

УДК 331. 103. 34

**Яременко В. А.,***кандидат економічних наук, доцент,***Малашенко Ю. А.,***старший викладач Кременчуцького інституту Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля*

## НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

*У статті проаналізовано аспекти розвитку системи нормування праці на підприємствах. Проведено порівняльний аналіз наявних та застосовуваних у виробничій практиці методів нормування. Визначено, що основним напрямком розвитку має бути забезпечення умов для розробки на окремих підприємствах власних науково-обґрунтованих норм і нормативів. Запропоновано можливі підходи до удосконалення нормування за допомогою комбінованого методу.*

**Ключові слова:** мікроелементне нормування, ефективність праці, норми і нормативи, робочий час.

*В статье проанализированы аспекты развития системы нормирования труда на предприятиях. Проведен сравнительный анализ существующих и применяемых в производственной практике методов нормирования. Определено, что основным направлением развития должно быть обеспечение условий для разработки на отдельных предприятиях собственных научно-обоснованных норм и нормативов. Предложены возможные подходы усовершенствования нормирования с помощью комбинированного метода.*

**Ключевые слова:** микроэлементное нормирование, эффективность труда, нормы и нормативы, рабочее время.

*The article is devoted to the aspects of development of the system of labour norms setting on enterprises. The comparative analysis of existing and being applied in production methods of labour norms setting has been done. The main direction of development must be the provision of terms for the working out on of own scientifically grounded norms on the enterprises. The possible approaches of the improvement of norms setting by the combined method have been offered by the author.*

**Keywords:** microelement setting of norms, efficiency of labour, norms and standards, working hours.

**Постановка проблеми.** В контексті сучасного розвитку технології та виробництва, питання управління трудовими ресурсами набувають принципово-нового значення. Використання застарілих, догматичних підходів

призводить не тільки до стримування прогресивного розвитку окремих напрямів економічної діяльності, а навіть перешкоджає їм. Зазначені питання набувають принципового значення у аспектах, пов'язаних з нормуванням та організацією праці. Розв'язання проблем, що існують, потребує створення нових, сучасних видів норм праці і навіть способів нормування.

Законодавча база України передбачає наявність широкого кола нормативних документів та положень щодо нормування праці. Зокрема, положення розділу VI КЗоП України спрямоване на регламентацію питань щодо нормування праці. Згідно з цим Кодексом до норм праці відносять норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності, які встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Законом передбачається, що норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Досягнення високого рівня виробітку продукції окремих працівником (бригадою) за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм. Однак господарська практика стикається з постійною проблемою невиконання зазначеного закону через відсутність механізмів розробки ефективних норм праці (під час їх перегляду), а ті, які розробляються, ґрунтуються на перегляді норм у бік збільшення на підставі високих досягнень, отриманих окремими працівниками. Таким чином, можна констатувати, що навіть виконання окремих положень Кодексу законів про працю в Україні потребує створення державою умов для його ефективної реалізації.

Господарська практика потребує проведення низки комплексних досліджень, спрямованих на удосконалення та розвиток методів і методик нормування праці. Основним завданням такого аналізу має бути забезпечення умов для розробки (розвитку) на окремих підприємствах власних науково-обґрунтованих норм і нормативів.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Різні аспекти оцінки використання трудових ресурсів та систем наукового управління працею на різних рівнях сучасної економіки знаходились у центрі уваги відомих науковців, таких як: А. Д. Гальцов, П. Ф. Петроченко, Г. Є. Слезінгер, С. Г. Дзюба, Л. М. Фільштейн. Загальновідомими та широко використовуваним є три методи спостереження за витратами робочого часу. Зазначені підходи та методи є достатньо ґрунтовно-досліджені в літературних джерелах таких вчених, як: В. В. Адамчук, Ю. Г. Одегов, І. В. Багрова, Б. М. Генкин. Це хронометраж, фотохронометраж та фотографія робочого часу. Принциповими відмінностями перерахованих методів є структура робочого часу, який за їх допомогою досліджується. Однак загальним недоліком таких підходів

є велика трудомісткість та невисока точність одиничних спостережень. Визначення науково-обґрунтованої норми праці потребує багаторазового спостереження за витратами робочого часу, з визначенням характеристик стійкості хроноряду, що робить зазначені методи, по суті, статистичними.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є проведення аналізу теоретичних джерел щодо використовуваних видів норм та методів нормування, де за кожним з об'єктів аналізу визначити наявні недоліки та переваги.

**Виклад основного матеріалу.** В умовах сучасного виробництва розробка науково-обґрунтованої норми праці здебільшого виявляється чи не дорожчою за виконання певного виду робіт у певних організаційно-технічних (технологічних) умовах. До того ж ані досвіду нормувальника, ані кількості спостережень, як правило, не вистачає для доведення отриманих результатів спостережень до вигляду науково (технічно) обґрунтованих норм. У такому разі питання нормування праці в практиці сучасних комерційних підприємств практично набули другорядного значення, оскільки нові норми практично не розробляються, а наявні застарівають, а тому не використовуються. В окремих випадках використовуються дослідно-статистичні норми, які вважаються недостатньо науково-обґрунтованими, а відповідно, не можуть забезпечувати вимог раціональної організації праці та виробництва. На підприємствах, умови праці на яких не зазнали принципових змін з радянських часів, ще використовуються довідники з технічного нормування, розроблені на достатній кількості статистичного матеріалу, обґрунтовані та випробувані у міжгалузевому (галузевому) розрізі.

