

УДК 331

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/1-80-23>Котко О. К.
Пильгун А. Р.

Університет митної справи та фінансів

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ
НА ПРИКЛАДІ ПАТ «ЗАПОРІЖСТАЛЬ»

У статті розглянуто застосування нормування праці у виробничій діяльності підприємства «ПАТ «Запоріжсталь». Обґрунтовано актуальність та розглянуто особливості організації й нормування праці на підприємстві в сучасних умовах. Розкрито поняття «нормування праці», вивчено проблеми і теоретичне обґрунтування нормування праці як елемента управління на сучасному підприємстві, яке займає лідируюче місце за виробництвом сталі в Україні, обсягами експорту металопродукції більше ніж у 50 країн світу. Проаналізовано організацію системи нормування праці робітників на підприємстві. Визначено взаємозв'язок організації та нормування праці, зроблено висновок про те, що норми праці соціально орієнтованої ринкової економіки повинні бути обґрунтовані не тільки технічно, економічно, а й із погляду фізіології та психології праці, запропоновано заходи щодо вдосконалення.

Ключові слова: нормування праці, працівник, роботодавець, робоча сила, ринок праці, трудові ресурси.

Постановка проблеми. У даній статті ми хочемо розглянути проблеми, пов'язані з трудовими процесами виробництва, використанням робочого часу, розподілом і контролем часу підприємства «ПАТ «Запоріжсталь», нераціональним використанням праці і техніки на виробництві. Сьогодні перед керівництвом підприємств гостро стає питання підвищення ефективності роботи. Питання організації та нормування праці є предметом наукової та об'єктом практичної діяльності різних економічних систем. Це спричинено формуванням соціально орієнтованої ринкової економіки, де зростає престижність якісної та висококваліфікованої праці, спостерігається підвищення рівня активності працівників.

Організація праці зумовлює формування конкуренції на ринку праці серед працівників різних сфер діяльності. Нормування праці є також невід'ємною частиною формування потрібного зайнятого населення. Рівень організації праці і виробництва в сучасних умовах посилення конкуренції все більше починає залежати від якості норм і стану нормування праці. Це вимагає підвищення точності і прогресивності в обґрунтуванні трудових витрат, що пов'язано з необхідністю вдосконалення системи організації нормування праці на підприємстві, активізації роботи з нормування праці на локальному і глобальному рівнях.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем, пов'язаних з організацією та нормуванням праці, присвячено чимало робіт зарубіжних та вітчизняних науковців. Серед них варто назвати В.Н. Абрамова, І.М. Бойчика, Б.М. Генкіна, А.М. Гриненка, В.М. Данюка, С.Г. Дзюбу, В.І. Чернова, А.М. Колота, С.Г. Струмиліна, які поглиблено вивчали та обґрунтували теоретичні та методичні основи нормування праці, організацію нормування праці на підприємствах; А.К. Гастева, котрий науково обґрунтував чотири основних етапи розвитку нормування праці; Ф. Гілберта, що описав принципи економії рухів та основи мікроелементного нормування трудового процесу; Г. Емерсона, який розробив принципи організації праці у великих виробничих колективах, сформулював 12 принципів продуктивності; Ф.У. Тейлора, що обґрунтував основні положення наукової організації праці, та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Незважаючи на численність публікацій і значущість одержаних результатів за

окресленою проблематикою, слід зауважити недооцінювання переваг системного, комплексного підходів і застосування їх основних принципів до організації та нормування праці. Фахівці з нормування не були належною мірою забезпечені відповідною нормативно-правовою базою. На багатьох підприємствах використовуються нормативи, які були розроблені для іншого рівня технологій та іншого навантаження на обладнання. Розроблені раніше норми не враховують нові технології, стандарти, обладнання, види робіт, інструментальні засоби, механізацію й автоматизацію робочих місць, оптимізацію бізнес-процесів підприємств.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є виявлення проблем організації та нормування праці й розроблення рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи організації та нормування праці на ПАТ «Запоріжсталь».

