

УДК 658.51

Ткаченко Володимир Валентинович

*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки підприємства
Університет державної фіскальної служби України*

Ткаченко Владимир Валентинович

*кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики предприятия
Университет государственной фискальной службы Украины*

Tkachenko Volodymyr

*PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Enterprise Economics
University of the State Fiscal Service of Ukraine*

ORCID: 0000-0003-4915-2518

**НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ
ЕФЕКТИВНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВІ
НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ЭЛЕМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО
ЭФФЕКТИВНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ
LABOR LABELING AS AN ELEMENT TO IMPROVE ITS
EFFECTIVENESS ON BUSINESS**

Анотація. У статті узагальнено теоретичні положення щодо нормування праці та розглянуто економічну сутність і методи нормування праці. Обґрунтований перелік ключових ознак нормування праці, на основі якого, поряд із проведеним аналізом підходів до трактування сутності нормування праці як елемента підвищення її ефективності на підприємстві. У результаті проведеного дослідження

обґрунтовано функції нормування праці на трьох економічних рівнях: макро- (рівні держави), мезо- (рівні галузі) та мікро- (рівні суб'єкту господарювання).

В статті представлено результати, які отримані на основі дослідження умов праці та її організації, а також здійснення нормування праці на конкретних підприємствах. Аналіз дослідження показав, що після впровадження розроблених норм праці, кількості працівників, організаційних структур та розцінок на оплату праці зменшилися витрати на оплату праці та матеріальні витрати, а також збільшилась продуктивність праці на досліджуваних підприємствах. Удосконалено зміст та послідовність етапів визначення фактичних нормативів витрат праці. Запропоновано п'ять основних етапів для розрахунку норм витрат робочого часу та чисельності працівників в процесі розроблення продукції.

В статті розглянута проблема недосконалості законодавчого акта, що регулює нормування праці, а також проблеми нормування праці як частини управління підприємством. Висвітлена проблема того, що підприємства не переглядають норми і нормативи вчасно, що є помилкою. Адже саме норми і нормативи, які встановлюються в процесі нормування праці є підґрунтям для досягнення оптимального відношення між мірою праці та її оплатою. Оскільки підприємства не змінюють норми вчасно, виникає невірна оплата праці. Для вирішення цієї проблеми було розглянуто праці науковців, що працювали в даному напрямку, досліджено, а також види норм та нормативів, продемонстровано важливість їх своєчасного перегляду. В ході дослідження було зроблено висновок, що зміна норм і нормативів на підприємствах не буде ефективною без відповідних змін на галузевому рівні, а тому були запропоновані методи покращення норм та нормативів, як на мікрорівні, так і на макрорівні в сучасних умовах невизначеності економіки.

Ключові слова: *нормування праці, управлінський персонал, діагностика нормування праці, фактори впливу на стан нормування*

Аннотація. *В статье обобщены теоретические положения по нормированию труда и рассмотрены экономическая сущность и методы нормирования труда. Обоснован перечень ключевых признаков нормирования труда, на основе которого, наряду с проведенным анализом подходов к трактовке сущности нормирования труда как элемента повышения ее эффективности на предприятии. В результате проведенного исследования обоснованно функции нормирования труда на трех экономических уровнях: макро- (уровне государства), мезо (уровне отрасли) и микро- (уровне субъекта хозяйствования).*

В статье представлены результаты, полученные на основе исследования условий труда и его организации, а также осуществление нормирования труда на конкретных предприятиях. Анализ исследования показал, что после внедрения разработанных норм труда, количества работников, организационных структур и расценок на оплату труда уменьшились расходы на оплату труда и материальные затраты, а также увеличилась производительность труда на исследуемых предприятиях. Усовершенствована содержание и последовательность этапов определения фактических нормативов затрат труда. Предложено пять основных этапов для расчета норм расхода рабочего времени и численности работников в процессе разработки продукции.

В статье рассмотрена проблема несовершенства законодательного акта, регулирующего нормирование труда, а также проблемы нормирования труда как части управления предприятием. Освещена проблема того, что предприятия не просматривают нормы и нормативы вовремя, что является ошибкой. Ведь именно нормы и нормативы, которые устанавливаются в процессе нормирования труда является

основой для достижения оптимального отношения между мерой труда и его оплатой. Поскольку предприятия не меняют нормы вовремя, возникает неправильная оплата труда. Для решения этой проблемы были рассмотрены труды ученых, работавших в данном направлении, исследованы, а также виды норм и нормативов, продемонстрировано важность их своевременного просмотра. В ходе исследования был сделан вывод, что изменение норм и нормативов на предприятиях не будет эффективной без соответствующих изменений на отраслевом уровне, а потому были предложены методы улучшения норм и нормативов, как на микроуровне, так и на макроуровне в современных условиях неопределенности экономики.

