

УДК / UDC 331

**РАЦИОНАЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ЕГО РЕЗЕРВЫ**  
RATIONAL USE OF WORKING TIME AND ITS RESERVES

**Журкина Т.А.\***, кандидат экономических наук, доцент  
Zhurkina T.A., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor  
**ФГБОУ ВО «Воронежский государственный аграрный университет имени императора Петра I», Воронеж, Россия**  
Voronezh State Agrarian University named after Peter the Great, Voronezh, Russia

**Осипов Г.В.**, аспирант  
Osipov G.V., Post-graduate student  
**Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия**  
Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia

**Сычева И.И.**, научный сотрудник  
Sycheva I.I., Researcher  
**Всероссийский научно-исследовательский институт фитопатологии, Московская область, Россия**  
All Russian Research Institute of Phytopathology, Moscow Region, Russia

\*E-mail: [zhutat@yandex.ru](mailto:zhutat@yandex.ru)

**АННОТАЦИЯ**

На основе комплексной оценки и анализа рабочего времени можно сделать вывод о его эффективном использовании и выявить причины, препятствующие продуктивной работе. На каждом предприятии также необходимо сформировать систему мотивации профессиональной деятельности, трудовой дисциплины и ее поддержки со стороны руководства, а также справедливое распределение производственных заданий и их пропорциональное поощрение.

**ABSTRACT**

On the basis of a comprehensive evaluation and analysis of working time can make a conclusion about its efficient use and to identify the obstacles to productive work. Each enterprise also need to establish a system of motivation of professional work, work discipline and its support by the management, as well as a fair distribution of production tasks and their proportional encouragement.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА**

Рабочее время, производительность труда, затраты на персонал, эффективное использование трудовых ресурсов, исследование затрат рабочего времени.

**KEY WORDS**

Working hours, productivity, personnel costs, efficient use of labor resources, study of demand for work time.

Всем известно, что затраты на персонал занимают одно из ведущих мест на предприятии, следовательно, их оптимизации следует уделять особое внимание. Эффективное использование трудовых ресурсов не возможно без оперативного анализа использования рабочего времени. Это является важным аспектом аналитической работы на предприятии. С целью анализа и учета рабочего времени используются такие единицы измерения как человеко-часы и человеко-дни. Каждый работник предприятия обязан трудиться в соответствии со своим трудовым договором, в котором прописана продолжительность рабочей смены, его должность.

Дополнительные разъяснения о своих полномочиях и обязанностях работник получает из должностной инструкции.

Производственный процесс на предприятии сопровождается не только эффективным использованием рабочего времени, но и его потерями, которые снижают производство продукции на основе приостановки (или замедления) процесса производства. При анализе использования рабочего времени необходимо учитывать потери рабочего времени, которые бывают двух видов: целодневные (отпуска, простои, прогулы) и внутрисменные (несколько минут или часов). Эти виды простоев могут носить объективный и субъективный характер и они снижают фонд рабочего времени. Особенно тщательно необходимо анализировать потери рабочего времени, которые можно минимизировать на уровне предприятия на основе грамотного управления персоналом и оптимальной политики снабжения сырьем. Снижение потерь рабочего времени связанных с трудовым коллективом, являются внутривладельческим резервом роста производства продукции, не требующим больших финансовых затрат.

Проведенные нами расчеты по сельхозпредприятиям Воронежской области за 2015 год выявили, что в среднем по области процент использования рабочего времени составил 94,7 %, особенно низкий этот показатель в следующих районах: Богучарский (87 %), Борисоглебский (79,5 %), Грибановский (75,3%), Ольховатский (85,3%), Острогожский (89,6 %), Россошанский (88,1%). В то же время в отдельных сельхозпредприятиях рабочее время используется интенсивно, процент его использования более 102 %. Эти предприятия расположены в следующих районах: Верхнемамонском, Кантемировском, Новохоперском, Новоусманском, Терновском.

На основе снижения количества рабочего времени относительно норматива нами был выявлен резерв рабочего времени. Умножив полученный результат на часовую производительность труда, мы определили резерв производства валовой продукции (смотрите таблицу 1). Следует отметить, что резервы выявлены не во всех районах Воронежской области.

