

ДОСЛІДЖЕННЯ СТАНУ НОРМАТИВНИХ СИСТЕМ
ПІДПРИЄМСТВ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

*А.Л.СОЛОШОНОК,
К. М. КОРПАЧ*

*Український науково-дослідний інститут
продуктивності агропромислового комплексу*

Розглянуто основні аспекти сучасного розвитку нормування праці, висвітлено результати моніторингу стану нормативних систем на підприємствах харчової промисловості.

Постановка проблеми. У зв'язку з докорінною перебудовою системи соціально-економічних відносин в Україні найбільш суттєвих перетворень зазнає соціально-трудова сфера. Це зумовлює необхідність вирішення надзвичайно важливих та складних проблем підвищення ефективності праці й водночас забезпечення гідного рівня її оплати. Загальновідомо, що найважливішим елементом системи оплати праці є її нормування, яке сприяє виявленню і використанню резервів росту продуктивності праці, зниженню собівартості і трудомісткості виготовлення продукції, слугує стимулом для робітників у підвищенні кваліфікації, встановлює більш повну відповідність між мірою праці і розміром винагороди за неї. Тому стан і організація нормування праці – найважливіший критерій техніко-економічного, організаційного і соціального обґрунтування рішень з управління діяльністю підприємства будь-якої форми власності [1]. Норма праці перш за все вирішує завдання економії часу, а згаданий чинник завжди мав вирішальне значення у розвитку виробництва. Це і зумовлює актуальність проведених досліджень.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми розвитку нормування праці на різних етапах були і залишаються предметом досліджень вчених-економістів В. Вітвіцького, І. Багрової, О. Дячун, С. Дзюби, І. Гайдай, С. Новожилова та ін. Зокрема, В. Вітвіцьким вперше в українській нормативній літературі на системній основі розкрито сутність формування і використання міжгалузевих і галузевих баз норм і нормативів, висвітлені нові теоретичні підходи до розробки норм. Значним є внесок у розроблення методичних засад нормування праці робітників підприємств харчової промисловості В. Набатнікова, у працях якого викладені наукові основи проектування трудових процесів, розкриті особливості нормування різних видів робіт в умовах галузі. Однак значущість поставленої проблеми потребує постійних досліджень у виробничих умовах для оперативного реагування на зміни ринкового середовища.

Мета дослідження – на підставі узагальнення результатів моніторингу, проведеного на підприємствах харчової промисловості, дати комплексну оцінку стану нормування праці на сучасному етапі, окреслити основні напрями щодо покращання впровадження нормативних систем у виробництво.

Виклад основного матеріалу. Розвинені ринкові відносини передбачають широке застосування галузевих і міжгалузевих норм затрат праці, постійне їх удосконалення. Роботодавець, прагнучи максимального прибутку, зацікавлений у мінімальних витратах робочого часу одночасно із забезпеченням високої якості продукції (послуг) за оптимальної чисельності працівників. Працівники, реалізуючи здобутий професійно-кваліфікаційний рівень, також зацікавлені в ефективному використанні робочого часу, у нормальній напруженості, умовах праці та її оплаті.

Отже для підприємств будь-якого організаційно-правового статусу, форми власності та підпорядкування нормування праці є елементом управління його економічним, технічним і

соціальним розвитком. Стан і організація нормування праці сприяють здійсненню поточного, перспективного й прогнозного планування та прийняттю техніко-економічних, організаційних і соціальних рішень. Застосування підприємством системи науково обґрунтованих норм праці становить важливу умову забезпечення конкурентоспроможності його продукції, ефективності роботи [2].

Система нормування є одним із засобів науково обґрунтованого визначення потрібної кількості персоналу, ліквідації прихованого безробіття, яке нині дуже поширене в усіх галузях. Лише глибоке обґрунтування особливостей галузі, повне врахування специфічних умов праці, її фізичного і розумового компонентів дозволяють ефективно організувати трудовий процес, створити умови для забезпечення стійкої працездатності та високої продуктивності праці. Останнє об'єктивно забезпечить зниження трудомісткості та економію витрат на виробництво.

Норми праці за додержання науково обґрунтованих режимів праці і відпочинку мають сприяти найліпшому використанню трудових і матеріальних ресурсів, тобто впливають як на соціально-трудова, так і виробничу сферу. Саме тому дослідженню стану нормування праці передував аналіз економічних показників як галузі в цілому, так і окремих підприємств.

