

Міністерство освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
природничо-економічний факультет
кафедра менеджменту

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

з теми:

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВДОСКОНАЛЕННЯ
РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Виконав: студент 2-го курсу, групи
Mg1-M20, спеціальності:
073 Менеджмент
Поведа Андрій Русланович

Керівник:
Олійник Н.Ю., к. пед. наук., доцент

Рецензент:
Свідер О.П., к. екон. наук, доцент

Кам'янець-Подільський-2021

З М І С Т

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕЖИМУ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ НА СУЧАСНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ.....	6
1.1 Основні терміни та визначення для розуміння сутності та змісту режиму праці та відпочинку.....	6
1.2 Законодавче регулювання режиму робочого часу.....	11
1.3 Фізіологічні основи динаміки працездатності людини.....	15
1.4 Залежність режимів праці та відпочинку від умов праці.....	21
1.5 Нестандартні режими праці та відпочинку.....	25
РОЗДІЛ 2. КОМПЛЕКСНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА МАЛОМУ ПРИВАТНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ «ГЕРМЕС С»	
2.1 Організаційно-економічна характеристика об'єкта дослідження.....	29
2.2 Нормування праці на підприємстві МПП «Гермес С».....	46
2.3 Аналіз використання робочого часу на МПП «Гермес С».....	51
2.4 Графіки змінності для організації режиму праці та відпочинку.....	53
2.5. Організація охорони праці на МПП «Гермес С».....	56
РОЗДІЛ 3. СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ УМОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РАЦІОНАЛЬНИХ РЕЖИМІВ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ НА ПІДПРИЄМСТВІ	
3.1. Критерії для оцінки ефективності режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві.....	59
3.2 Науково обгрунтовані підходи до проектування раціонального режиму праці та відпочинку.....	61
3.3 Шляхи раціоналізації режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві «МПП Гермес С».....	64
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	76

ВСТУП

Раціональне використання робочого часу на підприємствах та в організаціях України є досить актуальною проблемою, яка потребує особливої уваги. Від правильності встановлення режиму праці та відпочинку залежить ефективність виконання працівниками роботи, продуктивність праці персоналу, в той час, коли нераціональне використання робочого часу може спричинити зниження працездатності, перенапруження, швидке наростання втоми та й, загалом, погіршення функціонального стану працівника. З огляду на ці причини раціональність режимів праці та відпочинку обов'язково має враховуватися при плануванні трудової діяльності, адже окрім описаних вище наслідків при неефективному використанні робочого часу можуть погіршитися кількісно-якісні показники виробництва продукції чи надання послуг.

Праця громадян України на сучасних підприємствах незалежно від форм власності регулюється на підставі діючого законодавства, яке включає Конституцію України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці» та інші законодавчі та нормативно-правові акти, що їх доповнюють. Варто зазначити, що Україна є членом Міжнародної організації праці (МОП) та ратифікувала понад 50 її конвенцій і впроваджує чисельні рекомендації, які стосуються удосконалення національного трудового законодавства, професійно-технічної підготовки працівників, поліпшенні умов праці, вирішення важливих соціально-трудоових проблем.

Проблематиці проектування раціональних режимів праці та відпочинку більшою чи меншою мірою приділяли увагу такі науковці, як Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А.М., Грабовецький Б.Є., Колот А.М., Крушельницька Я.В., Малишевська З.І., Римар Б.А., Рудакова С.Г., Свічкарьова Я.В., Чернов В.І., Щетініна Л.В. та ін. Однак через багатогранність цієї проблеми й сьогодні є різні питання, які висвітлені не повною мірою і потребують подальшого вивчення і удосконалення.

При проектуванні оптимального режиму праці й відпочинку потрібний комплексний соціально-економічний підхід. Метою подібного підходу є повна й всебічна оцінка його оптимізації з погляду обліку особистих і суспільних інтересів, інтересів виробництва й фізіологічних можливостей працівника.

Виходячи з актуальності й ступеня наукової розробки проблеми, **метою роботи** є комплексна оцінка режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві, а також визначення основних соціально-економічних підходів до його вдосконалення.