Виклад основного матеріалу. Для дослідження нами вибрано ПАТ «Запоріжсталь», тому що на даному підприємстві використовуються нормативи, які були розроблені для іншого рівня технологій та іншого навантаження на обладнання. Розроблені раніше норми не враховують нові технології, стандарти, нове обладнання, нові види робіт, інструментальні засоби, механізацію й автоматизацію робочих місць, оптимізацію бізнес-процесів підприємств. Нормування праці являє собою процес установа величини витрат робочого часу у вигляді норм праці на виконання певної роботи в найбільш раціональних для даного виробництва організаційно-технічних умовах [3, с. 295].

Нормування – це основа організації праці. Тільки знаючи дійсно необхідні витрати робочого часу на виконання роботи (операції, прийому, руху), можна правильно розрахувати кількість робочих, організувати працю, узгодити роботу всіх виробничих ланок, раціонально використовувати машини й механізми. Таким чином, нормування є засобом оптимізації трудових затрат.

Між нормуванням праці й організацією праці існує нерозривний двосторонній зв'язок, оскільки, з одного боку, нормування, ґрунтуючись на рекомендаціях організації праці, створює науково обґрунтовані норми, відповідні справжньому рівню науково-технічного прогресу; з іншого боку, науково обґрунтовані норми є інструментом удосконалення організації праці.

В умовах сучасного виробництва зростає роль нормування. Це проявляється як у посиленні зв'язку між окремими виробничими ланками, так і в удосконаленні всього ринкового механізму господарювання вітчизняної промисловості.

Однією із суттєвих проблем нормування праці є недостатня увага, приділена процесам нормування праці. Фахівці з нормування не були належною мірою забезпечені відповідною нормативно-правовою базою.

ПАТ «Запоріжсталь» – одне з провідних підприємств металургійної галузі, третій за масштабами виробник металопродукції в Україні.

ПАТ «Запоріжсталь» – підприємство з повним металургійним циклом, яке займає лідируючі місця з виробництва сталі в Україні, за обсягами експорту, постачанням валюти, а також податковим відрядженням. У 2018 р. комбінат збільшив податкові перерахування в бюджет України, направивши в державну казну рекордну суму в розмірі 3,2 млрд грн. Це на 28% (на 704 млн грн) більше, ніж у 2017 р. [4].

ПАТ «Запоріжсталь» стабільно працює, розвивається і продовжує модернізацію з використанням сучасних прогресивних природоохоронних технологій, які відповідають усім світовим стандартам. Проектні потужності комбінату дають змогу виробляти близько 6,3 млн т агломерату, 4,2 млн т чавуну, 4,07 млн т сталі, порядку 3,7 млн т гарячого прокату і 1,2 млн т холодного прокату.

ПАТ «Запоріжсталь» у 2018 р. поставив споживачам водним транспортом через Запорізький річковий порт понад 540 тис т металопродукції [4]. Комбінат системно модернізує виробничі потужності, приділяючи особливу увагу питанням екології. З 2012 р. на екологічну модернізацію і реконструкцію комбінату спрямовано 5,7 млрд грн.

Роботу з організації та нормування праці підприємства «ПАТ «Запоріжсталь» очолює і здійснює економічний відділ (ЕКО). Економічний відділ – самостійний структурний підрозділ, який адміністративно підпорядковується генеральному директору підприємства, а функціонально – начальнику фінансово-комерційної служби й очолюється начальником відділу.

Доцільно розглянути процес нормування управлінського персоналу підприємства «ПАТ «Запоріжсталь». На підприємстві проводилися

виміри часу працівників 10 забезпечуючих відділів. Усього було проведено й оброблено 372 самофотографії 45-ти працівників, що проводилися протягом двох тижнів. У результаті обробки самофотографії АУП розраховано частку детермінованих (кожного разу повертають один і той самий результат, якщо надавати їм один і той самий набір вхідних значень і використовувати один і той самий стан) і недетермінованих (можуть повертати щоразу різні результати, навіть якщо надавати їм один і той самий набір вхідних значень і використовувати один і той самий стан) функцій і робіт. Результати розрахунку представлено в табл. 1. Забезпечуючі відділи при цьому розташовані в таблиці за ступенем детермінованості.

Перша група. Нормування можливо і необхідно. У цю групу входять бухгалтерія та відділ кадрів. Елементи часу оперативної роботи ОП-1,2 становлять 62,6–75,1% від часу роботи. Це рутинна, детермінована робота, яку можна нормувати. Із цими відділами необхідно працювати.