Таким чином, можна визначити основні завдання, які постають перед нормуванням та нормувальниками в сучасних умовах:

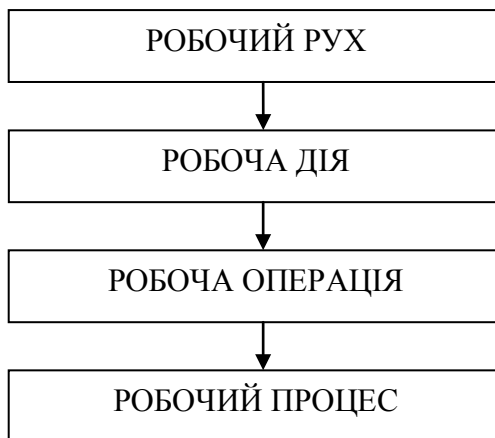
- забезпечення широкого кола трудових процесів та операцій нормами (вимірниками) їх результатів;
- скорочення трудомісткості робіт підприємства в цілому, шляхом пошуку та впровадження раціональних прийомів праці;
- скорочення трудомісткості робіт щодо нормування праці;
- розширення методів, прийомів та видів нормування які найбільшим чином відповідатимуть таким, що постійно ускладнюються умовам виробництва;
- підвищення гнучкості норм праці та інструментарію їх визначення та обґрунтування;
- забезпечення належної точності норм і нормативів, що розробляються та використовуються.

Одночасне забезпечення вищеперерахованих вимог потребує зміни підходів до питань нормування, зокрема потребує розробки нових видів норм, а також методів та методик їх визначання. Нами було проведено аналіз теоретичних джерел щодо використовуваних видів норм та методів

нормування, де за кожним з об'єктів аналізу визначено наявні недоліки та переваги. Під методами нормування праці в сучасній літературі розуміють способи розробки (встановлення) доцільних витрат робочого часу. Методи, що існують (аналітичний, досвідно-статистичний та укрупнений), засновані на аналізі витрат робочого часу, внаслідок чого вони покладені в основу визначення норм виробітку та норм часу. Однак сучасна наука має в своєму арсеналі новітні методи нормування, які принципово не пов'язані з дослідженням витрат робочого часу – це метод нормування витрат фізичної енергії працівника та нормування змін у психофізіологічному стані працівника (виконавця робіт).

Для нормування окремих видів робіт також використовуються мікроелементні норми праці, які містять у своїй основі дослідження витрат робочого часу, засновані на найбільш раціональній з психофізіологічної точки зору інтенсивності праці.

Мікроелементне нормування для сучасних умов є дуже перспективним напрямом, оскільки потенційно забезпечує можливості його поєднання з іншими методами, дозволяє моделювати виробничі процеси за допомогою ЕОМ. Щобільше, сучасні програмовані продукти дозволяють моделювати виробничий процес, починаючи з окремих робочих рухів виконавців. Виробничий процес фактично складається за ланцюжком, наведеним на рис. 1.



**Рис. 1. Структура робочого процесу**

Нами було проведено порівняльний аналіз існуючих та застосовуваних у виробничій практиці методів нормування. Результати проведеного аналізу наведено в табл. 1.

Кожен з розглянутих у табл. 1 методів має певні переваги та недоліки, однак сучасна практика виробництва вимагає використання більш точних та найбільш дешевих методів. Причому розробка принципово нових методів, на нашу думку, стикатиметься з проблемою загального розвитку науки та техніки. Тому нами пропонується використовувати комбіновані методи, які нададуть змогу взаємно підсилювати позитивні риси один одного.

*Таблиця 1*  
*Порівняльний аналіз різних методів визначення норм праці*

<b>Метод нормування</b>	<b>Переваги</b>	<b>Недоліки</b>	<b>Сфера застосування</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Група методів, заснована на вивченні витрат робочого часу			
Аналітичний	Висока точність, можливість наукового обґрунтування	Висока трудомісткість робіт, необхідність значної статистичної виборки, неможливість розробки для окремого підприємства	Машинобудівні підприємства з серійним характером виробництва та типовим характером продукції
Дослідно-статистичний	Простота використання, гнучкість та адаптивність. Можливість використання на окремому підприємстві	Потребує високої кваліфікації нормувальника, відсутня необхідна точність, неможливе планування прогресивних змін	Машинобудівні підприємства з дрібно серійним характером виробництва, гірничо-видобувні підприємства
Укрупнений	Невисока трудомісткість, можливість використання вторинної інформації, висока точність на рівні галузі, можливість прогнозу	Низька точність на рівні підприємства, неможливість визначення резервів щодо поліпшення організації праці, відсутня можливість визначення обсягів праці	Підприємства усіх галузей економіки
Група методів, що враховують витрати фізичної енергії працівника			
Спостереження за фізичною втомою	Висока індивідуалізованість, можливість забезпечити оптимальний режим навантаження для кожного працівника (з позицій психофізіології праці)	Неможливість розробки науково-обґрунтованих норм, висока трудомісткість, низька точність через те, що датчики, що фіксують втому, впливають на робочі рухи	Роботи переважно фізичного характеру