Для досягнення поставленої мети було сформульовано наступні **завдання**:

- проаналізувати науково-методичні джерела для визначення змісту і сутності поняття «режим праці та відпочинку» ;
- проаналізувати різновиди режимів праці та відпочинку і вимоги до їх встановлення на підприємствах;
- проаналізувати теоретичні аспекти динаміки працездатності людини;
- дослідити фізіологічні та законодавчі основи регулювання праці;
- довести необхідність оптимізації режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві;
- перевірити стан організації режиму праці та відпочинку на досліджуваному підприємстві;
- розробити рекомендації та запропонувати напрямки вдосконалення режиму праці та відпочинку на підприємстві.

Об'єктом дослідження є науково обгрунтовані режими праці та відпочинку на сучасному підприємстві.

Предметом дослідження є найдоцільніші режими праці та відпочинку на підприємстві МПП «Гермес С».

У процесі роботи використовувались наступні **методи**:

- економічний аналіз для оцінки фінансового становища підприємства;
- системний підхід для аналізу й характеристики зовнішнього та внутрішнього середовища МПП «Гермес С»;
- порівняльний аналіз для здійснення порівняння щодо господарської

діяльності та діяльності в області управління персоналом за останні три роки;

– статистичний аналіз для дослідженні кількісно-якісного складу працівників підприємства;

– соціологічне опитування у дослідженні стану умотивованості персону підприємства.

Наукова новизна одержаних результатів визначається комплексною оцінкою стану організації режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві МПП «Гермес С», а також впровадження механізму вдосконалення режиму праці та відпочинку на підприємстві.

Наукове значення роботи ґрунтується на наукових положеннях, запропонованих у магістерській роботі, з точки зору розвитку (доповнення) наукових знань для ефективної організації режиму праці та відпочинку на сучасному підприємстві.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробці рекомендацій щодо вдосконалення механізму організації режиму праці та відпочинку на МПП «Гермес С», впровадження в діяльність сучасного підприємства мотиваційного механізму праці персоналу.

Структура дипломної роботи. Основний зміст дипломної роботи викладено на 75 сторінках. Структура роботи включає вступ, три розділи, висновки, список використаних джерел та додатки.

При написанні магістерської роботи були використані Закони України, законодавчі і нормативно-правові акти, що використовуються на сучасних підприємствах, навчальні та навчально-методичні посібники вітчизняних та зарубіжних авторів, матеріали періодичних видань України, документація підприємства МПП «Гермес С» за 2019-2021 роки.

ВИСНОВКИ

Праця – основна умова людського існування, є фізичною потребою людини і (при правильній організації) засобом зміцнення здоров'я. Серед факторів підвищення ефективності праці особливе місце належить раціональному режиму праці та відпочинку, оскільки від його структури залежить динаміка втоми, відновлюваність функцій організму, працездатність і здоров'я, надійність і продуктивність праці. Проектуванням найдоцільнішого режиму праці та відпочинку на підприємстві займаються фахівців з менеджменту.

У ході проведеного дослідження на основі аналізу науково-методичних джерел та на підставі аналізу діяльності підприємства МПП «Гермес С» було встановлено, що впровадження науково обгрунтованого режиму праці та відпочинку дозволяє створити на підприємстві умови для збереження здоров'я працівників і збільшення періоду їх активної трудової діяльності.

1. Під **режимом праці та відпочинку** слід розуміти встановлений для кожного виду робіт (категорій персоналу, окремих професій та посад) порядок чергування й тривалості періодів роботи і відпочинку для збереження здоров'я та підтримання високого рівня працездатності відповідних працівників. Цей режим визначає загальну тривалість трудової діяльності протягом доби, тижня, місяця, року; співвідношення і чергування періодів роботи і відпочинку. Режим праці включає характеристики самого трудового процесу – інтенсивність чи екстенсивність, а також допустиму тривалість дії шкідливих факторів.

Раціональний режим – таке співвідношення та зміст періодів роботи і відпочинку, при яких висока продуктивність праці поєднується з високою і стійкою працездатністю людини без ознак надмірного стомлення протягом тривалого часу. Для установаження раціональних режимів праці керуються трьома **принципами**: 1) задоволення потреби виробництва; 2) забезпечення найбільшої працездатності людини; 3) комбінація суспільних і особистих інтересів.

2. **Головною умовою розробки режимів праці та відпочинку є врахування:** закономірностей динаміки працездатності; конкретних

організаційно-технічні умов підприємства; особливостей відновлення фізіологічних функцій організму.

