



Ета програма передбачає створення можливості широкого вибору форм освіти, засобів навчання, що відповідають освітнім вимогам особистості. Передбачається оновлення змісту освіти, впровадження ефективних технологій, створення нової системи методического та інформаційного забезпечення освіти, входження України в транс-континентальну систему комп'ютерної інформації. Це можливо лише при умові створення національного науково-педагогічного інформаційного простору, впровадження нових інтелектуальних інформаційних технологій навчання [3].

Таким чином, теоретичний аналіз основних аспектів ринкової трансформації освіти призводить до висновку, що навчання персоналу є дуже актуальним питанням в аспекті ринкової економіки, так як воно виконує найважливіше умово соціально-економічного розвитку країни, а також всебічного розвитку особистості.

Научн. рук. Пилипенко С. Н.

Література: 1. Крушельницька О. В. Управление персоналом / О. В. Крушельницькая, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2008. – 296 с. 2. Левченко Е. Современное непрерывное профессиональное образование и подготовка кадров в Украине / Е. Левченко. – М., 2010. – 350 с. 3. Аверин А. Н. Профессиональная подготовка кадров / А. Н. Аверин. – М., 2008. – 120 с. 4. Ильич Л. М. Государственное регулирование профессиональной подготовки кадров / Л. М. Ильич. – М., 2009. – 200 с.

УДК 331.103

Кандиба К. О.

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

ОРГАНІЗАЦІЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ВДОСКОНАЛЕННЯ В УКРАЇНІ

Анотація. Розглянуто основні положення організації нормування праці. Виявлено основні чинники, які впливають на ефективність організації нормування, і визначено шляхи його вдосконалення.

Аннотация. Рассмотрены основные положения организации нормирования труда. Выявлены основные факторы, которые влияют на эффективность организации нормирования, и определены пути его совершенствования.

Annotation. The paper describes the basic provisions concerning the organization of work measurement, the major factors affecting the efficiency of the organization of regulation and the ways to improving it.

Ключові слова: нормування праці, цілі нормування праці, завдання нормування праці, методи вивчення робочого часу.

Одним із дієвих засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємств у ринкових умовах є обґрунтоване нормування праці, оскільки воно сприяє скороченню витрат праці, економії коштів на оплату праці, зниженню собівартості продукції та підвищенню ефективності господарювання.

У вітчизняній практиці нормування традиційно розглядається як одна зі складових оплати праці, оскільки дає можливість встановлювати обґрунтовані норми її витрат, сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню собівартості й трудомісткості виготовлення продукції, стимулює підвищення кваліфікації працівників. Саме це й визначає актуальність теми.

Проблемам нормування праці на сьогодні приділяється значна увага з боку багатьох спеціалістів у цій сфері. Так, провідними роботами в нормуванні праці є роботи таких авторів: А. Колота, М. Тарана, М. Софінського, А. Зубкової, Л. Суєтиної, В. Брильова [1 – 6]. У якості першочергових заходів поліпшення нормування праці розглядається вдосконалення правового, науково-методичного, нормативного, кадрового та інформаційного забезпечення.

Метою статті є висвітлення основних питань організації нормування праці в Україні і пошук шляхів його вдосконалення.

Доцільність і ефективність будь-якої праці й виробництва забезпечується, в першу чергу, його раціональною організацією. Раціональна організація праці потребує чітко визначених витрат



у всіх видів ресурсів, які витрачаються у виробництві: живої та уречевленої праці, сировини, енергії, фінансів, матеріалів, робочого часу тощо. Першим кроком на шляху оптимізації витрат виробничих ресурсів є нормування праці, тобто науково обґрунтовані витрати ресурсів, які необхідні для ефективного господарювання трудової діяльності.

Суть нормування праці полягає у встановленні необхідних витрат живої праці на виконання визначеної роботи за нормальної організації та інтенсивності праці.

Мета нормування праці – вдосконалення організації виробництва і праці, покращення її умов і зменшення витрат на випуск продукції.