Ключевые слова: *нормирование труда, управленческий персонал, диагностика нормирования труда, факторы влияния на состояние нормирования.*

Summary. *The article summarizes the theoretical provisions on labor rationing and considers the economic essence and methods of labor rationing. The list of key features of labor rationing is substantiated, on the basis of which, along with the analysis of approaches to the interpretation of the essence of labor rationing as an element of increasing its efficiency in the enterprise. As a result of the study, the functions of labor rationing at three economic levels are substantiated: macro (state levels), meso (industry levels) and micro (business entity levels).*

The article presents the results obtained on the basis of a study of working conditions and its organization, as well as the implementation of labor rationing at specific enterprises. The analysis of the study showed that after the implementation of the developed labor standards, the number of employees, organizational structures and rates for wages decreased labor costs and material costs, as well as increased productivity at the surveyed enterprises. The

content and sequence of stages of determining the actual standards of labor costs have been improved. Here are five key steps you can take to begin the process of preparation for mediation.

The article considers the problem of imperfection of the legislative act regulating labor rationing, as well as the problem of labor rationing as part of enterprise management. The problem of the fact that enterprises do not review norms and standards in time is highlighted, which is a mistake. After all, it is the norms and standards that are established in the process of labor rationing are the basis for achieving the optimal relationship between the measure of labor and its payment. Because companies do not change the rules in time, there is a wrong wage. To solve this problem, the works of scientists working in this direction were considered, researched, as well as the types of norms and standards, demonstrated the importance of their timely revision. The study concluded that changes in norms and standards in enterprises will not be effective without appropriate changes at the sectoral level, and therefore proposed methods to improve norms and standards, both at the micro and macro levels in the current conditions of economic uncertainty.

Key words: *labor rationing, management staff, diagnostics of labor rationing, factors influencing the state of rationing.*

Постановка проблеми. У ринкових умовах господарювання підвищення конкурентоспроможності та ефективності діяльності підприємства є головною рушійною силою, яка вимагає шукати можливості підвищувати її рівень. Для багатьох підприємств в сучасних умовах невизначеності економіки актуальною і своєчасною залишається проблема нормування праці, яке дозволяє визначити норми праці, а на їх підставі – прийнятну кількість працівників, що впливає на витрати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання нормування праці є предметом уваги багатьох науковців – Грішнова О. А. [2], Донцова

В.Г. [3], Кучеренко С.Ю., Леваєва Л.Ю. [6], Колот А. М. [5], Синяєва Л. В. [7], Ковальова О.М. [4], Серединська В. М., Загородна О.М., Спільник І.В. [8] та інші. Однак ними не було розглянуто питання систематизації основних шляхів вирішення та проблем, які потребують детального розгляду.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Мета статті полягає в розгляді та дослідженні теоретичних аспектів нормування праці та видів норм праці; визначенні основних функцій, які виконує нормування праці на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях; аналізі змісту та послідовності етапів визначення фактичних нормативів витрат праці.

Виклад основного матеріалу. В сучасних ринкових умовах щодо нормування праці існують дві переконливі позиції. Перша позиція притримується уявлення про те, що норми, оклади, доплати тарифи тощо є елементами бюрократичної системи, які повинні зникнути разом з нею. Друга позиція полягає в тому, що велика частка фахівців впевнена, що без елементів тарифної системи та нормування праці неможливо забезпечити результативне управління господарською діяльністю та розподіл матеріальних благ [4, с. 62].

Нормування праці має багатофакторний аспект. Сучасною економічною теорією трактується як системність виробничих відносин між працівниками і роботодавцями, що відображає параметри кількісного та якісного характеру праці на всіх робочих місцях з урахуванням організаційно-технічного рівня підприємства. Виходячи з поглядів науковців, то нормування праці розглядається ще як процес, що дозволяє встановити межу праці та її абсолютне вираження – норму праці, яка необхідна для планування діяльності працівників, а також оплати праці, виступає методом управління персоналом, що забезпечує взаємозалежність між системою управління трудовою діяльністю персоналу та досягненням стратегічно важливих завдань підприємства [8, с. 138].