Динаміка працездатності людини – це наукова основа розробки раціонального режиму праці й відпочинку. Фізіологи встановили, висока працездатність при будь-якому виді діяльності забезпечується тільки в тому випадку, коли трудовий ритм збігається із природньою періодичністю добового ритму фізіологічних функцій організму.

Працездатність людини протягом робочої зміни характеризується фазним розвитком: **фаза впрацьованості→стійкої високої працездатності→розвиток втоми і падіння працездатності**. Динаміка працездатності за зміну графічно являє собою криву, що наростає в перші години, що проходить потім на досягнутому високому рівні й знижується до обідньої перерви. Описані фази працездатності повторюються й після обіду. Для динаміки працездатності людини протягом доби, тижня характерна така ж закономірність, що й для працездатності протягом зміни. У річному циклі, як правило, найбільш висока працездатність спостерігається в середині зими, а в жарку пору року вона знижується.

Раціональний, фізіологічно обґрунтований режим праці та відпочинку повинен також відповідати таким **вимогам** [27, с. 292]:

- запобігати ранньому і надмірному розвитку втоми працівників;
- сприяти збереженню високої працездатності і оптимального функціонального стану організму працівників протягом зміни;
- забезпечувати високу продуктивність праці;
- сприяти ефективному відновленню фізіологічних функцій під час відпочинку.

3. Праця громадян України на сучасних підприємствах незалежно від форм власності регулюється на підставі діючого законодавства, яке включає Конституцію України, КЗпП України, Закон України «Про охорону праці» та інші законодавчі та нормативно-правові акти, що їх доповнюють. Основні **питання режиму робочого часу** на підприємствах регламентуються трудовим

законодавством України, правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються в колективних договорах з участю профспілки.

4. Процедура розробки режимів праці та відпочинку передбачає:

- детальне вивчення характеру роботи, ліквідацію організаційних неполадок, оптимізацію виробничого середовища;
- проведення спостережень хронометражу і фотографій робочого дня для встановлення періодів роботи і відпочинку;
- вивчення особливостей динаміки працездатності та графічний її аналіз на основі фізіологічних, психологічних і виробничих показників;
- раціоналізацію трудових процесів і впровадження заходів з запобігання перевтомі працівників.

Якщо режим відповідає необхідним вимогам, то його на підприємстві рекомендують як типовий. **Типовий режим праці та відпочинку** – режим, встановлений для працівників з різними умовами праці, який забезпечує приблизно однакові зміни в їх працездатності.

5. Основними методичними принципами забезпечення раціональних режимів праці та відпочинку для всіх видів праці на підприємстві є:

- обов'язкове раціональне чергування роботи з відпочинком для запобігання перевтомі, підвищення працездатності і продуктивності праці;
- розробка режимів праці та відпочинку для працівників фізичної, розумової, нервово-напруженої праці базується на єдиній методологічній основі;
- обґрунтування кількості і тривалості перерв на відпочинок в умовах різної тривалості робочої зміни базується на однакових принципах і методології;
- перерви на відпочинок, крім обідньої, надаються за рахунок робочого часу;
- перерви на відпочинок повинні бути регламентованими.

6. Рекомендації з удосконалення режиму праці та відпочинку на підприємстві МПП «Гермес С». Для встановлення регламентованих перерв на відпочинок на підприємстві доцільно використовувати відповідні науково обґрунтовані методичні підходи. На практиці підприємства МПП «Гермес С» найефективнішими виявились такі: встановлення різних надбавок на

відпочинок залежно від умов виробничого середовища і факторів трудового процесу; визначення часу на відпочинок на основі фізіологічних характеристик; встановлення загального часу на відпочинок за показником втоми і умов праці.

При розробці графіків змінності менеджменту підприємства МПП «Гермес С» рекомендуємо запровадити: скорочення нічних змін; зменшення чисельності працівників, які зайняті в нічних змінах; обмеження загальної тривалості роботи в нічний час; створення умов для нормальної роботи і відпочинку в нічну зміну.

З фізіологічної і виробничої точок зору робота в нічний час є малоефективною, і оскільки на МПП «Гермес С» немає такої нагальної виробничої необхідності, то вона недоцільна. При переході з нічної зміни у вечірню і з вечірньої в денну робітникам доцільно надавати по 2 вихідних дні підряд. Вихідні дні за цим графіком доцільно було б надавати бригадам у різні дні тижня.

