

– розроблення стандартів вищої освіти, зорієнтованих на компетентнісний підхід в освіті, узгоджених з новою структурою освітньо–кваліфікаційних (освітньо – наукового) рівнів вищої освіти та з Національною рамкою кваліфікацій.

Головною особливістю професійної освіти та підготовки кадрів в постіндустріальному суспільстві є значне зменшення життєвого циклу професійних знань. Це обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках та бути здатними відстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів.

Таким чином, законодавче регулювання індустріального періоду зводилося до встановлення періодичності підвищення кваліфікації, в постіндустріальний період, з розвитком ринкових відносин регулювання професійного розвитку працівників потребує розширення правого поля, зокрема, введення в дію Закону «Про національну систему кваліфікацій» на основі прийнятої Національної рамки кваліфікації, Національного класифікатора України (Класифікатор професій), удосконалення освітніх стандартів, законів, що стосуються рівня життя, зайнятості, закони, що регулюють дистанційне навчання, e-learning.

Список літератури

1. Закон України «Про професійний розвиток працівників» Редакція від 01.01.2013, підстава 5067–17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
2. Л.В.Перевалова. – Роль і значення гуманітарної освіти у підготовці фахівців нового покоління http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPI-Press/12261/1/Elita_2010_27_2_Perevalova_Rol.pdf
3. О.М. Левченко Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.
4. Yatsun O.V. Modern Approaches to Organization of Personnel Professional Development at Enterprise. – Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету: Економічні науки, вип. 24. – Кіровоград: КНТУ, 2013. – С. 194–201.

УДК 331.103

ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

О. І. Виризуб, ст. гр. МЕ-12¹⁸

Кіровоградський національний технічний університет

В сучасних умовах господарювання велика увага приділяється нормуванню праці, як управлінського персоналу так і самих робітників. Нормування праці є невід’ємною складовою ефективною роботи персоналу на підприємстві. В наш час більшість підприємств нехтують системою нормування праці на підприємстві. серед сучасних проблем організації нормування праці на підприємствах можна відзначити зниження рівня нормування праці, ліквідацію нормативно–дослідних підрозділів з праці, скорочення чисельності спеціалістів з нормування праці, оцінювання та аналізування планового та нормативного часу.

Удосконалення діючої системи нормування праці має забезпечити виконання виробничої програми підприємства з мінімальними витратами, зниження нерациональних витрат часу, ефективне використання матеріальних ресурсів, зростання продуктивності праці.

¹⁸ Науковий керівник – О.В. Горпинченко, асистент Кіровоградського національного технічного університету

З наукової точки зору нормування праці – це внутрішня складова системи організації виробництва та оплати праці, воно здійснюється на основі положень централізованого й локального законодавства за для точного визначення міри праці працівника й, відповідно, встановлення науково обґрунтованого, оптимального й справедливого (з точки зору не лише правових, а й наявних технологічних та соціально-економічних чинників) розміру винагороди за працю. Нормування праці – це вид діяльності в управлінні підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання і пов'язаний з контролем за інтенсивністю, безпекою, якістю та умовами праці.

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою. Установлення норм праці має на меті гарантувати відповідну продуктивність праці, а працівнику визначений рівень заробітної плати.

Норми праці складають основу системи планування діяльності підприємства і його структурних підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку витрат на продукцію, встановлення завдань управління продуктивністю праці, визначенні потреби в кадрах, управління системою соціально-трудова відносин.

Правове регулювання напруженості трудової діяльності – проблема одночасно і виробнича, і соціальна, бо нормування і напруженість праці – це категорії взаємопов'язані та завжди важливі як для роботодавця, так і працівників. Згідно з ч. 1 ст. 85 КЗпП норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці. Напруження – це зосередження сил при здійсненні чого-небудь.