У 2014 році індекс виробництва продукції харчової промисловості становив 102,0 %, а вже у 2015 році – 89,3 %, тобто обсяги виробництва знизилися на 10,7% до попереднього року. Зростання відбулося лише у виробництві виноградних вин (на 22,1 %) та тютюнових виробів (на 8,0 %).

За III квартал 2016 року індекс промислової продукції становить 101,6 %, тобто на 1,6 % більше до відповідного періоду минулого року. За цей період зросло виробництво м'яса та м'ясних продуктів (на 2,0 %), продуктів перероблення та консервування риби (на 18,0 %), олії та тваринних жирів (на 10,2 %), цукру (на 72,7 %), чаю та кави (на 2,5 %), безалкогольних напоїв і мінеральних вод (на 7,9 %) та тютюнових виробів (на 5,8 %). По інших групах продуктів відбулося зниження [3].

Вітчизняна харчова промисловість, без сумніву, має значний виробничий потенціал і спроможна задовольнити потреби населення у високоякісних, безпечних для здоров'я та доступних за ціною продовольчих товарах.

У 2015 році було проведено моніторинг нормативних систем на 40 підприємствах з виробництва харчових продуктів та напоїв. Аналіз економічних показників вибіркової сукупності з шести підприємств показав, що у 2015 році порівняно з 2014 р. випуск товарної продукції зріс на п'ятьох із них (табл. 1). Найбільшим – 46,4 %, виявився приріст у ПАТ «Христинівський молокозавод». На 54,6 відсоткових пунктів зріс на цьому підприємстві і виробіток на одного працюючого, що теж є найкращим показником серед вибіркової сукупності. Індекс росту заробітної плати склав лише 105,8 %, однак розмір її у 2015 році був найвищим серед досліджених підприємств – 1965,7 грн.

Зменшення заробітної плати у вибірковій сукупності не виявлено. Зміни показників діяльності решти підприємств сукупності були незначними. Щодо середньооблікової чисельності персоналу, то вона була скорочена на двох підприємствах з шести.

Надзвичайно важливе значення в оцінці ефективності виробничих процесів має зіставлення темпів змін середньомісячної заробітної плати та продуктивності праці. У дослідженій нами сукупності лише на двох підприємствах було дотримано принцип випереджаючого зростання останньої.

Моніторинг стану нормативних систем базується здебільшого на даних звітності економічних служб підприємства. За джерела необхідної інформації слугують штатний розпис підприємства, положення про роботу відділів (служб) підприємства, посадові інструкції, правила внутрішнього розпорядку, колективні договори, трудові угоди, положення про оплату праці і матеріальне заохочення, інші нормативні матеріали, що регулюють трудову діяльність, дані про використання робочого часу, зведені дані фотографій і самофотографій робочого часу, наряди на виконання робіт, змінні рапорти, дані оперативного аналізу, що містять оцінку стану нормування праці стосовно окремих дільниць, професій робітників та видів робіт, дані щомісячного та щоквартального цехового обліку, інформація про виконання календарних планів перегляду норм, акти перевірки колективних договорів тощо.

Основні показники діяльності вибіркової сукупності досліджених підприємств харчової промисловості

Період	Підприємство					
	ПП «Садгирський хлібозавод»	«Ванківецький хлібокомбінат»	ТОВ МПЗ «Добробут»	ЛФ ТзОВ «Інтер-транс-груп»	ПП «Бальжик Д.П.»	ПАТ «Христинівський молокозавод»
Товарна продукція в порівнянних цінах, тис. грн						
2014 р.	3987,5	3108,4	1264,6	4128,4	1469,0	116536
2015 р.	4062,2	3087,8	1418,0	4286,8	1513,3	170656
Індекс, %	101,9	99,3	112,1	103,8	103,0	146,4
Виробіток на одного працюючого, тис. грн						
2014 р.	153,6	86,4	55,0	72,4	39,7	771,8
2015 р.	156,0	85,2	59,1	73,9	52,2	1193,4
Індекс, %	101,6	98,6	107,5	102,1	131,5	154,6
Середньооблікова чисельність, осіб						
2014 р.	26	36	23	57	37	151
2015 р.	26	36	24	58	29	143
Індекс, %	100,0	100,0	104,3	101,8	78,4	94,7
Середня заробітна плата працюючих, грн						
2014 р.	1580	1604	1232	1825	1223	1857,8
2015 р.	1787	1687	1366	1940	1437	1965,7
Індекс, %	113,1	105,2	110,9	106,3	117,5	105,8

