

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-61-16>

УДК 338.242

АКТУАЛІЗАЦІЯ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

ACTUALIZATION OF THE APPLICATION OF LABOR REGULATION IN THE ORGANIZATION OF LABOR AND WAGES

Семенченко Андрій Володимирович

кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2354-0774>

Семенченко Аліна Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3971-6770>

Ачкасова Оксана Вікторівна

кандидат економічних наук, доцент,
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7137-3996>

Semenchenko Andrii, Semenchenko Alina, Achkasova Oksana
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

Стаття присвячена актуальним питанням застосування норм та нормативів праці в контексті оптимізації виробничого процесу. Зокрема, робота присвячена аналізу та визначенню ролі нормування праці в організації праці та формування заробітної плати, вивченню видів норм праці та їхніх особливостей, а також визначенню впливу різних факторів на розмір витрат робочого часу. Також в статті розглянуті основні завдання нормування праці, які включають у себе розробку стандартів робочого часу, визначення нормативів виробництва, встановлення обсягів робіт, а також визначення оптимальних умов праці. Цей процес є важливим для забезпечення раціонального використання трудових ресурсів та досягнення високої якості продукції чи послуг. Розглянуто вплив нормування праці на якість робочого середовища, сприяючи забезпеченню безпеки та комфорту працівників.

Ключові слова: нормування праці, норма, організація праці, заробітна плата, умови праці, трудовий процес.

The article is devoted to topical issues of the application of labor norms and standards in the context of optimization of the production process. In particular, the work is devoted to the analysis and determination of the role of labor regulation in the organization of labor and the formation of wages, the study of the types of labor regulations and their features, as well as the determination of the impact of various factors on the size of working time costs. The article also discusses the main tasks of labor regulation, which include the development of working time standards, the determination of production standards, the establishment of work volumes, as well as the determination of optimal working conditions. This process is important for ensuring the rational use of labor resources and achieving high quality products or services. The impact of labor regulation on the quality of the working environment, contributing to the safety and comfort of workers, is unclear. It was determined that labor regulation includes not only the establishment of quantitative indicators, but also the consideration of qualitative aspects of labor activity. It is important to take into account the physiological and psychological characteristics of employees, as well as to ensure their safety and well-being at the workplace. Labor rationing plays a decisive role in modern organizations, affecting the organization of the production process. This process is an integral part of effective management of labor resources and achievement of optimal results in production activities. Thanks to labor rationing, it is possible to systematize the labor process and establish standards that determine working hours, production volume, and other key parameters. This helps clarify expected results and provides a basis for rational use of working time and resources. The application of innovations in the technological field can also affect the expansion or reworking of the work duties of employees.

The labor regulation system becomes a tool that helps to define new requirements and expectations in this context, contributing to the adaptation of employees to changes. The interaction of organizational and technical changes with the labor regulation system determines the competitiveness and flexibility of the organization in conditions of constant change.

Keywords: labor regulation, norm, labor organization, wages, working conditions, labor process.

Постановка проблеми. В сучасних умовах глобалізації та конкуренції стало надзвичайно важливим управління та оптимізація трудових ресурсів на підприємствах. Забезпечення ефективного використання робочого часу та оптимальних стандартів праці стає стратегічним завданням, спрямованим на підвищення продуктивності та конкурентоспроможності підприємств.

Удосконалення організації праці та науково обґрунтоване використання норм праці важливі для досягнення високих показників ефективності та економічної стійкості підприємств. З урахуванням змін у соціально-економічному середовищі та технологічного прогресу, актуалізується питання оптимізації витрат робочого часу та підвищення якості праці працівників.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Питання нормування праці розглянуті в роботах видатних вчених, таких як: М. Г. Акулов, О. С. Арапов [1], О. М. Бондаренко, Д. С. Бутенко [2], Л. Д. Водянка [3], В. Г. Донцова, Г. Т. Завиновська, О. М. Ковальова [4], А. М. Колот, М. О. Седляр [5], Л. В. Синяєва, Г. П. Шабонова, К. В. Шапаренко.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз публікацій з нормування праці дозволяє відзначити, що в багатьох роботах автори розглядають процес нормування системно, тому деякі аспекти потребують деталізації та уточнення. В першу чергу це стосується особливостей розрахунку норм і їх застосування при нарахуванні заробітної плати.