Стимулювання напруженості трудової діяльності має ґрунтуватися на більш-менш чітко визначених критеріях. Для працівників такими критеріями є продуктивність праці, тобто виконання завдань, які значно перевищують звичайні обсяги роботи [1].

На сьогоднішній день найраціональнішими методами нормування праці є досвідно-статистичний, аналітичний та мікроелементний. В практиці господарювання сучасних підприємств найбільш поширеним виступає аналітично-розрахунковий метод, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм.

Закладені в нормування праці можливості суттєво впливати на вирішення різноманітних соціально-економічних питань у повному обсязі проявляються лише тоді, якщо на підприємстві діють прогресивні науково обґрунтовані норми і нормативи, що враховують організаційно-технічні, економічні, психо-фізіологічні й соціальні чинники. Встановленню норм, які максимально забезпечують використання резервів і сприяють підвищенню продуктивності праці, найкраще відповідає аналітичний метод. Він передбачає попереднє вивчення трудового процесу, існуючої на робочому місці організації праці, ефективності використання оргтехніки та робочого часу. При цьому розчленуванню роботи на її технологічні й трудові складові передують ретельний аналіз, на основі якого проектується раціональні прийоми й методи виконання функцій, робіт, процедур і елементарних операцій та розраховуються необхідні витрати робочого часу. Аналітично-розрахунковий метод на практиці найпоширеніший, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм.

Досвідно-статистичний (сумарний) метод передбачає встановлення норм в цілому на всю роботу без по елементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці. При досвідному методі норми визначаються на основі особистого досвіду нормувальника, а при статистичному – на основі статистичних даних про фактичні затрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому. Досвідно-статистичні методи не можна вважати обґрунтованими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних

умов праці. Такі норми є тимчасовими і не забезпечують ефективне використання виробничих ресурсів, повинні замінитися нормами, встановленими аналітичними методами.

Ефективність здійснення виробничих процесів, визначення методів нормування праці, використання засобів праці, витрати на виготовлення продукції та її якість значною мірою залежать від вибору тієї або іншої форми організації праці: суміщення професій (функцій), багатостадійного обслуговування, колективної (бригадної) праці.

Вивчення методів нормування праці управлінського персоналу показало, що неможливо підібрати єдиний метод нормування праці відразу для всіх категорій управлінців, адже за кожною категорією закріплені індивідуальні функції і завдання, які відрізняються одне від одного. Крім того рівень необхідних витрат праці цих категорій робітників обумовлений такою великою кількістю чинників, що єдиного, універсального методу не існує. Отже, щоб встановити науковообґрунтовані норми праці, необхідно застосувати методи нормування залежно від функцій, виконуваних окремими категоріями управлінців, розмежовувати роботи різних категорій управлінського персоналу за ступенем їх регламентації, одночасно використовувати диференційовані і укрупнені методи нормування.

Однією з важливих умов покращення стану нормування праці на промислових підприємствах є застосування систематичного перегляду діючих норм і нормативів з праці, а також можливе залучення недержавних консультативних центрів з метою надання методичної і практичної допомоги з питань організації нормування праці, її оплати тощо. Широке впровадження автоматизації виробництва, використання електронно-обчислювальної техніки у всіх галузях господарської діяльності підприємств істотно впливають на їхні організаційні і виробничі структури, розподіл трудових ресурсів. Цей процес торкнувся і нормування праці як напряду її організації. Удосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем, оскільки розрахунки норм трудових затрат є дуже трудомісткими. Однією з форм використання ПК стало створення автоматизованого робочого місця нормувальника.

Подальше вдосконалення нормування праці на рівні підприємства передбачає підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм; комп'ютеризацію проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу; підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників [2].

