

**МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ
КРЕМЕНЧУЦЬКИЙ ЛЬОТНИЙ КОЛЕДЖ**

Циклова комісія економіки та управління

ТЕКСТ ЛЕКЦІЇ

з навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини»
вибіркових компонент
освітньо-професійної програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

Облік і аудит

за темою № 7 - Організація і нормування праці

Харків 2021

ЗАТВЕРДЖЕНО

Науково-методичною радою
Харківського національного
університету внутрішніх справ
Протокол від 23.09.21 № 8

СХВАЛЕНО

Методичною радою
Кременчуцького льотного
коледжу
Протокол від 22.09.21 № 2

ПОГОДЖЕНО

Секцією науково-методичної ради
ХНУВС з гуманітарних та соціально-
економічних дисциплін
Протокол від 22.09.21 № 8

Розглянуто на засіданні циклової комісії економіки та управління, протокол
від 31.08.21 № 1

Розробники:

викладач циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.п.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач-методист Носач І.В.
викладач циклової комісії економіки та управління, спеціаліст вищої
категорії, викладач – методист Бондаренко Л.Ф.

Рецензенти:

1. Голова циклової комісії економіки та управління КЛК ХНУВС, к.е.н.,
спеціаліст вищої категорії, викладач – методист, Цимбалістова О.А.
2. Професор кафедри бізнес адміністрування, маркетингу і туризму
Кременчуцького національного університету імені Михайла
Остроградського, д.е.н., професор Дружиніна В.В.

План лекції

1. Поняття, зміст і завдання організації праці.
2. Трудовий процес.
3. Об'єкти нормування праці.
4. Робочий час та режим праці та відпочинку. Нормування праці

Рекомендована література:

Основна

1. Назарова Г. В. Економіка праці : навчальний посібник [електронний ресурс] / за заг. ред. Г. В. Назарової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 330 с.
2. Шкільов О. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : підручник / О. В. Шкільов, О. Д. Балан, В. А. Ткачук, Є. О. Ланченко, І. П. Гаврилюк. – Київ : Компрінт, 2015. – 749 с.
3. Карпіщенко О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Карпіщенко. – Суми; Сум. держ. ун-т, 2015. – 389 с.
4. Прасол В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання / В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. – 2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014. – 307 с.
5. Скворцов І. Б. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. Б. Скворцов, В. В. Войцеховська, О. Я. Загорецька, І. М. Дашко, М. І. Клімковський; ред.: І. Б. Скворцов; Нац. ун-т "Львів. політехніка". — Львів, 2016. – 265 с.
6. Черчик Л. М. Економіка праці й соціально-трудові відносини: теоретичний курс : підручник / Л. М. Черчик, Н. В. Коленда, С. М. Бортнік, І. В. Турчик, І. В. Шубала, О. М. Шубалий; ред.: Л. М. Черчик; Луц. нац. техн. ун-т, Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки. – Луцьк : РВВ Луц. НТУ, 2015. – 413 с.

Додаткова

7. Багрова І. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / І. В. Багрова, Н. І. Редіна, О. О. Гетьман, Т. С. Яровенко; Дніпропетр. держ. фінанс. акад. - Дніпропетровськ, 2014. - 581 с.
8. Безродна С. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПВКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.
9. Калина А. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / А. В. Калина; Міжрегіон. акад. упр. персоналом. - Київ : Персонал, 2014. - 498 с.

10. Мікловда В.П. Економіка праці й соціально трудові відносини. Навч. посіб. / Мікловда В.П., Кубіній Н.Ю., Ножова Г.М., Голубка О.Я., Завадяк Р.І., Югас Е.Ф., Асаулюк Я.П., Данча О.О., Ціцак Л.М., Мінкович В.Т., Кубіній В.В. – Ужгород: УНУ, 2012. – 282 с.

