

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ НАФТОГАЗОВОГО ПРОФІЛЮ

Л.С.Стельмащук

ІФНТУНГ, 76019, м. Івано-Франківськ, вул. Карпатська 15, тел. (03422)

e-mail: public@nung.edu.ua

*Рассматриваются главные направления организации труда. Определяются пути ее дальнейшего улучшения, факторы улучшения учебного процесса и другое в контексте формирования программ учебных заведений.*

*The article considers the main directions of labour organization. There have been determined the methods for its further improvement, factors of educational process improvement and other things in the context of making curricular for educational establishments.*

**Актуальність проблеми.** Для того, щоб трудова діяльність людей була раціональною та ефективною, вона повинна належним чином організовуватись. Організація праці (ОП) – це спосіб поєднання безпосередніх працівників професорсько-викладацького складу та навчально-допоміжного персоналу із засобами матеріально-технічної бази з метою створення сприятливих умов для одержання високого рівня рейтингових показників у навчальному процесі.

ОП є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини, що сприяє вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності навчання. Відповідно, проблема її формування за останні роки вийшла на перший план і є важливим елементом управління персоналом організації, що пов'язано, перш за все, з необхідністю підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників, оптимізації їх чисельності і професійного складу, а також своєчасним коригуванням вимог до персоналу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Теоретико-методологічні положення та прикладні механізми формування системи організації праці знаходяться під постійною увагою науковців і практиків. Зокрема в публікаціях І.В.Багрової, О.В.Дячун, С.Л.Решміділової [2; 4; 6] приділяється особлива увага вдосконаленню власне організаційних аспектів. Разом з тим, в силу відомих причин, залишається за полем зору і потребують нагального вивчення питання впровадження необхідних заходів для покращання використання потенціалу робочої сили, щодо формування матеріально-технічної бази та розроблення оптимальних планів навчального процесу.

**Метою статті** є аналіз та оцінка особливостей організації праці, узагальнення практики, наявного досвіду у формуванні покращання навчального процесу та визначення основних шляхів вдосконалення організації і нормування праці в закладах освіти.

**Викладення основного матеріалу.** Ефективність роботи з організації і нормування праці багато в чому залежить від якості розроблених планів і їх виконання. Для оцінки рівня

організації праці слід проаналізувати такі напрямки:

- планування питомої ваги працівників, праця яких нормується за міжгалузевими, галузевими і іншими прогресивними нормативами;
- рівень комп'ютеризації і матеріально-технічного забезпечення робочого місця;
- впровадження систематичного підвищення кваліфікації кадрів;
- вплив різних умов праці, тобто чинників зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці, а саме: санітарно-гігієнічних, безпеки, інженерних, психологічних, економічних, соціальних та естетичних.

Оскільки праця є процесом взаємодії персоналу з матеріально-технічною базою, чинники покращання навчального процесу за змістом можна поділити на три групи [2]:

- матеріально-технічні;
- організаційно-економічні;
- соціально-економічні.

До групи матеріально-технічних чинників покращання навчального процесу належать усі напрямки прогресивних змін у техніці і технології, а саме:

- рівень розвитку науково-технічного прогресу;
- упровадження передової методики навчання, нової техніки ( відкриття нових та модернізація старих комп'ютерних класів); використання на лекціях та практичних заняттях проекторів, що дає можливість покращити навчання студентів, у яких більше розвинута зорова пам'ять; надання можливості самим студентам викладати пари за участі викладачів (таким чином відбувається самостійна підготовка і можливість формування основної частини теми самими студентами);
- модернізація навчальних кабінетів, забезпечення новим навчальним устаткуванням, а саме: навчальним обладнанням, партами, дошками;
- забезпечення бібліотеки новими підручниками, в тому числі електронними.

Актуальною на сьогодні є Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок формування та розміщення державних замовлень на

постачання продукції для державних потреб і контроль за їх виконанням” [1]. Фінансування закупівель здійснюється згідно з кошторисом видатків на утримання закладів.

Одним із етапів матеріально-технічного постачання (МТП) є формування плану закупівель товарів, робіт, послуг відповідно до кошторисних призначень, а також довідника відповідних груп товарів, тобто точність визначення необхідної продукції.

План закупівель повинен відображати повну картину потреби на всі види, групи товарно-матеріальних цінностей, їх кількість на період одного року. Формування плану – процес короткотривалий, громіздкий, і тому потребує великих навиків у працівників та проводиться після затвердження кошторису МОН України на поточний рік.