Менеджменту підприємства слід також взяти до уваги, що перебудова деяких функцій на новий режим вимагає декількох тижнів. Тому людині порівняно легше відпрацювати одну чи дві нічні зміни, ніж п'ять чи шість підряд. Нічні зміни доцільно використовувати для проведення ремонтних і профілактичних робіт.

У Наказах про залучення працівників до роботи у вихідний день має бути визначено, як саме буде компенсовано роботу у вихідний день. Відповідно до ст. 72 КЗпП роботу у вихідний день може бути компенсовано або наданням іншого дня відпочинку, або у грошовій формі у подвійному розмірі, визначеному ст. 107 цього Кодексу.

Для зняття нервової напруги доцільно було б на МПП «Гермес С» змінити куточок відпочинку на кімнату психологічного розвантаження, в якій особливу увагу приділити обладнанню й інтер'єру. Наприклад, в кімнаті можна розташувати м'які крісла з підлокітниками і високим підголовником, в яких можна зручно розташуватися. Значно покращило б самопочуття і настрої працівників, якщо б у цій кімнаті розташувати зону для обіду. Так працівники

зможуть відновити свою працездатність і продовжувати далі виконувати свої трудові обов'язки.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці: Підручник / За ред. В.М. Данюка і В. М. Абрамова. К., 1995. 208 с.
2. Андрейцева І.А. Технології управління персоналом: навчально-методичний посібник для студентів економічного факультету. Кам'янець-Подільський. ФОП Сисин Я.І., 2015. 164 с.
3. Атестація і раціоналізація робочих місць / [Баришніков Ю.М. та ін.]. М.: Економіка, 2007. 300 с.
4. Бухалков М.І. Організація і нормування праці. М.: ИНФРА-М, 2008. 416 с.
5. Бабаєв В.Ю. Економічний аналіз: опорний конспект лекцій. Х.: Вид-во ХарРІ НАДУ «Магістр», 2013. 207 с.
6. Безпека життєдіяльності та охорона праці: навчальний посібник. Атаманчук П.С., Білик Р.М., Мендерецький В.В., Панчук О.П., Поведа Т.П., Чорна О.Г. Кам'янець-Подільський : ТОВ «Друкарня «Рута», 2017. 167 с. [Умови праці]
7. Виноградський М.Д., Виноградська А.М., Шканова О.М. Управління персоналом. 2-ге вид.: Навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2014. 509 с.
8. Господарський кодекс України // *Офіційний вісник України*. 2003. № 11. С. 462.
9. Григор'єв Л. Управління персоналом і регулярний менеджмент // *Робота сьогодні*. 2015. № 5. С. 32-34. {14
10. Грабовецький Б.Є. Економічний аналіз: навчальний посібник. К.: Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.
11. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Підручник. 3-тє вид., випр. і доп. К.: Т-во «Знання», КОО, 2007. 559 с.
12. Грішнова О.А., Наумова О.О. Оцінювання персоналу: сучасні підходи до забезпечення ефективності // *Формування ринкової економіки: зб. наук. пр.*

- Т. 2: Управління персоналом в організаціях. К. 2015. С. 42-50.
13. Данюк В.М., Петюх В.М., Цимбалюк С.О. Менеджмент персоналу, навч. посіб. К.: КНЕУ, 2015. 398 с.
 14. Довідник з охорони праці: навчальний посібник / авт.-укл.: Т.П. Поведа, О.Г. Чорна. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня «Рута», 2021. 114 с.
 15. Данилюк І.О. Теоретичні аспекти оцінки трудового потенціалу підприємства // *Вісник економічної науки України*. 2009. №1. С. 50-52.
 16. Донцов А.І. Психологія колективу: методологічні проблеми дослідження. К., 2015. С. 43-46.
 17. Дяків О.П., Островерхов В.М. Управління персоналом: навчально-метод. Посібник (вид. друге, перероб. і доп.). Тернопіль: ТНЕУ. 2018. 288 с
 18. Енциклопедичний словник бізнесмена: менеджмент, маркетинг, інформатика / Під ред. М.І. Молдаванова. К., 2013. С. 476-481.
 19. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручники / [А.М. Колот, О.А Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. Ред. Д-ра екон, наук проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2009. 711 с.
 20. Закон про дистанційну та надомну роботу, гнучкий режим робочого часу [Електронний ресурс]. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zakon-pro-dystantsijnu-ta-nadomnu-robotu-gnuchkyj-rezhym-robochogo-chasu/> (дата звернення 18.03. 2021)
 21. Закон України «Про охорону праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
 22. Іванілов О.С. Економіка підприємства. К.: Центр учбової літератури, 2014. 728 с.
 23. Іваськевич І. О. Ергономіка: Навч. посіб. Тернопіль: Економічна думка, 2002. 186 с.
 24. Класифікація режимів робочого часу. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/02/17.pdf> (дата звернення 18.03. 2021)
 25. Кодекс законів про працю України. К.: Видавничий дім «Скіф», 2007. 112 с. (Серія: Кодекси і закони України)

