

УДК 331.1

DOI: 10.37890/jwt.vi78.459

## **Факторы повышения эффективности использования рабочего времени работников умственного труда на водном транспорте**

**Р.И. Каравашкина<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-7263-9001

**Ю.Р. Гуро-Фролова<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-6048-8576

**Е.М. Федотова<sup>2</sup>**

ORCID: 0000-0003-0692-7432

<sup>1</sup>*Волжский государственный университет водного транспорта, г. Нижний Новгород, Россия.*

<sup>2</sup>*Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, г. Нижний Новгород*

**Аннотация.** Рабочее время представляет собой самый ценный ресурс в сфере производства и труда. Не является исключением и такая важная для национальной экономики отрасль как водный транспорт. Эффективности использования рабочего времени всегда уделялось особое внимание не только экономистами, управленцами, но также социологами и психологами. Согласно трудовому законодательству, рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, относимые к рабочему. Таким образом, к рабочему времени относят не только время основной, но и вспомогательной работы, время регламентированных перерывов и некоторые другие виды затрат рабочего дня.

Согласно исследованиям, потери рабочего времени на отечественных предприятиях достаточно велики, так на водном транспорте они незначительно отклоняются от среднестатистического показателя, что является недоиспользованным ресурсом роста производительности труда. Неэффективное использование может приводить к невозможным потерям в товарообороте, недополучении прибыли, доходов, в снижении объемов перевозок грузов и пассажиров, снижении выпуска товаров и услуг. Причинами как правило являются: низкий уровень организации труда, нарушения трудовой дисциплины и не зависящие от работника обстоятельства, например, низкое качество реализации управленческой функции руководством организаций. Устранение хотя бы необоснованных потерь рабочего времени, при существующем уровне организации труда, способно повысить эффективность отечественных предприятий более чем на 10% [1].

**Ключевые слова:** интеллектуальный труд, управление трудом, эффективность труда, условия труда, производительность труда.

## **Factors for increasing the efficiency of using working time for knowledge workers in water transport**

**Renata I. Karavashkina<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-7263-9001

**Yulya R. Guro-Frolova<sup>1</sup>**

ORCID: 0000-0002-6048-8576

**Elena M. Fedotova<sup>2</sup>**

ORCID: 0000-0003-0692-7432

<sup>1</sup>*Volga State University of Water Transport*

<sup>2</sup>*Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering*

**Abstract.** Working time is the most valuable resource in the field of production and labor. The effectiveness of its use has always been given special attention not only by economists, but also by sociologists and psychologists. According to labor legislation, working time is the time during which an employee, in accordance with the rules of the internal labor regulations and the terms of the employment contract, must perform labor duties, as well as other periods of time related to the working time. Thus, working time includes not only the time of the main work, but also auxiliary work, the time of regulated breaks and some other types of use of the working hours. According to research, the loss of working time at domestic enterprises is quite large, since in water transport they deviate slightly from the average indicator, which is an underutilized resource for labor productivity growth. Ineffective use can lead to irreparable losses in trade turnover, loss of profit and income, a decrease in the volume of cargo and passenger transportation, and a decrease in the output of goods and services. The reasons are usually: a low level of labor organization, violations of labor discipline and circumstances beyond the control of the employee, for example, the poor quality of the implementation of the managerial function by the management of organizations. The elimination of at least unjustified losses of working time, at the existing level of labor organization, can increase the efficiency of domestic enterprises by more than 10% [1].

**Keywords:** intellectual labor, labor management, labor efficiency, working conditions, labor productivity.

### **Введение**

Вопросы обеспечения экономического роста, повышения уровня и качества жизни остаются приоритетными. Современные условия дальнейшего развития национальной экономической системы неразрывно связано с повышением эффективности использования трудовых ресурсов. Тенденции развития национальных экономик демонстрируют два основных направления [2]. Первое - нацеленность на повышение объёма совокупного общественного продукта путем интенсификации использования имеющихся ресурсов (использования инноваций, цифровых технологий и т.п.). Второе – стремление к повышению уровня и качества жизни людей, а значит к улучшению качества трудовой жизни работников, что в современных тенденциях все чаще проявляется в возможном сокращении нормативной продолжительности рабочего дня или недели [3].