До групи організаційно-економічних чинників належать прогресивні зміни в організації праці:

- удосконалення організації праці;
- суміщення професій, викладання різних предметів одним викладачем;
- удосконалення організації та обслуговування робочого місця;
- упровадження передових методів у навчальному процесі;
- удосконалення систем матеріального стимулювання;
- поліпшення підготовки і підвищення кваліфікації кадрів;
- поліпшення умов праці та відпочинку.

До групи соціально-психологічних чинників належать:

- поліпшення якості роботи персоналу і характеристик соціально-економічного складу трудового колективу;
- підвищення кваліфікаційного і загальноосвітнього рівня працівників;
- поліпшення соціально-психологічного клімату в колективах;
- підвищення дисциплінованості, трудової активності, творчої ініціативи персоналу, інноваційності;
- удосконалення методів мотивації і психологічного впливу.

Для забезпечення поступового і якісного вдосконалення організації праці в закладі освіти необхідно здійснювати нормативно-дослідну роботу з розробки нормативів праці; вивчення досвіду раціонального використання робочого часу; вивчення передового досвіду та поширення найбільш раціональних форм і прийомів роботи; створення умов для підготовки і підвищення кваліфікації персоналу, а також проводити аналіз діючих норм праці і їх черговий перегляд.

У закладах повинна проводитись робота із забезпечення професійного росту професорсько-викладацького персоналу як головного джерела підвищення ефективності навчального процесу і важливого показника всієї системи трудових показників.

Неперервно зростаюча потреба в посиленні роботи з підготовки і підвищення кваліфікації

кадрів викликана низкою причин, і, в першу чергу, зростанням якості підготовки навчального процесу, зміни методів викладання, пов'язаною зі вступом в Болонський процес, і, як наслідок, – встановлення нових норм праці.

Науково обгрунтовані розрахунки щодо забезпечення висококваліфікованими кадрами дають можливість виявити, врахувати та проаналізувати динаміку якості праці, виявити резерви її підвищення як по установі загалом, так і по окремих підрозділах, кафедрах.

Крім того, важливою є робота із встановлення нових і перегляду діючих норм праці, яку проводять на основі рекомендацій щодо організації нормування праці, встановлення нових і зміни діючих норм часу, нормативів чисельності.

Заміна діючих норм часу і нормативів чисельності необхідна у міру впровадження організаційно-технічних заходів, що забезпечують зростання якості навчального процесу за рахунок введення нового модернізованого обладнання, впровадження прогресивних технологій і нових методик навчання, комп'ютеризації навчального процесу, вдосконалення організації робочого місця.

Перегляд і часткове удосконалення норм праці здійснюються за наявності застарілих норм з методики викладання у навчальному процесі у зв'язку з переходом на Болонську систему навчання, впровадження нових спеціальностей, закінчення терміну дії тимчасових норм, які встановлювались щодо техніки, технології; за наявності норм, під час встановлення яких було неправильно враховано організаційно-технічний рівень навчання студентів; за ініціативи окремих колективів, кафедр, факультетів.

Ще одним кроком є організація трудової дисципліни. Дисципліна праці – це форма суспільного зв'язку людей в процесі праці з обов'язковим підкоренням його учасників певному порядку, основним елементом якого є робочий час.

Витрати робочого часу відображають стан трудової дисципліни в частині дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку. Робочий час викладачів вищих навчальних закладів освіти 3 і 4 рівнів акредитації визначається обсягом їх навчальної, методичної, наукової і організаційної роботи.

Планування робочого часу професорсько-викладацького персоналу здійснюється на поточний навчальний рік і відображається в індивідуальному робочому плані. Тривалість робочого часу визначається на рік, виходячи із середньотижневої тривалості – 36 годин, з урахуванням часу на відпустки та святкові дні. Розрахунок обсягу навчальної роботи здійснюється відповідно до норм часу, які є обов'язковими. Норми часу розраховуються, виходячи з астрономічної години (60 хвилин), крім таких видів роботи як читання лекцій та проведення лабораторних, практичних і семінарських занять, де академічна година (45 хвилин) обліковується як астрономічна година.

Обсяг навчальної роботи викладачів, виражений в облікових годинах, складає їх навчальне навантаження. Вищий заклад освіти на кожний навчальний рік визначає мінімальний та максимальний обов'язковий обсяг навчального навантаження викладачів у порядку, передбаченого його статутом та колективним договором. Встановлення обсягу обов'язкового навчального навантаження окремим викладачам здійснюється кафедрами з урахуванням виконання ним методичної, наукової і організаційної роботи та особливостей і структури навчальної дисципліни, яку викладає викладач. Це стосується також навчальних дисциплін, які лише запроваджуються і потребують від викладача значних затрат часу на розробку курсу лекцій і відповідного методичного забезпечення.