Ефективність досліджень значною мірою залежить від того, на якому рівні знаходиться ведення первинного обліку в умовах конкретного підприємства. Авторами проаналізовано інформацію щодо окремих підприємств, охоплених дослідженнями. Встановлено, що на більшості з них стан ведення первинної документації можна вважати задовільним. Однак на окремих підприємствах виявлені недоліки, які ускладнюють виконання програми моніторингу.

Перед початком перевірки норм праці на підприємствах необхідно насамперед переконатись у правильності вибору тієї чи іншої системи норм, що застосовуються для нормування праці різних категорій працівників, а саме: норм часу, виробітку, обслуговування, чисельності, підлеглості, нормованих завдань, а також визначити стан вихідної бази для їхнього розрахунку – нормативних матеріалів для нормування праці (уточнити список міжгалузевих чи галузевих нормативів, рекомендованих для застосування на підприємствах певної галузі господарювання, перевірити терміни дії нормативних збірників, проаналізувати якість нормативів і можливість їхнього застосування на даному підприємстві).

У 2015 році на обстежених підприємствах діючими були 7751 норм (табл. 2). Кількість науково обґрунтованих норм становила 7641, або 98,6 %. Було переглянуто лише 12 норм праці на досліджених підприємствах молокопереробної та хлібопекарської галузей, хоча оперативний перегляд норм спрямований на зниження трудомісткості, яке у даному випадку склало 485,5 люд.-год. Також перегляд норм, як правило, призводить до поліпшення їх якості, до забезпечення більш повної відповідності рівню організації виробництва, до використання наявних резервів підвищення продуктивності праці. Однак у цьому випадку слід застерегти керівників підприємств від надмірної експлуатації робітників та порушення умов Галузевої угоди. Порядок перегляду чинних норм з розвитком ринкових відносин не може бути встановлений зверху, а є прерогативою підприємства і передбачається колективним договором (угодою) між трудовим колективом та адміністрацією. В колективному договорі обумовлюються вимоги обов'язкового перегляду норм праці у кожному випадку зміни організаційно-технічних умов незалежно від того, за чиєю ініціативою ці умови змінюються, а

також умови, за яких можуть бути застосовані різні види нормативів з праці, розроблені як спеціалістами підприємства, так і рекомендовані спеціалізованими науковими установами. Терміни і кількість норм, що переглядаються, визначаються підприємством, причому цілком достатнім є перегляд норм один раз на рік. Всупереч цьому, календарні плани перегляду та заміни норм на більшості підприємств не складаються, не проводяться фотографії робочого дня з метою розрахунку норм та виявлення втрат робочого часу, не проводиться перегляд норм з ініціативи робітників, стан нормування праці по окремих дільницях та робочих місцях не аналізується.

Таблиця 2

Дані щодо кількості норм, діючих на обстежених підприємствах

Галузь	Кількість обстежених підприємств, од.	Число діючих норм на обстежених підприємствах, шт.	У тому числі науково обґрунтованих	
			кількість, шт.	частка, %
М'ясопереробна	4	118	118	100
Молокопереробна	10	571	546	95,6
Хлібопекарська	23	2311	2231	96,5
Олійно-жирова	1	16	16	100
Цукрова	2	4735	4730	99,9
Усього	40	7751	7641	98,6

За даними таблиці 2, найвищим щодо кількості науково обґрунтованих норм був показник у м'ясопереробній та олійно-жировій галузях, який становив 100,0 %. Найнижчий показник – 95,6 %, виявлено на досліджених підприємствах молокопереробної галузі. Це свідчить про недостатню роботу щодо впровадження розробленого установами продуктивності галузевого збірника норм, а також про небажання підприємств здійснювати цю роботу, оскільки вона потребує зусиль і коштів для приведення умов виробництва у відповідність із запроєктованими.

Аналіз чинних норм показав, що через незастосування галузевих та міжгалузевих норм підприємства зазнають значних економічних втрат. Зокрема, у таблиці 3 наведено дані, одержані на п'яти хлібопекарських підприємствах Поліського регіону, де перевитрати праці склали 5141,9 люд.-год.