Взаимосвязь названных направлений достаточно прозрачна. Повышение эффективности сферы материального производства неразрывно связано с интенсификацией использования ресурсов, внедрением инноваций, цифровых технологий, повышением качества трудовой жизни.

Говоря об эффективности использования рабочего времени и повышении производительности работников умственного труда (далее – РУТ), в частности профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, уместно акцентировать вопросы выбора оптимальных методов управления данной категорией работников, учета ключевых факторов производительности труда РУТ, а также условий, способствующих её снижению, что в конечном итоге направлено на устойчивое развитие организаций в целом.

### **Методы**

Процесс умственного труда специфичен и предполагает активные когнитивные процессы, сосредоточение, концентрацию и поддержание внимания, межличностное взаимодействие, связанное с обработкой, приемом, анализом и передачей информации, эмоциональную включенность, при этом длительная мобилизация внимания РУТ нагружает нервную систему, генерируя нервное и эмоциональное напряжение. Как показывает практика, продуктивное управление трудовой активностью РУТ, предполагающей умственные операции, ориентированные на анализ, размышление, сопоставление, выработку и формулирование альтернативных

вариантов и т.п., невозможно поместить в шаблонные рамки, применимые к управлению работниками других категорий [4].

Можно отметить сложность жесткого временного нормирования трудовой активности РУТ, а также неэффективность жесткого администрирования деятельности, предполагающей дифференциацию способностей к генерации идей, разницу в скорости мыслительных операций, что может привести к ухудшению ожидаемого результата и получение, в конечном итоге, не оптимального решения, а минимально допустимого в сложившихся обстоятельствах с доминированием принципа «как смогли, так и сделали в ограниченных временных рамках».

Стратегия грамотного руководителя - не прибегать к излишнему командованию работниками, будучи озабоченным решением проблемы оптимизации условий для продуктивной трудовой деятельности в рамках решения обозначенных задач [5].

В то же время, актуальной является проблема уменьшения временных потерь РУТ в рамках эффективного использования рабочего времени, что связано с элиминацией или сведением к минимуму лишних операций, обучением РУТ эффективному тайм-менеджменту, оптимизацией процессов, устранением излишней «бумажной работы», которую может выполнить вспомогательный персонал.

### Результаты

К ключевым факторам, способствующим повышению эффективности использования рабочего времени РУТ в высшем учебном заведении, и, как результат, повышению производительности труда РУТ, мы относим следующие, представленные на рисунке 1.



Рис. 1. Факторы повышения эффективности использования рабочего времени РУМ в вузе

На повышение производительности РУМ оказывает непосредственное влияние позиция руководства вуза, относящегося к РУМ либо как к «издержкам», либо как к «капиталу», в последнем случае производительность повышается за счет генерации

желания РУМ работать именно в этой организации, формирования устойчивой мотивации профессиональной деятельности [6, 7].

Представляет интерес мини-опрос РУМ, относящихся к категории ППС, проведенный выборочно на кафедрах ФГБОУ ВО «Волжский государственный университет водного транспорта», где одним из вопросов к опрашиваемым был «Что вам мешает в работе?»

В качестве ответов были зафиксированы следующие варианты, представленные на рисунке 2. При этом все дезорганизующие моменты, снижающие производительность, эффективность использования рабочего времени, концентрацию ППС на основной работе, могут быть сведены к минимуму за счет привлечения сотрудников из числа вспомогательного персонала.



Рис. 2. Факторы, затрудняющие работу РУТ вуза

### Обсуждение

К факторам, повышающим производительность труда РУТ мы можем отнести: Определенность и четкость формулировки задания, что обеспечивает полную концентрацию на выполняемой работе.

Автономия, при этом РУТ предварительно должен сосредоточиться на следующих акцент-вопросах и получить на них ответы – «Каково мое задание?», «Каков должен быть итоговый результат?», «Что мне необходимо для успешного выполнения задания?», «Что мне мешает его выполнить?»

Инновационная деятельность и регулярное повышение квалификации. Фокусировка на качестве выполняемой работы, а не на количестве или объеме.

Отношение руководства организации к РУТ как к «капиталу», а не как к «издержкам».

Элиминация стрессовых факторов, как психологических, так и организационных, к которым мы относим жесткий доминирующий административный контроль, отсутствие технической, организационной, социальной поддержки в ходе реализации профессиональной деятельности РУМ, напряженный

психологический климат в трудовом коллективе (конфликты, буллинг и т.п.), проблемное финансирование труда [6, 7, 8, 9].