Установа може нормувати методичну, наукову й організаційну роботу викладачів на основі норм часу, самостійно розроблених і затверджених за погодженням з профспілкою вищого закладу освіти.

На період відраджень, хвороби, перебування на підвищенні кваліфікації тощо викладач звільняється від виконання всіх видів робіт, передбачених індивідуальним робочим планом. Встановлене йому на цей період навчальне навантаження виконується іншими викладачами кафедри в межах 36-годинного робочого тижня за рахунок зменшення обсягу їх методичної, наукової й організаційної роботи або шляхом залучення в установленому порядку викладачів з погодинною оплатою праці.

Велике значення в закріпленні дисципліни має вдосконалення системи оплати і наукової організації праці.

З метою подальшого посилення трудової дисципліни необхідно впроваджувати передові форми організації і стимулювання праці, оплату за кінцевими результатами і з застосуванням коефіцієнта трудової участі, покращувати культурно-побутове обслуговування, охорону праці, скорочувати низько кваліфіковану працю. Керівник установи має право на встановлення додаткових пільг і переваг за рахунок заохочувальних фондів для переможців різноманітних конкурсів.

Посилення трудової дисципліни створює умови для вдосконалення організації праці, сприяє творчій ініціативі працюючих. Висока і свідомо дисципліна праці відкриває необмежені можливості впровадження прогресивних трудових процесів.

Особливе значення має дисципліна праці працівників функціональних підрозділів установи. Від якості матеріально-технічного забезпечення великою мірою залежить якість навчання, скорочення понадурочних робіт, раціональне використання фонду заробітної плати, стимулювання персоналу до покращення своєї праці. Своєчасне і якісне виконання спеціалістами допоміжних підрозділів закладу (ремонтне, інструментальне господарство) своїх прямих функцій і обов'язків дає можливість широко впроваджувати в практику прогресивну планово-попереджувальну систему обслуговуван-

ня робочих місць всім необхідним для найбільшої ефективності навчального процесу.

В кінцевому результаті повне і ефективне використання всіма працюючими робочого часу, своєчасне і якісне виконання ними прямих службових функцій сприяє неухильному зростанню якості навчального процесу, покращанню інших показників.

**Висновки та пропозиції.** Виходячи з викладеного вище можна зробити такі висновки:

1. Організація праці повинна розглядатися з двох боків: по-перше, як система взаємозв'язків працівників із матеріально-технічною базою, що утворює певний порядок трудового процесу, який включає: поділ праці та її кооперування, організацію робочих місць та їх обслуговування, науково обґрунтованих норм праці, її мотивацію, планування і облік; по-друге, як систематична діяльність людей з впровадження нововведень у існуючу організацію праці для приведення її у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, техніки і технології.

2. Вихідним пунктом організації праці є поділ праці, тобто науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями. З поділом праці нерозривно пов'язане її кооперування, що означає досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей навчального процесу.

3. Напрями роботи з раціональної організації праці персоналу тісно пов'язані між собою, а також з іншими напрямками підвищення ефективності управління організацією. Вони визначаються використанням технічних засобів та інформаційних технологій, що призводить до таких змін в праці та методах її організації:

– інформація як предмет і продукт праці переходить до категорії товару і набуває споживчої вартості;

– звільняється частина робочого часу керівників за рахунок використання інформаційних систем управління, що спрямоване на розширення особистих зв'язків із працівниками, а також на вдосконалення структури і механізму управління;

– зростає вартість результатів прийнятого рішення;

– зменшується подвійний характер праці керівників, оскільки сьогодні вони поєднують функції висококваліфікованих спеціалістів;

– використання інформаційних систем управління дає можливість розширити набір форм та методів реалізації праці.

### *Література*

1 Постанова Кабінету Міністрів України "Про порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контроль за їх виконанням" від 29.02.1996 р.

2 Багорова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.

3 Балабанова Л., Сардак О. Організація праці менеджера: Навч. посіб. – К.: ВД Професіонал, 2004.

4 Дячун О.В. Організація, нормування та оплата праці: Навч. посіб. – Львів: Афіша, 2001. – 220 с.

5 Калина А.В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ.навч.закл. – К.: МАУП, 2004.

6 Решміділова С.Л., Приступа М.І. Організація праці: Конспект лекцій для студентів економічних спеціальностей. – Хмельницький: ХНУ, 2006. – 54 с.