11. Никифорак В. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навч. посіб. для студентів ВНЗ / В. А. Никифорак, Л. Д. Водянка, З. І. Кобеля, О. Я. Никифорак; Чернів. нац. ун-т ім. Ю. Федьковича. - Чернівці : Рута, 2013. – 331 с.

Інформаційні ресурси в Інтернеті

12. Офіційний портал Верховної Ради України: Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua>

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

14. Офіційний сайт «Вісник податкової служби України» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.visnuk.com.ua>.

Текст лекції

1. Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва. Термін “організація” має декілька значень.

По-перше – це внутрішня впорядкованість, узгодження, взаємодія відносно окремих частин цілого. Організація праці на підприємстві – це система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва між собою. Суттєвою ознакою організації праці є також порядок трудового процесу.

По-друге – це сукупність процесів чи дій, що приводять до утворення і вдосконалення зв'язків між частинами цілого.

По-третє – це об'єднання людей, що разом реалізують певну програму або мету і діють на основі встановлених правил та процедур.

Отже, організація праці повинна розглядатися з двох боків: по-перше, як стан системи, що складається з конкретних взаємопов'язаних елементів і відповідає цілям виробництва; по-друге, як систематичний вплив на діяльність людей по впровадженню нововведень в існуючу організацію праці для проведення її у відповідність до досягнутого рівня розвитку науки, техніки і технології.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити

економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економічної живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечили високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і класифікація праці, що передбачають науково-обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;

- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;

- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці на виробництво продукції і надання послуг, як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;

- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто – планування персоналу, профорієнтація, профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;

- оптимізація режимів у праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок (його зміст і тривалість) мають максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;

- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;

- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;

- мотивація і оплата праці;

- планування і облік праці.

На різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До основних факторів, що спричиняють цю різноманітність, належать:

- 1) науково-технічний прогрес, систематичне вдосконалення техніки і технології;

- 2) система організації виробництва;

- 3) психофізіологічні фактори і особливості екологічного середовища;

4) фактори, пов'язані з характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління виробництвом.

Організація праці тісно пов'язана з організацією виробництва. Як складова частинка організації виробництва організація праці включає проведення заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили.

Поняття “організація управлінської праці” відображає один з напрямків організації праці в цілому.

При проектування трудових процесів типовою є ситуація альтернативного вибору між різними формами організації праці, прийомами та методами виконання робіт. У такому випадку, приймаючи рішення, слід керуватися економічними, соціальними і психолого-фізіологічними критеріями.

Економічна доцільність певного варіанта організації праці визначається тим, якою мірою забезпечується підвищення ефективності виробництва, зростання продуктивності праці, ефективна зайнятість персоналу, рівномірна напруженість праці, краще використання обладнання.

З позицій соціального критерію оцінюється привабливість для працівника сконструйованої форми організації праці, а саме міра змістовності праці, її різноманітності, відповідальності, тощо.

При аналізі змісту організації праці слід урахувати особливості виробничого рівня, на якому вона відбувається.

На макроекономічному рівні вдосконалення організації праці має такі завдання: відвернення економічних і соціальних втрат, забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства, регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального і нематеріального виробництва, перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни.

На мікроекономічному рівні головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці і суміщення професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування.

На конкретному робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створених належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов роботи і життєдіяльності людини.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва, психологічних факторів і особливостей екологічного середовища, а також від низки чинників, обумовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

2. Трудовий процес

Трудовий процес становить сукупність трудових дій, що здійснюються у певній послідовності, із метою виконання робіт із виготовлення виробів або їхніх окремих частин і виконання інших функцій, що забезпечують ці роботи.

Базою для розроблення трудового процесу слугує технологічний процес. Зміст трудового процесу залежить не тільки від техніки та технології виробництва, яку використовують, але й від санітарно-гігієнічних умов, організації виробництва та праці, фізіологічних і психологічних особливостей виконавців. Класифікацію трудових процесів наведено в таблиці.