Таблиця 3

Дані щодо економічних втрат від незастосування галузевих норм праці на підприємствах хлібопекарської галузі Поліського регіону

Підприємство	Обсяг робіт, т	Витрати праці за нормами, люд.-год:		Перевитрати праці, люд.-год
		діючими	галузевими	
Волинська область: ПАТ «Теремно хліб», м. Луцьк	987,1	2077,3	4876,6	200,7
Рівненська область: ПАТ «Полісся хліб», м. Рівне; «Світанок», м. Березне	7817,0	17644,0	14307,8	3336,2
Чернігівська область: «Прилуцький хлібо завод»; «Сосницький хлібокомбінат»	4264,0	95080,0	93475,0	1605,0
Усього	13062,1	114801,3	109659,4	5141,9

Дослідженнями встановлено, що не всі наявні галузеві норми застосовуються на хлібозаводах Поліського регіону. Так, у ПАТ “Теремно хліб” м. Луцька за наявності галузевих норм застосовуються менш напружені місцеві на укладання булочних виробів у контейнери, транспортування до експедиції, навантаження у автотранспорт.

Незастосування галузевих норм свідчить, що підприємства не виконують функцію нормування як засобу виявлення і реалізації невикористаних резервів підвищення ефективності виробництва.

Аналіз даних підприємств щодо виконання встановлених норм виробітку, матеріали фотографій робочого часу і хронометражних спостережень показують, що середній рівень виконання норм виробітку утворюється під впливом різних позитивних і негативних чинників, з яких найбільш суттєві наступні: рівень кваліфікації робітника, стаж його роботи на даному робочому місці, професійна майстерність, ініціативність у застосуванні нових методів праці, стаж роботи на підприємстві та інші особисті якості виконавця; ступінь освоєння виробництва та адаптації робітника до виконання роботи за новою технологією і на новому устаткуванні. Також такими чинниками можуть бути: недостатньо прогресивний рівень технології, запроєктований у технологічному процесі і прийнятий при розрахунку норми виробітку; порушення чи відхилення від запроєктованої технології, приписів чи інструкцій при фактичному виконанні роботи; помилки, допущені при встановленні норм; "старіння" чинних норм через несвоєчасний їх перегляд при зміні організаційно-технічних умов; невідповідність діючих тарифних ставок фактичному і планованому рівню заробітної плати; відсутність контролю за динамікою і диференціацією заробітної плати; необ'єктивність даних щодо фактично відпрацьованого часу; відхилення від нормальних умов організації виробництва, праці порівняно з прийнятими у встановлених нормах [4].

Дослідженнями встановлено, що середній рівень виконання норм на обстежених підприємствах досягнув 112,6 %. На величину цього показника вочевидь впливає стан у цукровій галузі, де рівень виконання норм завжди високий через інтенсивність праці у короткий період переробки буряку на цукор та високу кваліфікацію робітників-ремонтників у ремонтний період. У 2015 році цей показник становив 149,2 %. Без його урахування середньогалузевий рівень виконання норм – 101,1 %. Показники щодо окремих галузей відображені у таблиці 4.

Таблиця 4

Рівень виконання науково обґрунтованих норм праці на досліджених підприємствах

Галузь	Рівень виконання норм, %	Диференціація робітників-відрядників за рівнем виконання норм, осіб					
		до 100 %	101 – 110 %	111 – 120 %	121 – 130 %	131 – 140 %	понад 140 %
М'ясопереробна	100,7	33	-	15	-	-	-
Молокопереробна	101,8	149	500	4	-	-	-
Хлібопекарська	100,7	371	751	105	-	-	-
Олійно-жирова	106,1	-	32	-	-	-	-
Цукрова	149,2	-	66	170	-	-	-
Усього	112,6	553	1349	294			

Разом із тим, серед обстежених підприємств має місце перевиконання норм. У конкретних умовах причини відхилень можуть бути різні, але в більшості випадків перевиконання норм може бути зумовлене наступними причинами: науково необґрунтованим встановленням норм; відхиленням фактичної тривалості робочої зміни від прийнятої при розрахунку; невідповідністю фактичних організаційно-технічних та технологічних умов тим,

які були прийняті при розрахунку норм; неналежною організацією та порушеннями режиму праці; незадовільним технічним станом машин, устаткування, пристроїв; виконанням протягом зміни робіт, не передбачених виробничим завданням; незадовільним технічним обслуговуванням агрегатів тощо.