Система нормування праці повинна розроблятися на основі певних принципів. Найважливішими з них є:

- принцип ефективності – полягає в необхідності встановлення норм праці, при яких виробничі результати досягаються з мінімальними сумарними витратами трудових, матеріальних, енергетичних і інформаційних ресурсів;

- принцип комплексності – виражає необхідність обліку взаємозв'язку технічних, економічних, психологічних, соціальних і правових чинників, що впливають на норми праці;

- принцип системності – означає, що норми праці повинні відповідати кінцевим результатам виробництва і враховувати залежності між витратами ресурсів на усіх етапах виробничого процесу;

- принцип об'єктивності – припускає створення для усіх співробітників підприємства рівних можливостей для виконання норм; зокрема, це означає необхідність нормування праці з урахуванням групової диференціації співробітників по статі і віку, що особливо важливо при нормуванні праці учнів, молодих співробітників і осіб передпенсійного віку;

- принцип конкретності – полягає в тому, що норми праці повинні відповідати параметрам продукції, що виготовляється, предметів і засобів праці, його умовам, типу виробництва і іншим об'єктивним характеристикам, що впливають при цій точності розрахунків на величину необхідних витрат праці і інших ресурсів;

- принцип динамічності – виходить з принципу конкретності і виражає об'єктивну необхідність зміни норм праці при істотному для цієї точності розрахунків зміні виробничих умов;

- принцип легітимності – виражає необхідність суворого дотримання законів і інших правових актів при нормуванні праці;
- принцип позитивного відношення працівників до підприємства – означає необхідність створення такої системи нормування праці, при якій забезпечується загальне позитивне відношення працюючих до виконуваних функцій, соціального середовища і підприємства в цілому.

Ці принципи в сукупності визначають початкові положення організації нормування праці на підприємстві. Вдосконалення нормування праці забезпечує також підвищення ефективності виробничих і трудових процесів. Нормування праці сприяє раціональному розставляюню працівників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, робить вплив на поліпшення організації праці і виробництва. Розроблені норми використовуються при складанні планів підприємства і його підрозділів, вирішенні питань розділення і кооперації праці, визначенні необхідної кількості устаткування і чисельності працюючих. Обґрунтованість норм значною мірою сприяє правильному визначенню розміру заробітної плати, матеріальної зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці по його кількості і якості.

Список літератури

1. Удосконалення методів нормування праці на сучасному підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/38_NIEK_2014/Economics/5_181631.doc.htm
2. Методи нормування праці / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://poglyad.com/students/item-40688>
3. Нормування праці на підприємстві / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uran.donetsk.ua/~masters/2012/iem/yushkova/diss/indexu.htm>

УДК 332.1

ПЕРСПЕКТИВНІ НАПРЯМИ РАЦІОНАЛЬНОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ

Д. С. Дорош, ст. гр. ЕМ-15¹⁹

Кіровоградський національний технічний університет

Раціональне природокористування передбачає господарювання таким чином, щоб забезпечити самовідтворення відновних природних ресурсів, тому їх використання має бути науково обґрунтованим і відповідним чином узгодженим з відповідними службами, які здійснюють моніторинг за їх використанням.

Використання невідновних природних ресурсів має обмежуватися і базуватися на самообмежувальному мінімумі, з одного боку, а з іншого – необхідно бережливо і раціонально використовувати вже видобуті корисні копалини, дбайливо і довгостроково споживати виготовлені з них продукти та предмети вжитку, своєчасно їх відновлювати. Відходи предметів, які повністю вийшли з ужитку, необхідно збирати й переробляти у вигляді вторинних матеріальних ресурсів.

З метою забезпечення оптимального використання природних ресурсів в Україні необхідно здійснювати реструктуризацію економіки, спрямувавши її в бік зменшення використання матеріальних і енергетичних ресурсів та самозабезпечення. Водночас потрібно використовувати сучасні найбільш ефективні безвідходні і маловідходні технології в усіх галузях народного господарства. У сучасних умовах господарювання все більшого значення набуває екологізація використання природно-ресурсного потенціалу. Екологізація

¹⁹ Науковий керівник – А.О. Доренська, асистент Кіровоградського національного технічного університету