Класифікація трудових процесів

п/п	Ознаки класифікації	Види трудових процесів
1	Характер праці	1.1. Фізичний (що належить до роботи м'язів)
		1.2. Розумовий (що належить до діяльності розуму)
		1.3. Почуттєвий (сприймається органами почуттів)
		1.4. Змішаний (інтегральний)
2	Характер предмета і продукта праці	2.1. Речові процеси, пов'язані з випуском продукту
		2.2. Інформаційні трудові процеси, пов'язані зі створенням нематеріальних активів
		2.3. Віртуальні процеси, пов'язані з інформаційним обслуговуванням працівників або населення
3	Мета трудових процесів для їхніх споживачів	3.1. Створення матеріальної бази для задоволення потреб
		3.2. Задоволення матеріальних потреб людини
		3.3. Задоволення духовних і соціальних потреб людини
		3.4. Задоволення суспільних потреб
4	Галузь виробництва, у якій відбувається трудовий процес	4.1. Матеріальне виробництво
		4.2. Нематеріальне виробництво
5	Роль або місце трудового процесу у виробничому процесі	5.1. Основні процеси – випуск продукції, виконання роботи або надання послуг
		5.2. Допоміжні процеси, що забезпечують відповідне функціонування основних та обслуговуваних процесів
		5.3. Обслуговуючі процеси, що забезпечують відповідне функціонування основних і допоміжних процесів
6	Періодичність виконання робіт	6.1. Безперервні процеси
		6.2. Циклічні процеси
		6.3. Нециклічні процеси
7	Рівень автоматизації трудових процесів	7.1. Ручні процеси
		7.2. Механізовані процеси
		7.3. Машинно-ручні процеси
		7.4. Машинні процеси
		7.5. Автоматизовані процеси
		7.6. Апаратні процеси

Трудовий процес складається з окремих елементів, що характеризуються

методами їхнього виконання. Первинним елементом трудового процесу є трудовий рух.

Під трудовим рухом розуміється одноразове переміщення робітником у процесі праці свого корпусу, руки, ноги, пальців, очей. Трудові рухи можна класифікувати за певними ознаками:

- тривалості (короткі й довгі);
- напрямку (горизонтальні, вертикальні, прямолінійні, радіальні);
- точності (рішучі й нерішучі);
- функціональності (необхідні, поправкові, аварійні, радіальні);
- важкості (легкі й напружені).

Сукупність безперервно повторюваних один за одним трудових рухів, що здійснюються робітником за незмінних предметів і засобів праці, називають трудовою дією.

Трудові дії об'єднуються трудовим прийомом, під яким розуміють сукупність безперервно повторюваних один за одним трудових дій, що становлять завершену частину роботи, яку здійснює робітник над одним або кількома предметами праці. Трудові прийоми, залежно від призначення розподіляють на: основні (технологічні) прийоми, призначені для безпосереднього здійснення (реалізації) цілі цього технологічного процесу щодо зміни фізико-хімічних властивостей, форми або положення предмета праці; допоміжні – цільове призначення допоміжних прийомів – забезпечення підготовки до виконання основних прийомів.

Комплекси трудових прийомів об'єднуються у трудову операцію, яку виконує один або група робітників і охоплює всі їхні дії щодо виконання заданої роботи над одним або кількома предметами праці, наприклад, за часткового оброблення вала один робітник обробляє одну деталь. Однак, якщо вал великий (вал турбіни), то у його обробленні беруть участь токарь і його помічник. Іншу трудову операцію фрезерувати пази в кільцях виконує ще один робітник, але він може одночасно обробляти декілька кілець.

3. Об'єкти нормування праці

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність об'єктів нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу й витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини).

Відповідно до цього виділяються дві групи об'єктів нормування праці:

- 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу;
- 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

Універсальною мірою праці та найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм.

На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з другого, – для дотримання прав людини на

збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу).

В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. У законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій. Для цього застосовується аналіз трудової структури виробничої операції за окремими мікроелементами (трудовими прийомами, трудовими діями, трудовими рухами).

Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної чисельності персоналу. Деякі автори вважають чисельність персоналу окремим об'єктом нормування праці, але, на нашу думку, в цьому понятті нормується все-таки робочий час, тільки не одного працівника, а кількісно визначеної групи працівників.

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрат фізичної та нервової енергії. При нормуванні обсягу роботи він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

У промисловості поширеним об'єктом нормування праці є зона обслуговування. Вона визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників найменш досліджені серед усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися темпом роботи, ступенем зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо.

З існуючих нормативних матеріалів для характеристики цих показників найбільше підходять норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм людини). Складовими тяжкості праці є її інтенсивність, стан виробничого середовища та ін. Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Отже, об'єкти нормування праці дуже різноманітні й складні. Вони вимагають застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

4. Робочий час та режим праці та відпочинку. Нормування праці.

Час, відведений розпорядком дня для роботи, називають робочим часом. Усі види оплачуваної роботи робітників із виконання виробничого завдання і регламентовані перерви здійснюють протягом робочого часу. Для успішної

роботи з організації та нормування праці необхідно класифікувати всі витрати робочого часу виконавця. Робочий час робітників розподіляють на час роботи та час перерв.

Час роботи з виконання виробничого завдання (ТВЗ) – це час, що використовують на підготовку, безпосереднє виконання отриманого завдання в межах установленої норми часу та його завершення. Він містить підготовчо-заключний час, оперативний час і час обслуговування робочого місця.

Підготовчо-заключний час (ТПЗ) – це час, що витрачає робітник на підготовку до виконання виробничого завдання і на його завершення. Сюди входить: час на отримання завдання, інструмента, пристосувань і технологічної документації, ознайомлення із кресленнями та іншою документацією, інструктаж, налагодження устаткування, зняття та здавання інструмента, пристосувань, здавання технологічної документації після закінчення роботи, здавання роботи та наряду.

Оперативний час (ТО) – це час, що витрачають на безпосереднє виконання завдання. Він повторюється з кожною операцією (деталлю). Оперативний час розподіляють на основний і допоміжний.

Основний час (О) – це час, що витрачають на зміну предмета праці, його стану та положення у просторі. Процес зміни предмета праці можна виконувати за безпосередньої участі робітника, під його обов'язковим наглядом, або повністю автоматично, коли спостереження робітника не потрібно.

Допоміжний час (В) – це час на дії, що забезпечують виконання основної роботи: установлення та зняття деталей, їхнє переміщення в межах робочої зони, управління оснащенням, контроль за якістю виготовлених деталей, переміщення робітника, яке необхідне для виконання операції.

Час обслуговування робочого місця (ТОМ) – це час, що витрачається на догляд за робочим місцем і підтримку його в стані, що забезпечує продуктивну діяльність протягом зміни. Його розподіляють на час технічного й організаційного обслуговування.

Час технічного обслуговування робочого місця (Ттех. об) витрачають на заміну спрацьованого інструмента, підналагодження оснащення, прибирання стружки та інші аналогічні роботи.

Час організаційного обслуговування робочого місця (Чорг.об.) використовують на приймання і здавання зміни, розкладання інструменту на початку та прибирання його в кінці зміни, установлення та зняття захисних пристосувань, огляд і прибирання оснащення й робочого місця, переміщення та підготовку тари. До структури основного й допоміжного часу входить час ручної, машинної, машинно-ручної роботи, час нагляду за роботою оснащення.

Час ручної роботи – це частина основного або допоміжного часу, протягом якого робітник виконує виробниче завдання вручну без застосування будь-яких машин або механізмів.

Час машинно-ручної роботи – це час, що витрачає робітник на ручні роботи за допомогою механізмів або машин. Наприклад, зняття задирок напилком під час обертання деталі, здійснення різання металу з ручною подачею.