Зниження напруженості норм і відповідний ріст рівня їх виконання часто є результатом і того, що через різні причини фахівці розглядають і на тривалий час узаконюють норму як величину статистичну, а затрати робочого часу на виконання тих чи інших операцій є величинами динамічними, що безперервно змінюються під впливом багатьох технічних, організаційних, економічних, фізіологічних і психологічних факторів, які подекуди не оцінюються повною мірою і своєчасно не відображаються у нових нормах.

В умовах інноваційного розвитку підприємств харчової промисловості значно зростає частка автоматизованого апаратурного виробництва з суворою регламентацією технологічного процесу, коли випуск продукції за одиницю часу меншою мірою залежить від робітників, а більшою – від режиму роботи устаткування, ритму потокової лінії тощо. Окрім того, з насиченням виробництва складною технікою збільшується обсяг робіт із налагодження, ремонту та догляду за устаткуванням, обслуговування виробництва. Як наслідок, збільшується чисельність робітників-погодинників і актуальними стають проблеми нормування їх праці.

Для нормування погодинно оплачуваних робіт застосовуються різні види норм трудових затрат – норми обслуговування, норми чисельності, нормовані завдання. Разом із тим ступінь впливу цих норм на організацію праці, а, відповідно, і на ефективність виробництва різна. Якщо перші два види норм визначають тільки зони дії або чисельність працівників, то нормовані завдання встановлюють також склад, обсяг і в багатьох випадках календарний час виконання робіт, необхідних для безперебійного і ефективного здійснення виробничого процесу. При розробленні нормованих завдань слід застосовувати міжгалузеві і галузеві норми та нормативи часу, а за їх відсутності – місцеві, розраховані на основі матеріалів фотохронометражних спостережень [5].

Важливими є дослідження стосовно пропорційності чисельності робітників, які працюють за погодинною та відрядною формами оплати праці та охоплення працюючих науково обґрунтованими нормами. За аналізований період чисельність робітників-відрядників та робітників-погодинників становила відповідно 2196 та 2189 осіб, або 50,1 та 49,9 %. Рівень охоплення науково обґрунтованими нормами відповідно склав 99,7 та 42,5 % (табл. 5).

Таблиця 5

Рівень охоплення робітників нормуванням праці

Галузь	Усього робітників, осіб	Чисельність робітників-відрядників, осіб	Питома вага робітників-відрядників, що працюють за НОЦ, %	Чисельність робітників-погодинників, осіб	Питома вага робітників-погодинників, що працюють за НОЦ, %
М'ясопереробна	183	48	100,0	135	0,0
Молокопереробна	1295	653	98,9	642	35,7
Хлібопекарська	2470	1227	100,0	1243	65,5
Олійно-жирова	56	32	100,0	24	0,0
Цукрова	381	236	100,0	145	71,7
Усього	4385	2196	99,7	2189	42,5

За даними таблиці 5, стовідсотково охоплені науково обґрунтованими нормами робітники-відрядники чотирьох галузей – м'ясопереробної, хлібопекарської, олійно-жирової

та цукрової. Щодо застосування науково обґрунтованих норм для нормування праці робітників, які працюють за погодинною формою оплати праці, реалії такі: у м'ясопереробній та олійно-жировій галузях вони не застосовуються, у інших галузях показники коливаються від 35,7 до 71,7 %.

Кількісна перевага робітників-погодинників та низький рівень охоплення їх науково обґрунтованими нормами послаблюють мотивацію до ефективної праці.

Актуальними є дослідження щодо втрат робочого часу на виробництві, оскільки його раціональне використання відображає правильність побудови процесів праці, створення необхідних умов для високопродуктивної діяльності. Виявлення втрат робочого часу та їх усунення спрямоване на підвищення продуктивності праці. З цією метою у 2015 році проведено близько ста фотохронометражних спостережень, які виявили втрати робочого часу зміни на рівні 4,8 %. По галузях цей показник коливався від 2,0 % у м'ясопереробній до 9,9 % у молокопереробній. Дані щодо причин втрат робочого часу наведено на рис.1.