Друга група. Нормування можливо. У цю групу входять юридичний і планово-економічний відділи. Елементи часу оперативної роботи ОП-1,1 становлять 44,5–47,6% від часу роботи. Час нової роботи становить 22,7–23,4% від часу роботи. При цьому нова робота – це, як правило, творча, креативна, на яку витрачається набагато більше часу, ніж на роботу рутинну, постійно повторювану. Час на її виконання сильно коливається, і визначити його можна тільки приблизно. Із цими відділами можна працювати.

Третя група. Нормування неможливо. Ця група найбільша, в неї входять шість відділів: відділ логістики, відділ постачання, відділ реклами, служба маркетингу, адміністративно-господарський відділ, відділ продажів. Елементи часу оперативної роботи ОП-1,2, становлять 6,0–30,6% від часу роботи. Решта складників оперативної роботи нормуються приблизно або взагалі не нормуються. У цілому по цій групі нормувати 30% і менше часу роботи безглуздо, і точних результатів щодо необхідної чисельності ми не отримаємо.

Далі доцільно оцінити процес нормування виробничих робітників ремонтного виробництва. Аналіз використання робочого часу – важлива складова частина нормування праці робітників ремонтного виробництва. У ПАТ «Запоріжсталь»

Таблиця 1

Розподіл забезпечуючих відділів у міру детермінованості трудових процесів ПАТ «Запоріжсталь»

Відділ	Види витрат часу			
	00-1 – 00-2	00-3 – 00-6	00, 10, 20, ПЗ, НР, ПО, ОТЛ	Всього
Перша група				
Бухгалтерія	75,1	13,5	11,4	100
Відділ кадрів	62,6	10,3	27,1	100
Друга група				
Юридичний відділ	47,6	28,6	23,8	100
Планово-економічний відділ	44,5	27,5	28	100
Третя група				
Відділ логістики	30,6	41,7	27,7	100
Відділ постачання	28,8	42,0	29,2	100
Відділ продажу	28,6	35,4	36,0	100
Служба маркетингу	24,9	23,4	51,7	100
Адміністративно-господарський відділ	22,4	41,6	36,0	100
Відділ реклами	6,0	47,8	46,2	100
Відділ матеріально-технічного забезпечення	40,2	31,0	28,8	100

Джерело: розраховано на основі [4]

Таблиця 2

Баланс робочого часу персоналу на одного робітника ремонтного виробництва ПАТ «Запоріжсталь» за 2016–2018 рр.

Показник	2016	2017	2018
Календарна кін-ть днів, у т. ч.	365	365	365
– святкові та вихідні дні	103	103	103
Номінальний фонд робочого часу, дні	262	262	262
Неявка на роботу, дні, у т. ч.	49	51	58
– щорічні відпустки	28	28	28
– учбові відпустки	1	1	4
– відпустка по вагітності	4	3	4
– додаткова відпустка	5	7	8
– відсутність через хворобу	11	10	13
– прогули	–	2	1
Явочний фонд робочого часу	213	211	204
Тривалість робочої зміни	8	8	8
Бюджет робочого часу	1704	1688	1632
Святкові скорочені дні	11	11	11
Корисний фонд робочого часу	1687	1663	1614
Середня тривалість робочого дня	7,920	7,882	7,912
Фонд робочого часу робочих	497568	497960	515712

Джерело: розраховано на основі [4]

Таблиця 3

Значення коефіцієнтів робочого часу фактичного та планового характеру ПАТ «Запоріжсталь»

Показник	$K_{\text{ісп}}$	$K_{\text{загр}}$	$K_{\text{потнтп}}$	$K_{\text{поторг}}$
1	76,67	63,96	20,42	0,83
2	79,58	71,25	7,71	4,79
3	76,88	63,13	21,46	0
4	77,71	66,46	17,08	4,58
5	80,21	65,63	17,08	0,00
6	76,25	64,38	20,21	0,42
7	72,71	62,92	20,00	3,13
8	77,14	65,39	17,71	1,96
9	100	87,29	0	0

Джерело: розраховано на основі [4]

вона починається зі складання балансу робочого часу (табл. 2).