Розгляд змісту функціональних елементів діяльності підприємства дозволяє стверджувати, що лише один із них (стимулювання праці) містить нормування праці, однак майже всі функціональні елементи потребують нормативного забезпечення. За результатами вивчення наукових джерел нами систематизовано погляди сучасних науковців на сутнісну характеристику нормування праці, що відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

**Теоретичні основи до визначення сутності поняття
«нормування праці»**

Автор	Трактування поняття
С. Кучеренко, Л. Леваєва	Нормувати – це означає знайти найбільш вигідну організацію праці [6]
В. Уманська, Д. Школьна	Нормування праці – це встановлення норм праці виконуючи послідовність робіт або розмір виробітку в кубометрах, тоннах, штуках на одиницю часу [9]
Л. Синяєва	Нормування праці – це регламентування витрат праці на макроекономічному та мікроекономічному рівні. [7].
О. Грیشнова	Нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, що спрямований на встановлення оптимального відношення між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [2].
А. Колот	Нормування праці є одним з головних складових елементів організації праці, що полягає у визначенні необхідних затрат робочого часу в усіх сферах діяльності робітників [5].
Кодексу Законів про працю	Норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці [1].

Джерело: узагальнено і систематизовано автором

Таким чином, норми праці є поняттям, яке охоплює норми, що повинні у кінцевому результаті впливати на інтенсивність праці робітників.

В сучасних умовах невизначеності економічного розвитку процес вірного вибору методу нормування праці стає одним із важливіших засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє зменшенню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже –

зниженню собівартості продукції і підвищенню результативності господарської діяльності.

Загалом, для нормування праці застосовують наступні норми (рис. 1.)



Рис. 1. Види норм при нормуванні праці

Джерело: побудовано автором

Серед функцій нормування праці вагома більшість науковців виділяють наступні: економічна, технічна, планова, організаційна, управлінська, правова, соціальна, регулююча та інші. На різних економічних рівнях назви більшості з цих функцій дублюються, проте їх сутнісна характеристика має певні відмінності.

Розглянемо основні функції, які виконує нормування праці на макро-, мезо- і мікроекономічному рівнях (рис. 2.).

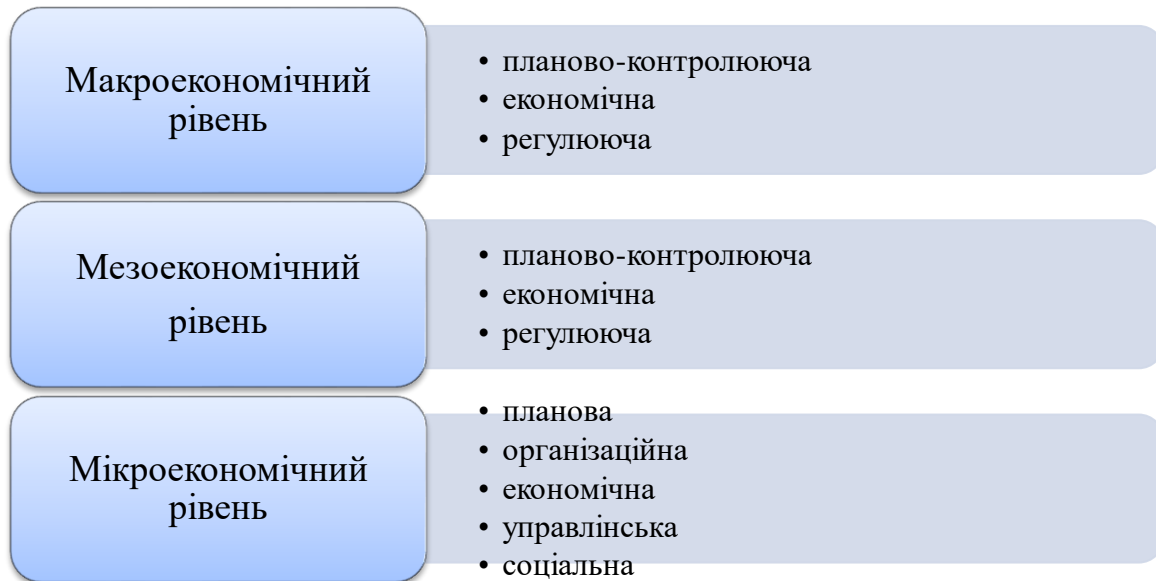


Рис. 2. Функції нормування праці на різних рівнях

Джерело: побудовано автором

Використання науково аргументованих норм є головним резервом підвищення продуктивності праці. Аналіз напруженості норм робиться критично шляхом порівняння коефіцієнту виконання норм виготовлення робітниками при реалізації ними різних типів робіт, або порівнянні коефіцієнтів напруженості норм.