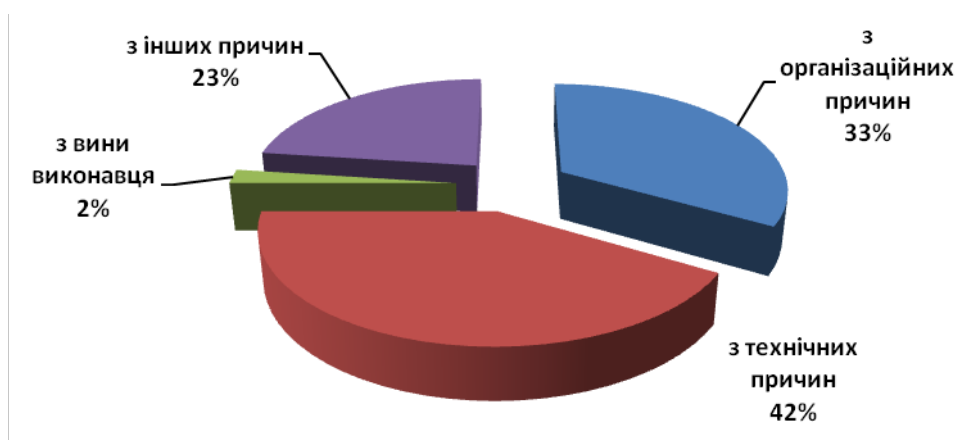


Рис.1. Структура втрат робочого часу, %

За цим рисунком, найвагомішим був відсоток втрат робочого часу з технічних причин, що викликане зношеністю устаткування підприємств, відсутністю коштів на своєчасний ремонт та технічне обслуговування, забезпечення комплектуючими тощо.

Проблема скорочення втрат робочого часу та його непродуктивного використання є комплексною і потребує глибокого аналізу та впровадження ряду заходів щодо організаційно-технічного забезпечення виробництва, дотримання трудової дисципліни, стабільності сировинної бази тощо.

Досягнення ефективності нормативних систем на підприємствах харчової промисловості значною мірою залежить від їх інформаційно-нормативного забезпечення. Необхідно оцінювати не тільки наявність нормативно-методичних матеріалів, а також і їх якість та відповідність досягнутому рівню організації виробництва і праці.

Науково-дослідний інститут продуктивності агропромислового комплексу України за останні п'ять років зробив суттєвий внесок у створення сучасної нормативної бази для підприємств семи галузей з виробництва харчових продуктів та напоїв. У найближчій перспективі існуючі розробки нормативних систем будуть доповнені та оновлені у світлі інноваційних процесів, які відбуваються у харчовій промисловості.

Середній рівень забезпеченості підприємств нормативно-методичними матеріалами на обстежених підприємствах склав 76,3 % (рис. 2). Підприємства не завжди використовують нові наукові розробки через невідповідність запроєктованих умов виробництва діючим. Це стало однією з причин чинності в них високого – 83,8 % застарілих нормативних систем.

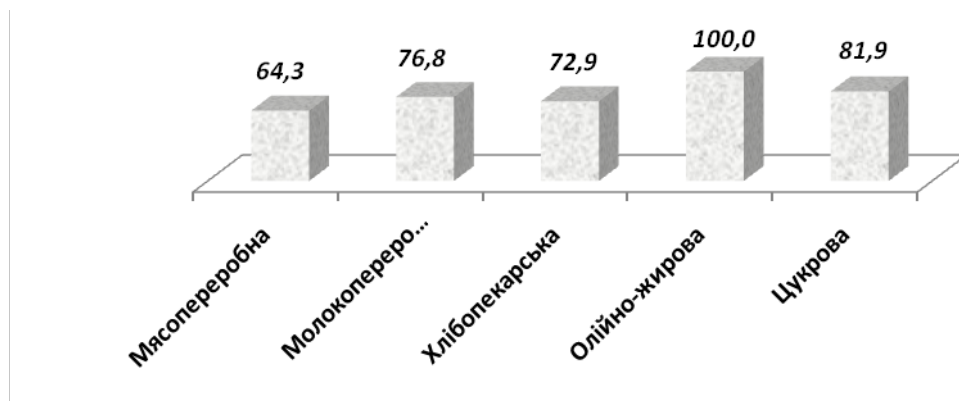


Рис.2. Степінь забезпеченості нормативною літературою, %

Інформаційне забезпечення галузі потребує усвідомлення ролі нормативних систем в управлінні виробництвом та відповідальності за їх впровадження з боку адміністрацій та власників підприємств харчової промисловості, їх тісного зв'язку з науково-дослідними установами, які вихідні дані для наукового обґрунтування норм одержують безпосередньо на виробництві.