Відпрацьоване число днів одним працівником ремонтного виробництва знизилося на 4,2%. Це говорить про підвищення ефективності використання робочого часу і свідчить про зменшення середнього періоду перебування працівників на робочому місці. Тривалість робочого дня практично не змінилася.

Робочий час – це установлений законодавством відрізок календарного часу, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку, графіка роботи та умов трудового договору, повинен виконувати свої трудові обов'язки.

Шляхом зіставлення даних фактичного і нормативного балансів робочого часу визначаються коефіцієнти для виявлення витрат часу організаційного і технологічного обслуговування, часу на відпочинок та особисті потреби. У процесі управління робочим часом розраховують відносні і середні показники. Вони характеризують міру використання того або іншого фонду робочого часу:

- 1) корисного використання робочого часу:

$$K_{\text{ісп}} = \frac{T_{\text{ісп}} + T_{\text{оп}} + T_{\text{то}} + T_{\text{отл}}}{T_{\text{набл}}} * 100\% \quad (1)$$

- 2) завантаження робочого часу:

$$K_{\text{загр}} = \frac{T_{\text{набл}} - T_{\text{отл}} - T_{\text{нтр}} - T_{\text{пот}}}{T_{\text{набл}}} * 100\% \quad (2)$$

- 3) втрат робочого часу, що залежать від робітника:

$$K_{\text{потнтп}} = \frac{T_{\text{нтр}}}{T_{\text{набл}}} * 100\% \quad (3)$$

- 4) втрат робочого часу з організаційно-технічних причин:

$$K_{\text{поторг}} = \frac{T_{\text{пот}}}{T_{\text{набл}}} * 100\% \quad (4)$$

Значення коефіцієнтів робочого часу фактичного та планового характеру ПАТ «Запоріжсталь» наведено в табл. 3.

Як видно з даних табл. 3, коефіцієнт корисного використання коливається в межах від 72,71% до 80,21%, що говорить про неефективне використання робочого часу, яке, як правило, витрачається у зв'язку з порушенням трудової дисципліни, а не через організаційно-технічні причини, про що свідчать середні значення коефіцієнтів втрат 17,71% і 1,96%.

У рамках процесу нормування праці у вересні 2019 р. в механічному цеху ПАТ «Запоріжсталь» було проведено аудит організації праці незалежною аудиторською службою. На роботу вийшло 49 осіб, фонд робочого часу становив 392 години. Внутрішньозмінні втрати робочого часу, згідно зі звітом аудиторів, представлено в табл. 4.

На підставі даних табл. 4 видно недоліки в розподілі й контролі часу підприємства «ПАТ «Запоріжсталь»: нераціональне використання праці і техніки, дисципліна праці, що в кінцевому під-

Втрати робочого часу ПАТ «Запоріжсталь»

Організаційні недоліки порушення трудової дисципліни	Втрати робочого часу, ос.-ч
Запізнення на робоче місце на початку зміни	1,59
затримка через неправильну видачу змінних завдань	3,82
зміна завдань, переналадження обладнання за вказівкою майстрів	2,74
раннє закінчення робіт перед обідньою перервою	1,87
пізній початок роботи після обідньої перерви	1,93
відмова обладнання, поломка	2,55
ранній відхід з робочого місця в кінці зміни	1,1
Всього	15,6

Джерело: розраховано на основі [4]

сумку виявляється в недостатньо високій ефективності виробництва.

Таким чином, нормативні збірники, що містять типові структури і нормативи чисельності службовців і робітників різних управлінь, дають змогу впорядкувати чисельність працівників, визначити потребу чисельності відповідних професій (посад) необхідної кваліфікації на конкретних ділянках виробництва. Отже, дана робота з нормування та організації праці є ваговою складовою частиною роботи з управління персоналом на підприємстві «ПАТ «Запоріжсталь».

Зазначимо, що система нормування та організації праці на ПАТ «Запоріжсталь» повинна бути спрямована на:

- поліпшення організації праці і виробництва;
- забезпечення нормального рівня напруженості праці під час виконання робочих процесів;
- зниження трудомісткості продукції, посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва;
- підвищення ефективності надання послуг споживачам на підприємстві [7].