Дослідження та опрацювання нормативів витрат і праці досить складний і непростий процес. Зміст та логічність етапів формулювання дійсних нормативів витрат праці визначено на рис.3.

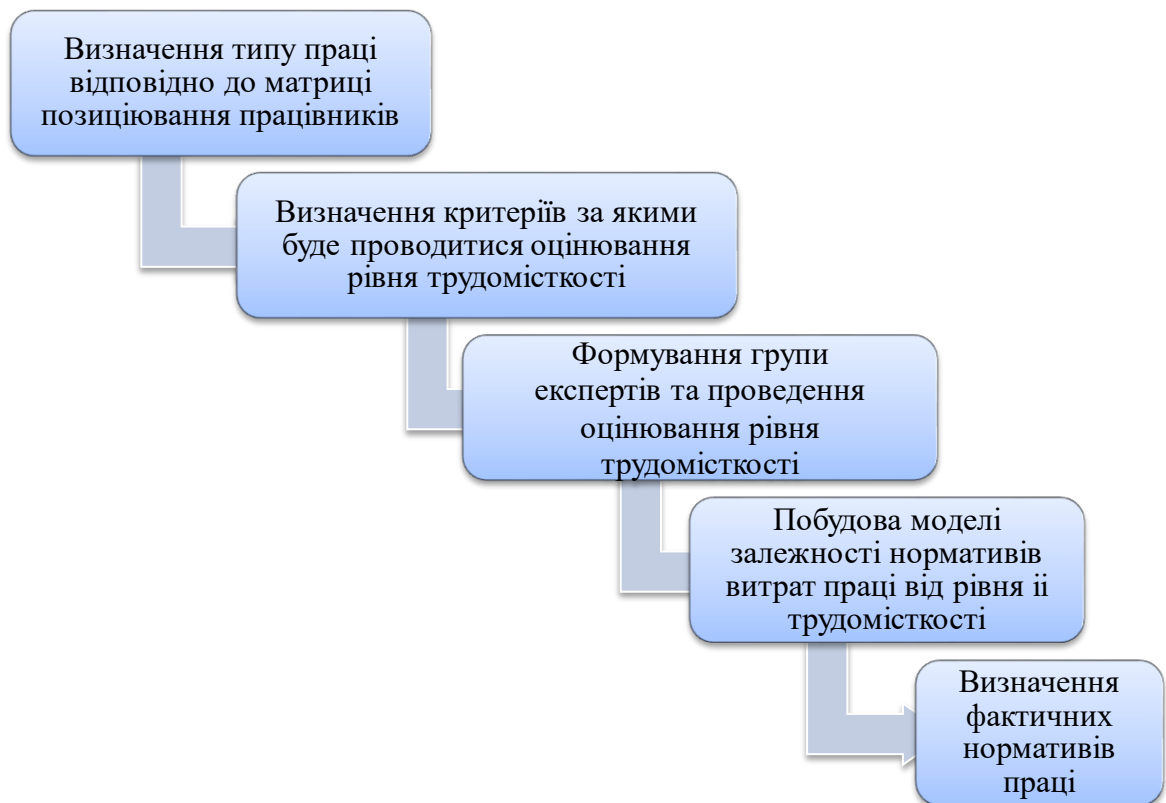


Рис. 3. Зміст та логічність етапів формулювання дійсних нормативів витрат праці

Джерело: побудовано автором

Результати побудови етапів формулювання дійсних нормативів витрат праці призначені для використання на різних рівнях суб'єктів господарювання, але, враховуючи те, що значення затрат нормування праці розраховані на значному масиві звітних даних провідних підприємств, то можна відмітити, що така послідовність етапів є важливою на мезоекономічному рівні. Даний підхід є основою переважної більшості планово-економічних розрахунків на підприємствах як поточного, так і стратегічного характеру.