Таким образом, в области совершенствования организации труда РУТ и сокращения потерь рабочего времени мы обозначим следующие актуальные направления:

- снижение напряжённости труда и излишней эмоциональной нагрузки;
- оптимизация режимов труда и отдыха при ненормируемом рабочем дне;
- оптимизация численности РУТ в зависимости от квалификации, возраста;
- совершенствование организации рабочего места РУТ, его оснащение всем необходимым;
- совершенствование приемов и методов труда, освоение необходимых профессиональных компетенций;
- устранение излишних, устаревших, дублирующих и низкоквалифицированных видов работ;
- организация труда вспомогательных работников, которым передается работы не требующая наличие ученой степени и звания РУТ;
- оптимизация подготовительно-заключительной работы, путем формирования качественных УММ и рабочих программ;
- совершенствование оплаты труда РУТ, путем обеспечения достойной оплаты высококвалифицированного труда;
- введение научно обоснованных норм подготовительно-заключительной работы РУТ;
- формирование условий и стимулов для осуществления НИР;
- формирование престижа труда РУТ вуза и признания его социальной значимости и др.

### **Заключение**

Представляется важной необходимость возрождения в нашей стране прежнего научного интереса к организации труда работников как физического, так и умственно труда [10]. Первоочередным направлением в данной области нам представляется изучение затрат рабочего времени, формирования рациональных режимов труда и отдыха, способов устранения устаревших приемов и методов труда,

Наполнение рынка необходимыми потребительскими товарами и услугами, при значительно возросшей общественной производительности труда, сможет высвободить дополнительное время работнику для личной реализации вне трудовой сферы, способствуя развитию человека в творчестве, социальной жизни, в семье и воспитании детей. Тенденции современного развития общества подчеркивают значимость не столько экономического, сколько социального развития, указывают на возрастающую значимость нравственной, воспитательной, гуманизационной и творческой функций труда, утверждая, что: «человек трудится не для того, чтобы хорошо функционировала экономика, а экономическая система создана для того, чтобы хорошо жил человек» [11].

Многие национальные системы управления трудом, которые, как известно, формируются под воздействием местной культуры, традиций и принятого в обществе мировоззрения, доказывают, что качественная жизнь работника вне производственной деятельности положительно влияет на эффективность выполнения им трудовых задач [12].

**Список литературы**

1. Горелов Н.А., Никитина В.В. Интенсивность и производительность труда в контексте сокращения рабочей недели в России // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1285-1298. – doi: 10.18334/et.6.4.41341.
2. Аганбегян А. Г. Новая Россия: 30 лет без экономического роста // Научные труды вольного экономического общества России. – 2021. – Том 232. - № 6. С. 34-81
3. Медведев Д.А. назвал плюсы четырехдневной рабочей недели. РИА-новости. <https://ria.ru/20210429/rabota-1730467597.html>.
4. Практический менеджмент / Под ред. Э. М. Короткова– М.: ИНФРА-М, 2010. – 330 с.
5. Шепель, В. М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Дом педагогики, 2000. – 542 с.
6. Каравашкина Р.И., Гуро-Фролова Ю.Р., Федотова Е.М. Снижение последствий влияния синдрома эмоционального выгорания на результативность работы преподавателя и вуза в целом // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 9. – doi: 10.18334/et.9.9.116207.
7. Каравашкина Р.И., Гуро-Фролова Ю.Р., Киселёва Е.В. Заработная плата и благоприятные условия труда как факторы совершенствования труда интеллектуальных работников (на примере преподавателей вуза) // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 10. – doi: 10.18334/et.9.10.116260.
8. Bickford, M. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. Canadian Mental Health Association, Newfoundland and Labrador Division.
9. Wichert, I. (2002). Job insecurity and work intensification: The effects on health and Wellbeing. Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2005). Theories of Personality (8th ed.). Wadsworth: Thomson.
10. Бычин В.Б., Новикова Е.В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 1. – С. 77-86. – doi: 10.18334/et.5.1.38710.
11. Бердяев Н.А. Смысл творчества. — М., 1916. — 358 с.
12. Попова Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592-595; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36157> (дата обращения: 26.11.2023).