Аналізуючи стан нормативної бази десяти молокопереробних підприємств, слід зазначити, що середній рівень забезпеченості нормативно-методичною літературою знаходиться на рівні 76,8 %. На всіх досліджених підприємствах є в наявності галузевий збірник "Методичні положення та норми продуктивності у виробництві молочних продуктів", який вийшов друком у 2012 році. Це дало можливість знизити показник застосування застарілих збірників до 62,8 %. Порівняно з минулим роком стан нормативної бази практично не змінився.

На хлібопекарських підприємствах середній рівень забезпеченості нормативною літературою становить 72,9 %. Цей показник порівняно з попереднім роком зріс на 8,8 %, водночас частка застарілих нормативних збірників у 2015 році порівняно з 2014 роком зменшилася на 4,9 %.

На думку сучасних вчених-економістів, необхідно створювати галузеві системи економічних норм і нормативів, відновлюючи і використовуючи розробки минулих років. Ці системи мають складатися із сукупності методичних положень та рекомендацій, нормативних матеріалів, класифікованого переліку і складу норм і нормативів, порядку їхньої розробки і відновлення, розгляду, узгодження та запровадження у виробництво. Галузева нормативна система становить організаційно-методичну основу для формування нормативної бази тієї чи іншої галузі відповідно до виробничої спеціалізації, обсягу виробництва, природно-виробничих умов тощо. Її застосування дозволяє кожному підприємству постійно мати необхідний для прийняття управлінських рішень масив науково обґрунтованих норм і нормативів. Вона повинна бути універсальною і придатною для формування нормативної бази розвитку усіх виробничих типів підприємств.

Загальні умови, що виникають внаслідок реформ у агропромисловому виробництві, дають товаровиробникам можливість самостійно формувати власну нормативну систему. Однак сучасні вимоги потребують для цього значних затрат праці і витрат коштів, на що не завжди здатні навіть прибуткові підприємства, не згадуючи вже про абсолютну більшість збиткових. Крім того, мають місце кадрові проблеми. Проблема кадрового забезпечення галузі фахівцями з нормування праці слід розглядати в двох взаємопов'язаних аспектах: по-перше, з позиції забезпечення робіт з нормування праці фахівцями в необхідній кількості, і, по-друге, з точки зору відповідності спеціалістів з праці новим завданням щодо планування,

обліку і контролю за виконанням трудових показників, аналізу ступеня їхнього впливу на зниження собівартості продукції, що випускається, нормативно-дослідної роботи.

Нині відчувається дефіцит кваліфікованих фахівців з організації і нормування праці у зв'язку з переорієнтацією коледжів, технікумів та вищих навчальних закладів на підготовку менеджерів, маркетологів та інших фахівців ринкового спрямування. Серед численних вищих навчальних закладів України вдалося виявити лише одинадцять, які ведуть підготовку фахівців із спеціальності "Управління трудовими ресурсами". Серед них – Київський національний економічний університет, Харківський державний економічний університет, Східноєвропейський національний університет ім. Володимира Даля, Дніпропетровський національний університет, Український державний університет водного господарства та природокористування та ін. Безумовно, це не забезпечує потребу в кваліфікованих кадрах з організації і нормування праці. У зв'язку із зазначеним кадровий склад служб з організації і нормування праці на вітчизняних підприємствах нерідко формується з економістів загального профілю або із працівників з технічною освітою. Усе це має під собою негативні наслідки, оскільки відсутність відповідної підготовки у таких фахівців знижує ефективність робіт з нормування праці.

Друга проблема пов'язана з підвищенням кваліфікації фахівців з нормування праці та обміну передовим досвідом. За результатами моніторингу із 37 фахівців досліджених підприємств лише 4 за останні п'ять років підвищив свою кваліфікацію. Керівники більшості підприємств посилаються, насамперед, на складне фінансове становище. Зазначене дає підстави зробити висновок, що питання підвищення кваліфікаційного рівня працівників служб нормування праці не повинні вирішуватися силами самих тільки підприємств без відповідної регіональної або державної підтримки.