Отже, доречний перегляд норм являється одним з напрямів роботи з вдосконалення продуктивності праці. Правильне нормування праці сприяє раціональному розміщенню працівників підприємства та результативного використання ними робочого часу, покращує організацію праці та

виробництва. Оскільки розроблені норми є базою при складанні планів підприємства, вирішенню питань розділення та кооперації праці, а також визначення необхідної кількості устаткування та робітників, то від обґрунтованості цих норм значною мірою залежить правильне визначення розміру заробітної плати, матеріального стимулювання робітників, здійснення принципу оплати праці за кількістю і якістю.

Проте, вдосконалення нормування праці на рівні кожного окремого підприємства не матиме сенсу, якщо відповідні зміни не будуть проведені на галузевому рівні. Тому, до першочергових заходів слід віднести наступні [3]:

- удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудові відносини;
- обґрунтування системи розроблення та відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових витрат;
- поліпшення організації нормування праці на мікрорівні;
- відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
- реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;
- формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов.

Висновки. Сьогодні відбуваються істотні зміни економічних умов, які створюють сприятливе середовище для відродження та розвитку системи нормування праці. Отже, в ході дослідження було виявлено, що питання вдосконалення нормування праці доцільніше розглядати комплексно – як на рівні підприємств, так і на галузевому. В цілому, удосконалення нормування праці є важливим, адже воно сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню трудомісткості готової продукції, підвищенню кваліфікації робітників за рахунок чого досягається розширення виробництва та

зростання реальних доходів працівників. Ефективна робота будь-якого підприємства можлива лише за рахунок ефективного нормування праці, що стає одним з головних факторів зростання обсягів виробництва та мінімізації витрат. Діагностика стану та ефективності нормування праці дозволить активно впливати на стан та розвиток управлінського персоналу, відслідковувати і корегувати процеси і явища у їх трудовій діяльності, складати прогнози прийняття ефективних управлінських рішень, а правильний вибір дилеми організації та нормування праці дозволить, в першу чергу, самим працівникам отримати задоволення від праці і це буде сприяти вирішенню вагомої кількості проблем в управлінні підприємством та позитивно впливатиме на його конкурентоспроможність.

Література

1. Кодекс Законів про працю: № 322-VIII від 10.12.71., з доповненнями станом на 04.02.2021р. URL : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.
3. Донцова В.Г. Нормування праці на підприємстві. URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm>
4. Ковальова О.М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. Економічний простір. 2020. № 153. С. 61-64.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. К.: КНЕУ, 2002. 345 с.
6. Кучеренко С.Ю., Леваєва Л.Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні. Економічний вісник університету. 2019. № 40. С. 96-101.
7. Синяєва Л.В. Нормування праці на підприємстві як основа її мотивації. URL:http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Economics/10_113003.doc.htm

8. Серединська В. М., Загородна О.М., Спільник І.В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Економічний аналіз: зб. наук. Праць*. 2015. Том 19. № 2. С. 136-147.
9. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. № 9. С. 935-939.

References

1. Kodeks Zakoniv pro pracyu: № 322-VIII vid 10.12.71., z dopovnennyami stanom na 04.02.2021r. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Grishnova O.A. (2004) *Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosini : pidruchnik*. Kiyiv : Znannya. 535 s.
3. Doncova V.G. *Normuvannya praci na pidpriyemstvi*. URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm>
4. Kovalova O.M. Rol normuvannya praci v sistemi upravlinnya trudovim potencialom. *Ekonomichnij prostir*. 2020. № 153. S. 6164.
5. Kolot A.M. (2002) *Motivaciya personalu: pidruchnik*. K.: KNEU. 345 s.
6. Kucherenko S. Yu., Levaieva L. Yu. (2019) *Osoblyvosti orhanizatsii ta normuvannya pratsi v Ukraini*. *Ekonomichnyi visnyk universytetu*, no. 40, pp. 96-101.
7. Sinyayeva L.V. *Normuvannya praci na pidpriyemstvi yak osnova yiyi motivaciyi*. URL: http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Economics/10_113003.doc.htm
8. Seredinska V. M., Zagorodna O.M., Spilnik I.V. (2015) *Analiz sistemi normuvannya praci na pidpriyemstvi*. *Ekonomichnij analiz: zb. nauk. Prac*. Том 19. № 2. S. 136-147.
9. Umanska V. H., Shkolna D. R. (2017) *Osoblyvosti orhanizatsii, kontroliu ta normuvannya pratsi v umovakh rynkovoї ekonomiky*. *Ekonomika i suspilstvo*, no. 9, pp. 935–939.