Для усунення недоліків та оптимізації трудового процесу підприємства «ПАТ «Запоріжсталь» необхідно ввести посаду фахівця з нормування праці. Така посада на підприємстві відсутня. Робота фахівця з нормування праці підвищить рівень управління виробництвом завдяки ефективному контролю над виконанням технологічних процесів, звільнить керівників і спеціалістів від непродуктивних витрат часу на вирішення оперативних питань, дисциплінує робітників, підвищить культуру їхньої праці.

Висновки і пропозиції. Відповідно до проведеного дослідження, на ПАТ «Запоріжсталь» виникають проблеми в розподілі забезпечуючих відділів у міру детермінованості трудових процесів:

– I група (бухгалтерія та відділ кадрів) – нормування можливо і необхідно;

– II група (юридичний і планово-економічний відділи) – нормування можливо;

– III група (відділ логістики, відділ постачання, відділ реклами, служба маркетингу, адміністративно-господарський відділ, відділ продажів) – нормування неможливо.

Також ми бачимо, що відпрацьоване число днів одним працівником ремонтного виробництва знизилася на 4,2%. Це говорить про підвищення ефективності використання робочого часу і свідчить про зменшення середнього періоду перебування працівників на робочому місці. Коефіцієнт корисного використання коливається в межах від 72,71% до 80,21%, що говорить про неефективне використання робочого часу, яке, як правило, витрачається у зв'язку з порушенням трудової дисципліни, а не через організаційно-технічні причини, про що свідчать середні значення коефіцієнтів утрат 17,71% і 1,96%.

У сучасних умовах зростаючої конкуренції необхідність у нормуванні і організації праці буде зростати. У конкурентній боротьбі виграють ті підприємства, у яких питання ефективного використання трудових ресурсів є пріоритетними, які використовують науково обґрунтовані норми праці, оскільки раціональне використання трудових ресурсів є однією з основних статей економії витрат підприємства.

У процесі вирішення завдань вивчено проблеми й обґрунтовано методичні підходи до організації та нормування праці як елемента управління на підприємстві «ПАТ «Запоріжсталь», вивчено можливості пошуку внутрішньовиробничих трудових резервів для вдосконалення системи нормування праці досліджуваного підприємства.

Список використаних джерел:

1. Бойчик І.М. Економіка підприємства : підручник. Київ, 2016. 378 с.
2. Жадан О. Проблеми та перспективи розвитку національної системи нормування праці. *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економіка»*. 2012. Вип. 4(60). С. 59–64.
3. Кучинський В., Крамський Д. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства. *Бізнес Інформ*. 2013. № 4. С. 293–298.
4. Офіційний сайт ПАТ «Запоріжсталь». URL : <http://www.zaporizhstal.com.ua> (дата звернення: 30.09.2019).
5. Серединська В., Загородна О., Спільник І. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 19. № 2. С. 136–147.
6. Шарко М.В., Мешкова-Кравченко Н.В., Радкевич О.М. Економіка підприємства. Херсон, 2014. 436 с.
7. Шафранська Т., Коломієць О. Удосконалення нормування праці на підприємстві. URL : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm (дата звернення: 01.10.2019).
8. Юшкова О. Нормування праці на підприємстві. URL : <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/yushko> (дата звернення: 02.10.2019).

References:

1. Boichyk I.M. (2016). *Ekonomika pidprijemstva*. [Economics of pidprijemstva]. Kyiv: Kondor. Vydavnytstvo, p. 378. (in Ukrainian)
2. Zhadan O. (2012). Problemy ta perspektyvy rozvytku natsionalnoi systemy normuvannya pratsi. [Problems and prospects

