підлягає нормуванню.

Висновки. Для забезпечення високої ефективності роботи підприємства, що є основою його конкурентоспроможності в ринкових умовах, вкрай важливо мати дієву антикризову програму управління всім підприємством та особливо його ЗЕД. Антикризові заходи повинні реалізовуватися не тільки тоді, коли криза вже руйнує бізнес, а й для профілактики, систематично. Підприємство повинно керуватися у своїй діяльності стратегічним планом, мати розроблені бізнес-плани з кожного напрямку бізнесу, а на їх підставі будувати плани модернізації обладнання, план-графік зовнішньоекономічних заходів. Тобто вибір правильної та ефективної стратегії антикризового управління,

дотримання всіх правил і етапів виходу з кризи гарантує довгостроковий успіх підприємства.

Однією з таких стратегій є саме нормування інтелектуальної праці, що є складним процесом, який потребує розроблення індивідуальної системи, яка спеціально підлаштована під специфіку роботи компанії.

Впровадження розроблених антикризових заходів матиме такі позитивні наслідки для компанії, як:

- виявлення недоліків у роботі персоналу, їх виправлення та удосконалення організації виробничого процесу і робочого місця;

- завершення проекту в зазначений термін, більша швидкість його виконання зі збереженням якості;

- самоорганізованість та дисциплінованість працівників;

- розроблення норм для кожної окремої групи робітників зі своїми особливостями виконання завдань по проекту;

- можливість поліпшення виконання своїх функцій не тільки персоналом, але і керівним складом, який більш відповідально буде ставитися до оцінки роботи працівників, до якого теж можливе застосування методів нормування.

Отже, впроваджуючи вищезазначені рекомендовані методи в операційний процес, українські компанії значно підвищать ефективність своєї ЗЕД, забезпечать безперервний процес

надання інтелектуальних послуг, що допоможе передбачити кризу в роботі та та запобігти їй.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Алексеев Н. Управление предприятием в кризисной ситуации // Проблемы теории и практики управления. – 2007. – № 6. – С. 72–77.
2. Коваленко В.В. Банківська криза та інструменти антикризового управління / В.В. Коваленко, О.Г. Коренєва, О.В. Крухмаль // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 144–150.
3. Чернявський А.Д. Антикризове управління підприємством: Навч. посіб. / А.Д. Чернявський – Л. : МАУП, 2009. – 256 с.
4. Шапурова О.О. Сутність, завдання та принципи антикризового управління / О.О. Шпурова // Держава та регіони. Економіка та підприємництво. – 2011. – № 1. – С. 228–232.
5. Коваленко В.В. Банківська криза та інструменти антикризового управління / В.В. Коваленко, О.Г. Коренєва, О.В. Крухмаль // Актуальні проблеми економіки. – 2010. – № 2. – С. 144–150.
6. Боташев Р.А. Нормування праці винахідників нових знань та інновацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.hses-online.ru/2011/06/08_00_05/03.pdf
7. Поняття та ознаки інтелектуальної діяльності [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://coollib.com/b/102625/read>.
8. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудових відносин : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання. – 2006. – 559 с.