**References**

1. Gorelov N.A., Nikitina V.V. Intensivnost' i proizvoditel'nost' truda v kontekste sokrashcheniya rabochej nedeli v Rossii // Ekonomika truda. – 2019. – Tom 6. – № 4. – S. 1285-1298. – doi: 10.18334/et.6.4.41341.
2. Aganbegyan A. G. Novaya Rossiya: 30 let bez ekonomicheskogo rosta // Nauchnye trudy vol'nogo ekonomicheskogo obshchestva Rossii. – 2021. – Tom 232. - № 6. S. 34-81
3. Medvedev D.A. nazval plyusy chetyrekhdnevnoj rabochej nedeli. RIA-novosti. <https://ria.ru/20210429/rabota-1730467597.html>.
4. Prakticheskij menedzhment / Pod red. E. M. Korotkova– M.: INFRA-M, 2010. – 330 s.
5. SHepel', V. M. CHElovekovedcheskaya kompetentnost' menedzhera. Upravlencheskaya antropologiya. – M.: Dom pedagogiki, 2000. – 542 s.
6. Karavashkina R.I., Guro-Frolova YU.R., Fedotova E.M. Snizhenie posledstvij vliyaniya sindroma emocional'nogo vygoraniya na rezul'tativnost' raboty prepodavatelya i vuza v celom // Ekonomika truda. – 2022. – Tom 9. – № 9. – doi: 10.18334/et.9.9.116207.
7. Karavashkina R.I., Guro-Frolova YU.R., Kiselyova E.V. Zarabotnaya plata i blagopriyatnye usloviya truda kak faktory sovershenstvovaniya truda intellektual'nyh rabotnikov (na primere prepodavatelej vuza) // Ekonomika truda. – 2022. – Tom 9. – № 10. – doi: 10.18334/et.9.10.116260.
8. Bickford, M. (2005). Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions. Canadian Mental Health Association, Newfoundland and Labrador Division.
9. Wichert, I. (2002). Job insecurity and work intensification: The effects on health and Wellbeing. Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2005). Theories of Personality (8th ed.). Wadsworth: Thomson.

10. Bychin V.B., Novikova E.V. Normirovanie truda kak element effektivnogo vnutrifirmennogo upravleniya v sovremennykh usloviyakh // *Ekonomika truda*. – 2018. – Tom 5. – № 1. – S. 77-86. – doi: 10.18334/et.5.1.38710.
11. Berdyaev N.A. *Smysl tvorchestva*. — M., 1916. — 358 s.
12. Popova N.V. Opyt zarubezhnykh stran v upravlenii zanyatost'yu i rynkom truda // *Fundamental'nye issledovaniya*. – 2014. – № 12-3. – S. 592-595; URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=36157> (data obrashcheniya: 26.11.2023).

#### **ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS**

**Каравашкина Рената Ивановна**, к.э.н., доцент, доцент кафедры экономики и менеджмента, Волжский государственный университет водного транспорта (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»), 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: ren3004@mail.ru

**Renata I. Karavashkina**, Ph.D. in Economics, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Volga State University of Water Transport, 5, Nesterov str., Nizhny Novgorod, 603951

**Гуро-Фролова Юлия Романовна**, к.психол.н., доцент, заведующая кафедрой иностранных языков и конвенционной подготовки, Волжский государственный университет водного транспорта (ФГБОУ ВО «ВГУВТ»), 603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5, e-mail: business\_box\_2@mail.ru

**Yulya R. Guro-Frolova**, Ph.D. in Psychology, Head of the Chair of Foreign Languages and Conventional Training, Volga State University of Water Transport, 5, Nesterov str., Nizhny Novgorod, 603951

**Федотова Елена Михайловна**, старший преподаватель кафедры иностранных языков, Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет. 603000, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Ильинская, д.65. e-mail: fedotova28.31@gmail.com

**Elena M. Fedotova**, Senior Lecturer of the Department of Foreign Languages, Nizhny Novgorod State University of Architecture and Civil Engineering. 65 Ilyinskaya str., Nizhny Novgorod, 603000, Russia. e-mail: fedotova28.31@gmail.com

Статья поступила в редакцию 24.11.2023; опубликована онлайн 20.03.2024.  
Received 24.11.2023; published online 20.03.2024