Основними завданнями нормування праці є:

- 1) встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- 2) розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- 3) проведення аналізу виконання норм праці;
- 4) втілення найбільш раціонального режиму використання обладнання, машин і механізмів;
- 5) перегляд норм праці у зв'язку зі змінами умов праці і проведення організаційно-технічних заходів [7].

Функції нормування можна поділити на дві групи [8, с. 164]:

1. Загальні функції норм праці, які характеризують роль норм праці в організації та оплаті праці.
 2. Спеціальні функції норм, які розкривають їх конкретний зміст за видами і призначенням.
- Залежно від особливостей трудової діяльності об'єктами нормування праці можуть бути:

- 1) робочий час;
- 2) чисельність персоналу;
- 3) обсяг роботи;
- 4) зона обслуговування;
- 5) витрати фізичної та нервової енергії працівників [9, с. 168].

На сьогодні майже у всіх організаціях, на підприємствах створюються та вводяться спеціальні програми з нормування праці, в той час як раніше вони були, як правило, складовою частиною програм із продуктивності.

Програми нормування праці ґрунтуються на системному підході і включають заходи, спрямовані на використання трудових ресурсів шляхом розширення сфери нормування праці, забезпечення високої якості розроблених норм і нормативів, а також підтримку їх на прогресивному рівні.

Процес розробки програм нормування відбувається в кілька етапів. Перш за все, проводиться фінансово-економічне обґрунтування необхідності нормування. Далі на основі вивчення виробничого і трудових процесів, можливості їх удосконалення й оцінки систем нормування програм, які вводяться, підраховується економія від їх введення. На наступному етапі відбувається планування всього комплексу і черги проведення робіт зі створення і впровадження програми (рисунок).

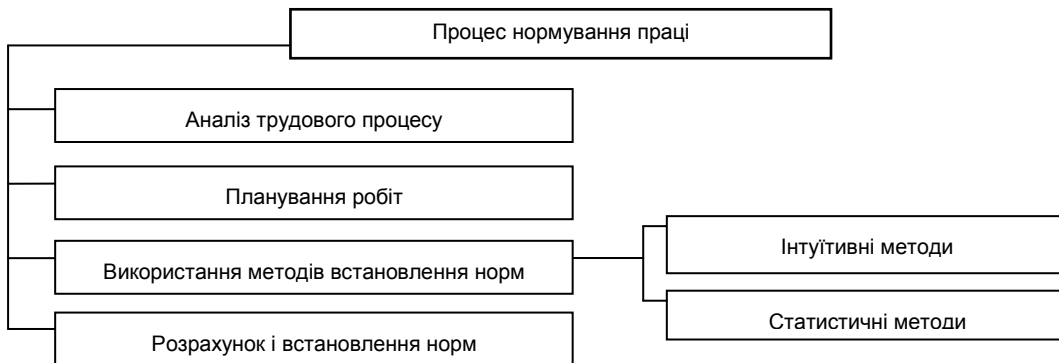


Рис. Процес нормування праці

Будь-яка організація нормування праці неможлива без використання методів вивчення робочого часу. Під методами розуміють сукупність прийомів встановлення норм праці, включаючи аналіз трудового процесу, виявлення резервів підвищення ефективності праці, проектування раціональних трудових процесів на основі раціональних технологій і організації праці, розрахунок норм.

У практиці нормування праці всі методи нормування праці можна поділити залежно від достовірності норм праці і підходу до визначення їх величини. За достовірністю методи нормування можна розподілити на інтуїтивні та статистичні. Величина норм, визначених інтуїтивним методом, є результатом аналізу попереднього досвіду. Вірогідність збігу величини норми праці, отриманої таким методом, з об'єктивно необхідною величиною витрат праці в даних конкретних умовах незначна. Величини норм, визначені статистичними методами, засновані на математичній статистиці, а саме на теорії вибіркового методу. Визначення норм таким чином є більш достовірними порівняно з інтуїтивними методами нормування праці, оскільки встановлюються на основі певної вибірки. За способом визначення величини норм розрізняють досвідно-статистичний та аналітичний методи.