Таблица 1 – Резервы рабочего времени и производства валовой продукции

| Район              | Резерв рабочего времени, тыс. чел-часов | Резерв производства валовой продукции, тыс. руб. |
|--------------------|---|--|
| 1 Аннинский        | 60,4                                    | 33600  |
| 2 Бобровский       | 114,1                                   | 133233   |
| 3 Богучарский      | 254,7                                   | 140342   |
| 4 Борисоглебский   | 401,3                                   | 373033   |
| 5 Бутурлиновский   | 131,8                                   | 93616  |
| 6 Грибановский     | 484,4                                   | 491935   |
| 7 Каширский        | 104,0                                   | 63829  |
| 8 Лискинский       | 49,7                                    | 526084   |
| 9 Нижнедевицкий    | 172,8                                   | 402397   |
| 10 Ольховатский    | 287,6                                   | 237490   |
| 11 Острогожский    | 203,2                                   | 124571   |
| 12 Павловский      | 66,1                                    | 35596  |
| 13 Панинский       | 24,6                                    | 23825  |
| 14 Петропавловский | 159,6                                   | 117179   |
| 15 Поворинский     | 65,7                                    | 42003  |
| 16 Подгоренский    | 89,0                                    | 65827  |
| 17 Рамонский       | 27,9                                    | 30577  |
| 18 Репьевский      | 29,3                                    | 31179  |
| 19 Россошанский    | 232,4                                   | 155123   |
| 20 Таловский       | 16,1                                    | 8860   |
| 21 Хохольский      | 110,7                                   | 103270   |
| 22 Эртильский      | 55,9                                    | 41633  |
| город Воронеж      | 238,2                                   | 256101   |
| Всего              | 3379,8                                  | 3531303  |

Проведенные нами расчеты выявили резерв рабочего времени 3380 тыс. человеко-часов, что составляет 4,5 % от общего отработанного времени по сем сельхозпредприятиям Воронежской области. Максимальный резерв рабочего времени наблюдается в сельхозпредприятиях Грибановского района (484,4 тыс. чел-часов), Ольховатского района (287,6 тыс. чел-часов) и Богучарского района (254,7 тыс. чел-часов). На основе освоения выявленного резерва рабочего времени можно дополнительно произвести валовой продукции на сумму 3,5 млрд. руб. Максимальный резерв производства валовой продукции наблюдается в Лискинском районе (526 млн. руб.), Грибановском районе (492 млн. руб.) и Нижнедевицком районе (402 млн. руб.)

С целью минимизации потерь рабочего времени нами рекомендуется улучшить условия труда, снижать уровень заболеваемости и травматизма, проводить регулярные медицинские осмотры работников, выдавать продукты питания (молоко) за вредность. При покупке нового оборудования руководству предприятия необходимо заранее осуществить обучение персонала навыкам работы на нем, чтобы не тратить на это рабочее время. Следовательно, каждому предприятию необходимо оперативно проводить анализ рабочего времени с целью оперативного принятия мер по снижению его потерь.

Следует отметить, что руководители предприятий и производственных подразделений должны понимать, что не все участники производственного процесса загружены одинаково. Поэтому нами предлагается внедрять систему автоматизации рабочего времени в сельхозпредприятиях, которая может послужить основой оптимизации рабочего времени и роста эффективности труда.

На наш взгляд система автоматизации учета рабочего времени должна включать следующие возможности: деление рабочего времени на продуктивное и вспомогательное (непродуктивное); точный подсчет затрат рабочего времени по отдельным видам работ и его анализ; анализ рабочих процессов и отдельных видов работ и их сравнение с нормативом (по продолжительности и содержанию); формирование отчетов за отдельный период времени (день, неделю, месяц), на основании которых легко можно сделать вывод о фактическом использовании рабочего времени сотрудниками в разрезе эффективности их труда; стимулирование и применение штрафных санкций за эффективное или неэффективное использование рабочего времени.

На основе автоматизированной системы учета и анализа рабочего времени у руководящего персонала есть возможность понимать и минимизировать потери рабочего времени и фонда оплаты труда. Формируемые в автоматическом режиме отчеты позволяют перераспределить рабочее время, принять решение о сокращении численности работников, о потребности в новых работниках, о привлечении сезонных и временных работников.

С целью мотивации работников, направленной на более ответственный подход к использованию рабочего времени, рекомендуется использовать смс-рассылку и написание писем на электронную почту, в которых бы сообщалось о нарушении трудовой дисциплины. Руководству можно следить за правильным и своевременным составлением и оформлением документации, особенно по планированию и учету рабочего времени. Необходимо составлять графики сменности заранее (до начала рабочего периода, например, месяца) и доводить их до сведения всех работников, причем в соответствии с ТК РФ (статья 103) не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. Причем форма и правила составления графика не регламентированы нормативной документацией, они разрабатываются самостоятельно на предприятии (в отделе кадров или в планово-экономическом отделе) с учетом количества работников (в каждом подразделении), их производственной нагрузки и продолжительности смены.

