

Ковальова Ольга Михайлівна
к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки,
Сумський національний аграрний університет

ПРОБЛЕМИ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ

Кадровий потенціал є найважливішим і одночасно найдорожчим елементом сукупного потенціалу сучасного підприємства. Адже від ефективної роботи персоналу залежить ефективність функціонування всього підприємства. Працівники на своїх робочих місцях у відповідності до ієрархічного рівня здатні впливати на підвищення результативності своєї роботи та результативності використання всіх інших ресурсів, а також на економію виробничих затрат. Саме від ефективності управління кадровим потенціалом залежатиме здатність підприємства до виживання у конкурентному середовищі.

Одним з важливих елементів управління кадровим потенціалом є нормування праці.

В західних країнах розроблена і успішно функціонує система нормування праці. Частину функцій по нормуванню праці приймає на себе держава, зокрема: створення єдиної нормативно-інформаційної бази, яка дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс виробничих, господарських, технічних і соціальних питань в межах підприємства; облік і аналіз використання людського ресурсу; створення системи законодавства для регулювання ринку праці; дослідження впливу науково-технічного розвитку галузей на робочу силу і розробка відповідних рекомендацій; створення системи соціальних гарантій тощо.

Окрім держави в західних країнах існують приватні консультативні центри, асоціації, інститути, що здійснюють практичну допомогу підприємствам по нормуванню праці.

Але самі норми праці встановлюються безпосередньо на самих підприємствах з урахуванням особливостей їх діяльності.

Наприклад, в Великобританії саме держава створює єдину нормативно-інформаційну базу, яка дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс виробничих, господарських, технічних і соціальних питань в межах підприємства. В країні діють загальнонаціональні або галузеві правила, за якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни і перегляду норм праці. Однак норми праці встановлюються безпосередньо на підприємствах. Практичну допомогу підприємствам в цій роботі надають некомерційні та приватні консультативні центри, асоціації, які професійно займаються питаннями нормування праці, надають програмне забезпечення з використанням сучасних засобів обчислювальної техніки [1, с. 66].

Аналіз закордонного досвіду нормування праці показав, що в країнах з розвинутою ринковою економікою:

- суб'єктами правовідносин, пов'язаних з нормуванням праці, в першу чергу, є працівники і роботодавці;
- розробка типових норм для державного сектора економіки здійснюється централізовано за участю державних органів;
- створена методологічна і матеріально-технічна база дозволяє здійснювати нормування праці практично всіх категорій працівників.

В Україні наука про нормування та організацію праці зародилася ще після 1917 року. І за час існування Радянського Союзу вона значно розвинулася і станом на початок 90-х рр. мала потужні напрацювання. Але з отриманням незалежності в країні спостерігаються перманентні кризові явища в різних сферах життя суспільства. Одна з рис, що характеризує стан держави в цілому та окремих підприємств цей період – постійна нестача фінансових ресурсів. Як наслідок, держава перестала фінансувати наукову діяльність по подальшому удосконаленню науки про працю та її нормування. А підприємства відмовилися від професії нормувальника, не бажаючи витратити обмежені кошти на проведення нормування праці. Засобом же збільшення прибутковості були такі чинники, як: зростання цін, перерозподіл власності, монополізація тощо.

Однак, на сьогоднішній день вказані засоби поступово вичерпуються. Все більше керівників починають розуміти, що необхідно шукати внутрішні резерви для зміцнення конкурентоспроможності. Одним з таких резервів є зниження собівартості, яка залежить від рівня організації виробництва, яка, в свою чергу, базується на нормуванні праці.

Отже, усвідомлюючи важливість нормування праці, все більше керівників формують попит на фахівців-нормувальників, іноді навіть, замовляючи послуги нормувальника зі сторонніх організацій.

Однак, проблема сьогодні полягає в тому, що існуючі норми праці, які визначаються за розробленими раніше довідниками, є застарілими, вони не відповідають сучасному рівню техніки та технології.

Наступною проблемою в сфері нормування праці є відсутність фахівців, оскільки останніми роками у ВУЗах не готувалися фахівці за даною спеціальністю, а на підприємствах посади нормувальників скорочувалися.

Особливо актуальною ця проблема є для сільськогосподарської галузі, технології якої останнім часом зазнали кардинального удосконалення. Сьогодні сільськогосподарські товаровиробники переважно використовують техніку імпортного виробництва, технічні параметри якої взагалі не відповідають існуючим нормам.

Таким чином, назріла нагальна необхідність осучаснення або розроблення нових норм праці, що будуть враховувати особливості сучасної техніки та технологій.

В рослинництві вже є спроба впровадити норми праці, що відповідають сучасним технологіям. Цей захід призвів до того, що в підприємствах, що були базою експерименту, економічний ефект склав 96,7 тис. грн., а продуктивність праці в цих господарствах зросла в середньому на 29,6% [2, с. 25]. Ці дані свідчать про доцільність осучаснення та розроблення нових норм.

Що стосується тваринництва, то в цій галузі, на відміну від рослинництва, норми праці не переглядалися більше десяти років, звичайно, вони також не відповідають сучасним технологіям. А сьогодні в тваринництві,

особливо в молочному скотарстві, технології змінюються кардинально. Отже, назріла необхідність переглянути або визначити нові норми праці й для цієї галузі.

При використанні застарілих норм праці втрачається зв'язок між нормами праці та її оплатою. В результаті цього, як показали наші дослідження організаційних процесів на тваринницьких фермах, виникають конфліктні ситуації між працівниками та роботодавцями з приводу заробітної плати та виконання окремих функцій, коли працівники відмовляються їх виконувати.

Таким чином, в Україні назріла необхідність для відновлення та удосконалення системи нормування праці, для чого необхідно:

- на рівні держави удосконалити нормативно-правову базу, яка регулює соціально-трудові відносини;
- відновити методичну базу для розроблення нормативів з праці;
- створити умови для підготовки нових та підвищення кваліфікації тих фахівців, які ще залишилися;
- осучаснити та розробити нові норми праці на кожному підприємстві у відповідності до особливостей технологій та техніки кожного окремого підприємства;
- розробити автоматизовані системи нормування праці;

Відновлення системи нормування праці сприятиме зниженню собівартості, що є одним із чинників утримання конкурентних переваг.

Список використаної літератури:

1. Жесан А.В. Організація нормування праці на підприємстві та її удосконалення / А.В. Жесан, А.О. Левченко // [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/4098/1/23_SCIENCE-PRODUCTION_XLIX.pdf
2. Зливка В.М. Роль нормування праці в забезпеченні раціонального та ефективного застосування всіх видів ресурсів [Електронний ресурс] / В.М.

Зливка // Економіка АПК, 2009. - №4. – С.22-25. – Режим доступу :
http://www.agrosvit.info/pdf/4_2009/5.pdf