Формулювання цілей статті. Дослідити застосування норм праці в організації праці в контексті оптимізації виробничого процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нормування праці – це систематичний процес визначення, встановлення та застосування норм та стандартів, які регулюють трудову діяльність працівників в організаціях та галузях економіки. Його основна мета полягає в досягненні оптимальної продуктивності, ефективності використання ресурсів і створенні сприятливих умов для працівників. Нормування праці включає в себе встановлення стандартів робочого часу, обсягу

виробництва, якісних характеристик робіт і забезпечення безпеки на робочому місці. Цей процес також впливає на формування системи заробітної плати та організацію виробничого процесу в організації.

Нормування праці є важливим елементом управління трудовими ресурсами в організаціях та галузях економіки [1]. Це комплексний процес визначення, встановлення та застосування норм, стандартів та правил, які регулюють трудову діяльність працівників з метою досягнення оптимальної продуктивності та ефективності.

Основні завдання нормування праці включають у себе розробку стандартів робочого часу, визначення нормативів виробництва, встановлення обсягів робіт, а також визначення оптимальних умов праці. Цей процес є важливим для забезпечення раціонального використання трудових ресурсів та досягнення високої якості продукції чи послуг.

Нормування праці включає в себе не лише встановлення кількісних показників, а й врахування якісних аспектів трудової діяльності. Важливо враховувати фізіологічні та психологічні особливості працівників, а також забезпечити їхню безпеку та благополуччя на робочому місці.

Ефективне нормування праці сприяє підвищенню продуктивності праці, зменшенню витрат ресурсів та виробничих витрат, а також створенню сприятливого трудового середовища. Водночас, важливо забезпечувати справедливі умови праці та враховувати індивідуальні особливості працівників, щоб досягти балансу між потребами підприємства та збереженням здоров'я та задоволенням працівників.

Згідно зі ст. 85 КЗпП для нормування праці використовуються норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності [2]. При цьому:

– норма часу – це розмір витрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників (наприклад, бригадою) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах;

– норма виробітку – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції),

який працівник чи група працівників відповідної кваліфікації повинні виконати (виготовити, перевезти тощо) за одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах;

– норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, об'єктів тощо), які працівник чи група працівників (наприклад, бригада) певної кваліфікації повинні обслужити протягом одиниці робочого часу у певних організаційно-технічних умовах. Норми обслуговування призначаються для нормування праці працівників, зайнятих обслуговуванням устаткування, виробничої площі, робочих місць тощо. Різновидом норм обслуговування є норма управління, що визначає чисельність працівників, підпорядкованих одному керівникові;

– норма (норматив) чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт. За нормами (нормативами) чисельності визначаються також витрати праці за професіями, спеціальностями, групами або видами робіт, окремими функціями, в цілому по підприємству або цеху, його структурному підрозділу.

Завдяки нормуванню праці можна систематизувати трудовий процес та встановити стандарти, які визначають робочий час, обсяг виробництва та інші ключові параметри. Це сприяє уточненню очікуваних результатів та забезпечує основу для раціонального використання робочого часу та ресурсів [4]. Ефективне нормування праці також враховує індивідуальні особливості працівників та забезпечує оптимальні умови праці. Це може включати в себе розробку гнучких графіків роботи, адаптацію завдань до конкретних навичок та можливостей працівників, щоб забезпечити оптимальну продуктивність та знизити ризик перевантаження.

Нормування праці також має вплив на якість робочого середовища, сприяючи забезпеченню безпеки та комфорту працівників. За допомогою нормативів і стандартів можна встановити оптимальні умови для забезпечення фізичного та психологічного благополуччя працівників.