- of development of national system of labor normalization]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu vodnoho hospodarstva ta pryrodokorystuvannya. Seriya "Ekonomika"*, vol. 4, no. 60, pp. 59–64.
3. Kuchynskiy V., Kramskiy D. (2013). Rozrobka ta zastosuvannya yakisnykh normatyviv pratsi yak osnova pidvyshchennia efektyvnosti roboty pidpryiemstva. [Development and application of quality labor standards as a basis for improving the efficiency of the enterprise]. *Biznes Inform*, vol. 4, pp. 293–298.
 4. Ofitsiyniy sait PAT "Zaporizhstal". URL: <http://www.zaporizhstal> (accessed 30 September 2019).
 5. Seredynska V., Zahorodna O., Spilnyk I. (2015). Analiz systemy normuvannya pratsi na pidpryiemstvi. [Analysis of the system of labor standardization at the enterprise]. *Ekonomichnyi analiz: zb. nauk. prats / redkol.: V. Derii (holov. red.) ta in. T. 19. № 2. Ternopil: vydavnycho-polihrafichnyi tsentr Ternopilskoho natsionalnoho ekonomichnoho universytetu "Ekonomichna dumka"*, pp. 136–147.
 6. Sharko M.V., Mieshkova-Kravchenko N.V., Radkevych O.M. (2014). *Ekonomika pydpryiemstva*. [Economics of pidpryiemstva]. Kherson: Oldi-plius, p. 436. (in Ukrainian)
 7. Shafranska T., Kolomiets O. Udoskonalennia normuvannya pratsi na pidpryiemstvi. URL: http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm (accessed 1 October 2019).
 8. Iushkova O. Normuvannya pratsi na pidpryiemstvi. URL: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/yushko> (accessed 2 October 2019).

Котко О. К.

Пильгун А. Р.

Університет таможенного дела и финансов

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЗАПОРОЖСТАЛЬ»

Резюме

В статье рассмотрено применение нормирования труда в производственной деятельности предприятия «ПАО «Запорожсталь». Обоснована актуальность и рассмотрены особенности организации и нормирования труда на предприятии в современных условиях. Раскрыто понятие «нормирование труда», изучены проблемы и теоретическое обоснование нормирования труда как элемента управления на современном предприятии, которое занимает лидирующее место по производству стали в Украине, объемам экспорта металлопродукции более чем в 50 стран мира. Проанализирована организация системы нормирования труда рабочих на предприятии. Определена взаимосвязь организации и нормирования труда, сделан вывод о том, что нормы труда социально ориентированной рыночной экономики должны быть обоснованы не только технически, экономически, но и с точки зрения физиологии и психологии труда. Предложены меры по совершенствованию проектирования и анализа норм труда в современных условиях производства.

Ключевые слова: нормирование труда, работник, работодатель, рабочая сила, рынок труда, трудовые ресурсы.

Kotko Olga

Pilgun Alena

University of Customs and Finance

PROBLEMS OF ORGANIZATION AND LABORING OF ENTERPRISES ON THE ENTERPRISES ON THE CASE OF PAO "ZAPOROZHSTAL"

Summary

The article is devoted to the research and improvement of the standardization of labor at the enterprise of PAO "Zaporizhstal". The application of labor normalization in the production activity of the enterprise of PAO "Zaporizhstal" is considered. It is substantiated that labor normalization is one of the most important functions of industrial enterprise management. The peculiarities and problems of the system of norms and norms of labor in Ukraine are determined. The features of organization and normalization of work at the enterprise in modern conditions are considered. The multidimensional character of the system of labor normalization is characterized. The expediency of its isolation as a subsystem of personnel management is substantiated. The essence of the concept of "normalization of labor" is considered. Labor standardization in recent years has objectively come to the fore and is one of the most important elements of the enterprise personnel management system. Effective work of enterprises in a market-type economy is possible only if the level of organization of labor normalization is high. The main task of normalization of labor, its domestic practice and shortcomings are determined. The contents of the functional subsystems of personnel management and their regulatory support have been systematized. The problems and theoretical substantiation of labor normalization as an element of management in the modern enterprise, which occupies a leading position in steel production in Ukraine, with the volume of export of metal products in more than 50 countries of the world, are studied. The organization of the system of labor standardization of workers at the enterprise is analyzed. The interrelation of organization and normalization of work is determined, the conclusion is made that the norms of labor of socially oriented market economy should be grounded not only technically, economically, but also from the point of view of physiology and psychology of labor, measures for improvement, design and analysis of norms are proposed. labor in modern conditions of production. The modern tendencies influencing the improvement of labor normalization are considered and generalized, the main factors of labor normalization of the personnel at the enterprise are identified. It is established that improving the efficiency of industrial enterprises depends significantly on the state and perfection of the system of labor normalization.

Keywords: employee, employer, labor market, labor resources, regulation of labor.