Біологічне спостереження за витратою енергії на виробництво робіт	Можливість точного визначення фізіологічно необхідного обсягу енергії на відтворення, можливість пошуку раціональних прийомів праці, (що забезпечують мінімальні енергетичні втрати)	Неможливість розробки науково обґрунтованих норм через урахування індивідуального метаболізму працівника	Галузі (роботи) фізичної та розумової праці
Мікроелементне нормування			
Мікроелементний	Висока точність нормативів, можливість моделювання окремих видів робіт	Мала зона застосування, неможливість урахування організаційно-технічних умов виробництва, неможливість стандартизації значної частини робіт	Роботи переважно виконавчої праці

Оскільки робочий рух може бути змодельований та обґрунтований з позицій групи методів, які враховують (грунтуються) на визначенні біологічних витрат енергії, фактичне обґрунтування (соціальне та психофізіологічне) стає можливим ще на етапі розробки, що забезпечує найбільш ефективне управління виробничим процесом, заснованим на цих нормах, починаючи навіть з фази впровадження.

Таким методом, на нашу думку, може стати граничне нормування. Визначення норм праці на виконання одиничного обсягу робіт з урахуванням продуктивності устаткування, рівня мотивації та спрацьованості колективу тощо. Виконується в умовах нормування діяльності певного колективу працівників, завдяки чому стає можливим виникнення ефекту синергії (наприклад, робота торгових докерів, де одиничним видом робіт вважається змінне завдання). Під одиничним видом робіт пропонуємо розуміти вид робіт, який не може бути покращений без ретельних досліджень структури робочого часу, що витрачається, а також не може бути поліпшений завдяки проведенню певної низки організаційно-економічних заходів, сутністи яких не пов'язана з заміною технічної або технологічної бази виробництва.

Використання запропонованого підходу дає можливість урахувати в нормуванні праці вплив мотиваційної та соціальної складової виробничого процесу, а також урахувати можливість виробничої кооперації, яка виникає спонтанно в ході перебігу виробничого процесу.

На нашу думку, запропонований комбінований метод нормування праці містить у собі значні управлінські резерви. Однак практична розробка та доведення запропонованої методики до рівня норм праці потребує

ретельного наукового та методичного опрацювання з метою ефективного поєднання двох різних за природою методів нормування. Використання запропонованого комплексного методу нормування потребує визначення кількісного взаємного впливу таких показників:

- мотивації праці;
- розподілу та кооперації праці;
- синергетичного ефекту праці;
- психофізіологічного навантаження;
- морально-психологічної складової (мікроклімат у колективі тощо);
- структури мікроелементних норм та нормативів, а також їх поєднання та комбінування.

**Висновки.** Практичне розв'язання визначених у роботі питань дозволить господарським суб'єктам зовсім по-іншому підійти до процесів нормування праці та створить умови для забезпечення ефективної трудової діяльності працівників. Введення до мікроелементних нормативів складової, яка характеризує психофізіологічне навантаження на працівника, дозволяє розв'язати проблему розрахунку планового виконання норм залежно від вікової та статеві структури персоналу, а також розв'язати низку інших питань. Поєднання мікроелементного нормування з методиками, що дозволяють визначити вплив на виконання трудових операцій фактичної зацікавленості працівників, паралельно дозволить вирішити складне науково-практичне питання щодо оцінки ефективності мотиваційного процесу на підприємстві.

Такий метод також дозволяє уникнути головного недоліку аналітичного методу нормування – необхідності проведення значної кількості спостережень обов'язково у визначених організаційно-технічних умовах. Запропонований підхід дозволяє на підставі створення програмного продукту розв'язати зазначену проблему шляхом моделювання мікроелементних комплексів у певних організаційно-технічних умовах та моделювати узгодженість виконання певних операцій з роботою устаткування.

На нашу думку, практичне впровадження запропонованих підходів у виробничу практику дозволить підприємству не тільки отримати додатковий прибуток за рахунок економії витрат на оплату праці, але й створює умови для підвищення продуктивності конкретної та суспільної праці.

### Література:

1. Адамчук В. В. Организация и нормирование труда / В. В. Адамчук. – М. : Финстатинформ, 2000. – 297 с.
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник для вузов / Ю. Г. Одегов, П. В. Журавлев. М. : Финстатинформ, 1997. – 878 с.
3. Багрова І. В. Нормування праці : навчальний посібник / І. В. Багрова. – Київ : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
4. Дзюба С. Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці / С. Г. Дзюба, І. Ю. Гайдай. – Донецьк : ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2005. – 172 с.