Роль нормування праці у формуванні системи заробітної плати визначається в контексті раціонального використання трудових ресурсів та стимулювання продуктивності. Встановлення норм та стандартів дозволяє об'єктивно оцінювати працю працівників, що

відображається у розрахунках заробітної плати. Це стимулює працівників до досягнення визначених цілей та сприяє збалансованому виробничому процесу, який був зазначений раніше.

Ефективна система заробітної плати, базована на нормуванні праці, враховує якість та кількість виконаної роботи, що визначається встановленими стандартами. Це сприяє справедливому розподілу винагороди та створює мотивацію для працівників до вдосконалення своєї діяльності. Такий підхід також забезпечує прозорість у визначенні оплати праці та створює умови для розвитку кар'єри працівників у відповідності з їхнім внеском у виробничий процес.

Узагальнюючи, нормування праці – це системний підхід до управління трудовими ресурсами, спрямований на оптимізацію трудової діяльності та досягнення найкращих результатів для якісного та ефективного функціонування підприємства чи галузі економіки.

Нормування праці, система заробітної плати та організація виробничого процесу взаємодіють, сприяючи стабільному функціонуванню підприємства та важливим аспектам управління трудовими ресурсами. Це сумісно визначає ефективність та успішність організації в сучасному бізнес-середовищі.

Норми праці можна класифікувати за різними критеріями, враховуючи різні аспекти трудової діяльності [3].

Норми часу визначають обсяг робочого часу, який працівник повинен витратити на виконання конкретних завдань чи виробничих процесів. Вони визначають тривалість робочого дня, тижня, місяця тощо.

Норми обсягу робіт встановлюють кількість робіт або послуг, які працівник повинен виробити або надати протягом певного періоду часу. Їх використовують у виробничих сферах для вимірювання продуктивності.

Норми якості стосуються якісних характеристик виробів або послуг, які працівник повинен враховувати при виконанні своєї роботи. Вони визначають стандарти якості, які повинні бути досягнуті.

Норми витрат сировини та матеріалів встановлюють, скільки сировини чи матеріалів може бути використано для виробництва певної кількості продукції чи виконання конкретних робіт.

Норми безпеки праці визначають заходи та стандарти, спрямовані на забезпечення безпеки працівників під час виконання роботи.

Вони орієнтовані на попередження травм і нещасних випадків.

Технологічні норми визначають стандарти та параметри технічних процесів у виробництві та інших галузях, щоб забезпечити ефективність та якість виробничих операцій. Вони взаємодіють з виробничим процесом, відіграючи важливу роль у його оптимізації та розвитку. Технологічні норми включають в себе визначення оптимальних параметрів машинного обладнання, режимів обробки матеріалів, характеристик виробів та інших технічних аспектів виробництва. Їх використання дозволяє уніфікувати технологічні процеси, забезпечуючи стабільність та стандартизацію виробничого середовища. У виробничому процесі технологічні норми визначають кроки та послідовність виробничих операцій, що сприяє підвищенню продуктивності та уникненню зайвих витрат ресурсів. Вони також враховують аспекти якості, забезпечуючи створення продукції, яка відповідає встановленим стандартам.

Забезпечення взаємодії технологічних норм з виробничим процесом включає постійне оновлення технологій, впровадження новітніх методів виробництва та вдосконалення обладнання. Це дозволяє компаніям підтримувати конкурентоспроможність на ринку, зменшуючи витрати та підвищуючи ефективність виробництва.

Часові та кількісні норми праці представляють собою два ключові аспекти нормування трудової діяльності. Їх порівняння та взаємозв'язок обумовлюють раціональне використання робочого часу та ресурсів у виробничих процесах [2].

Часові норми визначають, скільки часу працівник повинен витратити на виконання конкретної роботи чи виробничого завдання. Вони ставлять акцент на тривалість робочого часу, необхідного для досягнення певного результату. Це дозволяє ефективно планувати графіки роботи та контролювати часові витрати.