Визначення втрат робочого часу здійснюють за допомогою спостережень. Такі спостереження називають фотографією використання робочого часу та виконують за двома методами: методом безпосередніх вимірювань часу і методом моментних спостережень. Фотографію робочого часу можна використовувати щодо різних об'єктів: робітника (виконавця), оснащення, виробничого процесу (у цьому разі вивчають одночасно робочий час як оснащення, так і робітника). Основну увагу буде приділено фотографії робочого часу робітника. Водночас фотографія може бути індивідуальною або колективною. У тих випадках, коли робітник у процесі трудової діяльності постійно переміщується, застосовують маршрутну фотографію. Фотографію робочого часу здійснює спеціально підготовлений спостерігач. Цю роботу може 293 виконувати й сам виконавець. Таку фотографію називають самофотографією.

Найбільш поширеним видом фотографії є фотографія робочого часу. Під час її виконання заміряють усі без винятку витрати часу, здійснювані виконавцем за певний період часу (переважно, за зміну). У деяких випадках можливе виконання фотографії частини зміни, наприклад, на початку робочого дня (одну-дві години) або у його кінці. Саме в цей період частка втрат робочого часу буває найбільшою.

На вітчизняних машинобудівних підприємствах найбільш часто використовують такі види фотографій робочого часу: індивідуальну, групову, самофотографію, фотографію методом моментних спостережень. Виконання фотографії робочого часу складається з таких етапів: підготовки до спостереження; здійснення спостереження; опрацювання даних спостереження; аналіз результатів і підготовка заходів щодо ліквідації втрат часу.

Найбільш часто застосовують індивідуальну фотографію робочого часу, предметом вивчення якої є витрати робочого часу кожного робітника, який працює на певному робочому місці. Один спостерігач, залежно від системи організації праці, розташування робочих місць, рівня своєї підготовки, може одночасно охопити спостереженням кілька робітників (3 - 5). Однак результати спостереження оформляються ін-дивідуально для кожного робітника на окремому спостережному листі.

Хронометраж – це спостереження, метою якого є вивчення циклічно повторюваних елементів трудового процесу. Таким чином, хронометраж здійснюють, із метою вдосконалення трудового процесу на робочому місці та поліпшення нормування праці. Об'єктом хронометражу найчастіше є повторювана технологічна операція або окремі її частини. За допомогою хронометражу також вивчають підготовчо-заклучний час і час з обслуговування робочого місця. За потреби можна здійснювати хронометраж

витрат часу на виконання підготовчо-завершальної роботи.

Є три способи здійснення хронометражу: безперервний (за поточним часом), вибірковий і циклічний.

На етапі підготовки до хронометражного спостереження необхідно, насамперед, визначити об'єкт і мету цього заходу. Ігнорування цієї вимоги може спричинити дискредитацію самої ідеї хронометражного дослідження, звести його до банального перегляду чинних норм витрат праці.

Велике значення має кваліфікація фахівця, який здійснює хронометражні спостереження. До його обов'язків входить глибоке ознайомлення із призначенням і змістом технологічної операції, організацією та оснащенням робочого місця, кваліфікацією виконавців, а також виявлення основних чинників, від яких залежить тривалість операції.

До початку безпосередніх вимірювань, досліджувану операцію слід розчленувати на відносно самостійні частини (технологічні переходи або трудові прийоми), установити фіксажні точки, визначити необхідну кількість повторюваних вимірювань часу.

Якщо хронометраж здійснюють, із метою встановлення обґрунтованих норм, необхідно до його початку усунути всі перешкоди, а за об'єкт спостереження вибрати робітника чи групу робітників із середнім рівнем виконання норм. Коли хронометраж здійснюють, із метою виявлення і поширення передових методів праці, за об'єкт спостереження вибирають передового робітника, щоб можна було порівнювати фактичні витрати часу, установлювати розміри відхилень та їхні причини.

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. У загальному визначенні нормування праці — це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів; їхнє впровадження і подальше коригування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює

саме необхідні витрати й результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють ступінь праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці та виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці — це складова частина організації оплати праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що 108 науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє скороченню витрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже, зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід враховувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності

діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.