26. Конституція України: [зі змін. та допов., внесеними Законом України від 1 лют. 2011 р. № 2952-УІ]. Харків : Фактор, 2011. 118 с.
27. Крушельницька Я.В. Фізіологія і психологія праці: підручник. К.: КНЕУ, 2003. 367 с.
28. Макаренко М.В. Формування механізму управління ефективним функціонуванням підприємства // Актуальні проблеми економіки. 2015. №1. С. 126-135.
29. Малишевська З. Класифікація режиму робочого часу // Підприємництво, господарство і право. 2016. № 2. С. 82-86.
30. Маслов Є.В. Організація кадрової служби на підприємстві // Персонал. 2013. №8. С. 32-36.
31. Менеджмент : навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, С. М. Макуха та ін. ; за заг. ред. д. екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. Х. : Право, 2013. 216 с.
32. Методичні рекомендації з написання та оформлення дипломних робіт (проектів) студентами Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка [Електронний ресурс] / уклад. Л. М. Воевідко, В. В. Кобильник ; [наук. ред. С. А. Копилов]. Кам'янець-Подільський : Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка, 2018.
33. Мотивація в процесі управління персоналу корпорацій. [Електронний ресурс]. URL: <http://wiki.kneu.kiev.ua/bitstream/2010/1575/1/Suvorova.pdf> (дата звернення 18.03. 2021)
34. Олійник Н.Ю. Комунікативний менеджмент: навчально-методичний посібник для студентів економічного факультету освітньо-професійної програми підготовки бакалавра спеціальності 073 Менеджмент. Кам'янець-Подільський: ТОВ «Друкарня Рута», 2020. 114 с.
35. Організація праці: навч. посіб. / [В.М. Данюк, А.С. Тельнов, С.Л. Решміділова та ін.]; за заг. ред. В.М. Данюка. К.: КНЕУ, 2009. 332с.
36. Поведа А.Р., Олійник Н.Ю. Раціональний підхід до встановлення режиму праці та відпочинку працівників. Збірник праць студентів природничо-

- економічного факультету. Редакційно-видавничий відділ. Кам'янець-Подільський. 2021. С. 34-36.
37. Пушкарьов М.М. Кадровий менеджмент: конспект лекцій. К., 2014. С. 23-35.
38. Режим праці та відпочинку: про що варто знати кадровику // *Журнал Консультант кадровика*. № 12 (120), 15 червня 2016. URL: <https://profpressa.com/media/pdf/consultkant-kadrovyka/2016/.pdf> (дата звернення 18.03.2021)
39. Римар Б.А. Правове регулювання гнучкого режиму робочого часу // *Актуальні проблеми держави і права*. 2008. Вип. 37. 114-120.
40. Рудакова С.Г., Щетініна Л.В. Гідна праця: індивідуалізація режимів праці та відпочинку // *Економіка: реалії часу*. 2015. № 2 (18). С. 15-19.
41. Свінціцька О.М., Салій Г.М. Трудова дисципліна та способи її забезпечення. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2017/12/260.pdf> (дата звернення 25.08.2021)
42. Свічкарьова Я.В. Договір «мінімум-максимум»: гнучкий режим робочого часу // *Право та інновації*. № 3 (15). 2016. С. 110-116.
43. Талюпа Н. Сучасні підходи до удосконалення технології управління // *Інвестиції: практика та досвід*. 2015. №8. С. 49-50.
44. Трудове право України: навчальний пос. За ред. П.Д. Пилипенко. 2-ге вид., змін. і доп. К.: Істина, 2007. 208 с.
45. Физиологические принципы разработки режимов труда и отдыха / Под ред. В.И. Медведева. Л.: Наука, 1984. 140 с