Кількісні норми, з іншого боку, визначають обсяг виробництва чи конкретних робіт, які працівник повинен виконати за певний період. Вони орієнтовані на кількість продукції чи послуг, які мають бути вироблені. Це сприяє вимірюванню продуктивності та встановленню кількісних цілей для працівників.

Ці види норм взаємодіють та спільно визначають рамки та очікування, що допомагає ефективно організувати та контролювати трудову діяльність у різних галузях та сферах

бізнесу. Специфіка розрахунку та застосування норм праці різняться в залежності від конкретної галузі економіки, оскільки в кожній галузі вимагаються унікальні параметри та стандарти. В промисловості, де акцент зазвичай робиться на виробництві, розрахунки можуть включати обчислення часових та кількісних норм для оптимізації робочого часу та виробничих процесів. Технологічні норми грають ключову роль, визначаючи параметри технічних операцій.

У сфері послуг, часові норми можуть бути більш актуальними, оскільки фокус скерований на часові витрати на надання конкретної послуги. Крім того, якісні аспекти роботи також можуть враховуватися, визначаючи стандарти обслуговування чи якість послуги.

У сільському господарстві може бути важливим встановлення кількісних норм для визначення очікуваного врожаю або виробництва сільськогосподарської продукції. Розрахунки тут можуть включати параметри, пов'язані зі збором врожаю, технічним обслуговуванням, інтенсивністю праці та іншими аспектами.

Розрахунок та застосування норм праці є галузево залежними, враховуючи специфіку конкретної економічної галузі. Такий індивідуальний підхід до нормування дозволяє оптимізувати виробничі процеси та досягати оптимальної продуктивності в різних секторах економіки [5].

Взаємодія організаційно-технічних змін із системою нормування праці визначає ефективність та адаптивність організації до змін у робочому середовищі. Організаційно-технічні зміни передбачають впровадження нових технологій, організаційних методів та стратегій, щоб відповідати змінам в економічному чи конкурентному оточенні.

Система нормування праці стає ключовим елементом при впровадженні організаційно-технічних змін. Основна мета полягає в тому, щоб адаптувати норми праці до нових умов, оптимізувати робочі процеси та забезпечити високий рівень продуктивності працівників.

Організаційно-технічні зміни можуть включати в себе автоматизацію, переоснащення робочих місць та впровадження нових методів управління. У цьому контексті система нормування праці повинна бути гнучкою та спроможною швидко адаптуватися до нових вимог та технологій. Важливо забезпечити взаємодію між технічними змінами та стандартами праці, щоб гармонійно інте-

грувати нововведення та забезпечити їхню оптимальну ефективність.

Економічні фактори, у свою чергу, мають значущий вплив на розмір витрат робочого часу та систему нормування праці в організації. Зміни в економічному середовищі, такі як зростання або зменшення попиту на продукцію чи послуги, можуть вимагати адаптації трудових процесів.

У виробництві, наприклад, збільшення попиту може призвести до необхідності збільшення обсягів виробництва, що може вплинути на розмір витрат робочого часу. У такому випадку, система нормування праці повинна бути в готовності швидко адаптуватися, щоб забезпечити ефективність виробничих процесів та використання робочого часу.

Взаємодія економічних факторів із системою нормування праці визначає важливий аспект управління трудовими ресурсами. Підтримка гнучкості та адаптивності в системі нормування праці може допомогти організації ефективно реагувати на зміни економічного оточення, забезпечуючи оптимальне використання часу та ресурсів. Психологічні та соціальні аспекти в нормуванні праці стають ключовими чинниками, які впливають на ефективність трудового процесу та благополуччя працівників. З урахуванням зазначених аспектів у системі нормування праці можливе створення більш гуманного та ергономічного робочого середовища.