Часто среди управленческого и административного персонала в условиях интенсивности труда и сложности выполняемых операций наблюдается нехватка рабочего времени для выполнения своих производственных обязанностей. Следовательно, им часто не удается завершить все дела к назначенному сроку (особенно в период составления бухгалтерской и налоговой отчетности), поэтому работникам приходится задерживаться на рабочем месте или выполнять часть работы дома в вечернее время. То есть, остро стоит проблема повышения эффективности использования рабочего времени в условиях сохранения существующей продолжительности рабочего дня. Мы считаем, что решение этой проблемы возможно на основе использования принципов тайм-менеджмента. Причем первоочередного выполнения требуют задачи с более коротким сроком выполнения и те из них, за несвоевременное выполнение которых предусмотрены штрафные санкции.

Рациональное использование рабочего времени должно базироваться на анализе его затрат и выборе методов его изучения. Качество труда представляет собой взаимосвязь двух компонентов: продолжительности рабочего времени и уровня интенсивности труда в единицу времени. Причем качество труда имеет свойство

снижаться к концу рабочего дня, следовательно, более сложные задачи, требующие особого внимания рекомендуется выполнять в первой половине рабочего дня.

Исследование затрат рабочего времени рекомендуется вести в 3 этапа: анкетирование работников; анализ табеля рабочего времени; анализ табеля учета рабочего времени. В процессе анкетирования желательно выяснить: планирует ли работник рабочий день, эффективно ли работники используют свое рабочее время (по их собственному мнению). С целью оптимизации требуется разъяснить работнику почему, по мнению руководства, он не эффективно использует свое рабочее время.

При анализе табеля рабочего времени необходимо определить было ли снижение явочного фонда рабочего времени, причины неявок на работу, возможности для их устранения. По результатам хронометража можно определить укладывается ли каждый работник в свой рабочий график, выявить опаздывающих и задерживающихся на рабочем месте, что, например, может быть связано с большим количеством заданных дел.

На основе комплексной оценки этих 3 этапов можно сделать вывод об эффективном использовании рабочего времени и выявить причины, препятствующие продуктивной работе и устранить или минимизировать их. Также необходимо на каждом предприятии сформировать систему мотивации профессиональной деятельности, трудовой дисциплины и ее поддержки со стороны руководства, а также справедливое распределение производственных заданий и их пропорциональное поощрение.

## БИБЛИОГРАФИЯ

1. Беседина В.Н. Производительность труда и эффективность использования труда в сельскохозяйственных предприятиях // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2012. № 6. С. 49-52.
2. Суровцев В., Никулина Ю., Булыков В. Повышение эффективности труда в молочном скотоводстве на основе инновационных технологий // Экономика сельского хозяйства России. 2015. № 6. С. 32-38.
3. Тушков П.М., Шумаков Ю.Н. Некоторые аспекты организации стимулирования труда на сельскохозяйственных предприятиях (организациях) // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2016. № 5. С. 27-32.
4. Пономаренко М.В., Кораблин Н.В. Альтернативная занятость в сельской местности // Проблемы и перспективы развития современного предпринимательства: сб. науч.тр. конф. Ставрополь, 2011. С. 98-101.
5. Токарева Г. В., Рязанцев И. И. Качество трудовых ресурсов: региональный аспект: монография. Ставрополь: Изд-во «АГРУС», 2006. 140 с.
6. Токарева Г. В. Взаимодействие экономического роста и качества трудовых ресурсов / Г.В.Токарева // Предпринимательство. 2007. № 3. С. 61-62.
7. Зайцева И.В. Управление трудовым потенциалом региона методами математического моделирования // Фунд. исследования. 2015. № 5-4. С. 723-726.
8. Полозова А.Н., Брянцева Л.В. Учетная политика организации для целей налогообложения: особенности формирования // Сахар. 2014. № 9. С. 28-31.
9. Коновалова С.Н., Шевцова Н.М. Развитие инновационной деятельности в АПК // Стратегия устойчивого развития регионов России. 2015. № 25. С. 47-51.
10. Шевцова Н.М. Актуальные вопросы качества жизни населения в Центрально-черноземном регионе // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. 2014. № 4. С. 249-253.
11. Сабетова Т.В. Особенности внедрения управления по целям в российской практике // Социально-экономические проблемы современного рынка труда: Материалы Международной научно-практической конференции. 2013. С. 136-138.
12. Сабетова Т.В. Некоторые аспекты эффективного управления конкурентоспособностью на рынках труда // Экономика и предпринимательство. 2015. № 12-2 (65-2). С. 808-815.
13. Сабетова Т.В. Развитие компетенций и система вознаграждения за труд // Вестник Воронежского ГУИТ. 2016. №1 (67). С. 282-287.