Отже, невідповідність підприємств до вирішення цієї проблеми неминуче призведе до пошуку допомоги з боку, тому виникає реальна потреба в організації розроблення і поновлення галузевих нормативних, а також методичних матеріалів поза підприємствами, залучаючи інтелектуальний потенціал наукових установ.

Нормування як специфічний засіб управління потребує найсерйозніших змін. Саме тут, на наш погляд, знаходиться ключова ланка до вирішення більшості макро- і мікроекономічних проблем, у тому числі й підвищення продуктивності виробництва. Нині відпрацьована і випробувана на практиці система нормування праці на підприємствах відсутня, хоча окремі приклади застосування економічних норм і нормативів свідчать про значну ефективність управлінських рішень.

Завдання системного підходу в нормуванні полягає не тільки в тому, щоб навести порядок у розташуванні інструментів управління, що саме по собі досить важливо, а й в тому, щоб використовуваний інструментарій управління повніше враховував взаємозв'язки, що існують у самому об'єкті управління, і тим самим забезпечував при комплексному використанні норм різного призначення вирішення відповідних завдань управління. Такий системний підхід практично був відсутній навіть у період його найкращого стану. Та й зараз, при переході до ринкової економіки, коли значно зростає прикладний інтерес підприємств до окремих видів норм, практично не спостерігається підвищений інтерес до системи норм. А саме системний підхід дозволяє розкрити резерви підвищення ефективності нормативного управління [6].

Висновки.

1. Результати моніторингу стану нормування праці виявили низку проблем, які потребують вирішення. Економічні служби підприємств послабили увагу до роботи з нормування праці, яка повинна спрямовуватися на встановлення оптимальних співвідношень між затратами праці та її результатами.

2. У підприємствах з виробництва харчових продуктів та напоїв систематично порушуються основні принципи нормування праці, внаслідок чого мають місце значні економічні втрати від незастосування галузевих та міжгалузевих норм і нормативів, недостатнє охоплення робітників науково обґрунтованими нормами, втрати робочого часу, низькій рівень виконання норм тощо.

3. На сучасних підприємствах для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, контролю за їхнім виконанням необхідна галузева система економічних норм і нормативів, без яких неможливо орієнтуватись у ринковому середовищі.

4. Економічне супроводження трудових процесів, яке базується на науково обґрунтованих нормах, – суттєва складова ефективності роботи підприємств. Тому впровадження новітніх наукових розробок із нормування ресурсів праці є об'єктивною потребою і має відбуватися прискореними темпами. У цьому процесі повинні бути задіяні як науковці, так і виробничники.

Список літератури

1. Дзюба С.Г. Нормування праці в вітчизняній та зарубіжній економіці / С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай – Донецьк : ТОВ "Юго-Восток, Лтд", 2005. – 172 с.

2. Концепція нормування праці на принципах ефективної взаємодії показників професійно-кваліфікаційного рівня працівників, їх продуктивності та заробітної плати / [кол. авторів]. – Краматорськ : Центр продуктивності, 2004. – 26 с.

3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua

4. Набатников В.М. Нормирование труда рабочих предприятий пищевой промышленности / Набатников В.М. – М. : Колос, 1992. – 191 с.

5. Нормирование труда в промышленности / [Новожилов С.С. и др.]. – М. : Экономика, 1982. – 296 с.

6. Вітвіцький В.В. Комплексна оцінка систем економічних норм і нормативів / Вітвіцький В.В. – К. : Центр "Агропромпраця", 1999. – 234 с.

Мониторинг состояния нормативных систем предприятий пищевой промышленности

А. Л. СОЛОШОНОК,
К. М. КОРПАЧ

*Украинский научно-исследовательский институт
продуктивности агропромышленного комплекса*

Рассмотрены основные аспекты современного развития нормирования труда, отражены результаты мониторинга состояния нормативных систем на предприятиях пищевой промышленности.

Monitoring of the state of normative systems enterprises of food retail industry

A. SOLOSHONOK,
K. KORPACH

Ukrainian research institute productivity of agroindustrial complex

The basic aspects of modern development of setting of norms of labour are considered, reflected the results of monitoring of the state of the normative systems on the enterprises of food retail industry.