У цілому методи нормування праці розподіляються за способом визначення конкретних норм: норми часу на одиницю продукції, норми часу на обслуговування одиниці обладнання та нормативу чисельності на одиницю продукції. Відповідні норми за аналітично-розрахункового методу беруться у нормативних довідниках, за аналітично-дослідного методу визначаються шляхом проведення хронометражів і фотографій робочого дня, а за досвідно-статистичного методу – на основі статистичних даних і досвіду нормування. Кожен з методів передбачає п'ять способів розрахунку нормативної чисельності кожної категорії персоналу: за нормативами часу, за нормами обслуговування, за нормативами чисельності, за нормативами керованості, за нормами трудомісткості [10, с. 80].

Заходи, які наведені в теорії та практиці з нормування праці, зводяться до розширення сфери нормування з метою збільшення питомої ваги робочих промислово-виробничого персоналу, підвищення динамічності та якості норм і нормативів, розширення робіт із проведення спостережень і лабораторних дослідів, удосконалення складу і структури нормувальників і систематичного підвищення їх кваліфікації, а також поновлення аналітичного забезпечення робіт із нормування праці.

Усі заходи щодо вдосконалення нормування праці можна згрупувати за такими напрямками:

- 1) зменшення чисельності робочих, які не виконують виробничих норм;
- 2) забезпечення оптимальної навантаженості норм праці;
- 3) збільшення сфери охоплення нормуванням праці всіх працівників підприємства;
- 4) перегляд норм у процесі здійснення організаційно-технічних заходів на робочих місцях.

Таким чином, нормування праці сприяє раціональній розстановці робітників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, здійснює вплив на покращення організації праці та виробництва. Розроблені норми використовують у процесі створення планів підприємства і його підрозділів для вирішення питань поділу й кооперації праці, визначення необхідної кількості устаткування і чисельності працівників тощо. Обґрунтованість норм значною мірою сприяє правильному визначенню розмірів заробітної плати, матеріальній зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці за її кількістю та якістю і, як результат, забезпечує конкурентоспроможність підприємства.

Наук. керівн. Пилипенко С. М.

Література: 1. Колот А. Нормування праці і його роль у функціонуванні економіки ринкового типу / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 46–50. 2. Таран Н. Нормирование труда в новых условиях / Н. Таран // Бизнес Информ. – 1997. – № 10. – С. 45–46. 3. Таран Н. Совершенствование нормирования труда / Н. Таран, Е. Гулевский // Бизнес Информ. – 1997. – № 9. – С. 60–62. 4. Зубкова А. Нормирование труда в рыночных условиях / А. Зубкова, Л. Суетина // Человек и труд. – 2000. – № 2. – С. 81–85. 5. Зубкова А. Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений / А. Зубкова, Л. Суетина, В. Брылев // Российский экономический журнал. – 2000. – № 2. – С. 87–95. 6. Софинский Н. Нормирование труда: отечественные реалии и перспективы / Н. Софинский // Человек и труд. – 1998. – № 12. – С. 83–86. 7. Багрова І. В. Нормування праці : навч. посібн. / І. В. Багрова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с. 8. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда [Текст] : учебн. для вузов / М. И. Бухалков. – М., 2007. – 400 с. 9. Економіка праці та соціально-трудова відносина : навч. посібн. / С. М. Пилипенко, М. В. Горобинська, Л. І. Піддубна та ін. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 296 с. 10. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – М. : Изд. "НОРМА", 2003. – 400 с.

УДК 336.711(477)

Дунець М. І.

Студент 2 курсу
факультету міжнародних економічних відносин ХНЕУ

АНАЛІЗ ФАКТОРІВ, ЩО ВПЛИВАЮТЬ НА ВСТАНОВЛЕННЯ ОБЛІКОВОЇ СТАВКИ В УКРАЇНІ

Анотація. Визначено основні фактори, що вплинули на рішення НБУ про зміну облікової ставки в Україні у 2006 – 2012 рр., побудовано кореляційно-регресійну модель взаємозв'язку між показниками розвитку в країні та величиною облікової ставки.

© Дунець М. І., 2013