Психологічні аспекти, такі як вивчення впливу робочого часу на психічний стан та

фізичне здоров'я працівників, можуть визначити оптимальні графіки роботи, перерви та відпочинок. Психологічні аспекти також важливі для врахування індивідуальних особливостей працівників при встановленні норм. Соціальні аспекти включають в себе аспекти комунікації, співпраці та підтримки в колективі. У системі нормування праці важливо враховувати соціальні норми та цінності для забезпечення адекватної взаємодії між працівниками та виробничим процесом.

Проблеми в цих аспектах можуть виникати, наприклад, при неправильному розподілі робочого часу або відсутності соціальної підтримки в колективі. Проте, перспективи врахування психофізіологічних та соціальних аспектів в нормуванні праці полягають у створенні більш адаптивних та гуманних умов праці, що сприятиме як ефективності виробництва, так і задоволенню працівників.

Висновки. В статті досліджено застосування норм праці в організації праці в контексті оптимізації виробничого процесу. Визначено, що нормування праці відіграє визначальну роль у сучасних організаціях, впливаючи на організацію виробничого процесу. Цей процес є невід'ємною складовою ефективного управління трудовими ресурсами та досягнення оптимальних результатів у виробничій діяльності. Інтеграція психофізіологічних та соціальних аспектів в систему нормування праці розширює підхід до управління трудовими ресурсами, сприяючи покращенню якості праці та співпраці у робочому оточенні.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Арапов О. С., Дорошенко Т. М. Нормування праці як фактор підвищення ефективності виробництва. *Економічний аналіз*. 2017. Т. 27. № 4. С. 188–195.
2. Бутенко Д. С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідженні витрат робочого часу. *Молодий вчений*. 2019. № 1(2). С. 433–437. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_1\(2\)_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_1(2)_44)
3. Водянка Л. Д., Зрибнева І. П., Сибирка Л. А. Особливості нормування праці в сучасних кризових умовах господарювання. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту. Економічні науки*. 2017. Вип. 1–2. С. 98–105.
4. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. *Економічний простір*. 2020. № 153. С. 61–64.
5. Седляр М. О. Проблеми нормування праці в умовах становлення постіндустріального суспільства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2020. Вип. 2. С. 281–286. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sxeebu_2020_2_43

REFERENCES:

1. Arapov O. S., Doroshenko T. M. (2017) Normuvannya pratsi yak faktor pidvyshchennya efektyvnosti vyrobnytstva [Labor rationing as a factor in improving production efficiency]. *Ekonomichnyy analiz*, vol. 27, no. 4. pp. 188–195.

2. Butenko D. S. (2019) Teoriya upravlinnya personalom na zasadakh normuvannya pratsi ta doslidzhenni vytrat robochoho chasu [Theory of personnel management on the basis of labor rationing and research of labor costs]. *Molodyy vchenyy*, vol. 1(2), pp. 433–437. Available at: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_1\(2\)_44](http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2019_1(2)_44)
3. Vodyanka L. D., Zrybnyeva I. P., Sybyrka L. A. (2017) Osoblyvosti normuvannya pratsi v suchasnykh kryzovykh umovakh hospodaryuvannya [Peculiarities of labor rationing in modern crisis management conditions]. *Visnyk Chernivets'koho torhovel'no-ekonomichnoho instytutu. Ekonomichni nauky*, vol. 1–2, pp. 98–105.
4. Koval'ova O. M. (2020) Rol' normuvannya pratsi v systemi upravlinnya trudovym potentsialom [The role of labor rationing in the system of labor potential management]. *Ekonomichnyy prostir*, vol. 153, pp. 61–64.
5. Sedlyar M. O. (2020) Problemy normuvannya pratsi v umovakh stanovlennya postindustrial'noho suspil'stva [Problems of labor rationing in the conditions of formation of post-industrial society]. *Skhidna Yevropa: ekonomika, biznes ta upravlinnya*, vol. 2, pp. 281–286. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/cxeebu_2020_2_43