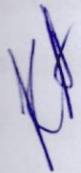


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ



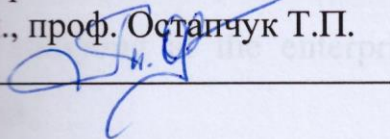
КОЗЯР Андрій Павлович
(здобувач вищої освіти групи ЗМО-24-1м)

МАГІСТЕРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

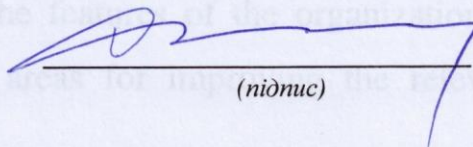
**УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА
ПІДПРИЄМСТВІ**

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»
галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності
073 «Менеджмент»)

Допущено до захисту
зав. кафедри менеджменту, бізнесу
та маркетингових технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.

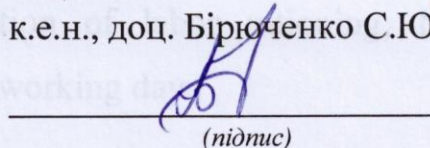


Керівник роботи:
д.е.н., проф. Цаль-Цалко Ю.С.



(підпис)

Рецензент
к.е.н., доц. Бірюченко С.Ю.



(підпис)

Житомир, 2025

Анотація

Козяр А. П. Удосконалення організації нормування праці на підприємстві.
Рукопис.

Магістерська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «магістр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2025.

У магістерській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості організації нормування праці на підприємстві та визначено напрями удосконалення відповідного процесу.

Ключові слова: праця, нормування праці, організація нормування праці, продуктивність праці, баланс робочого часу, фотографія робочого дня.

Annotation

Kozyar A. P. Improving the organization of labor rationing at the enterprise.
Manuscript.

The master's qualification work is submitted for the Master's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 073 "Management". Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2025.

The master's qualification work considers the features of the organization of labor rationing at the enterprise and identifies areas for improving the relevant process.

Keywords: labor, labor rationing, organization of labor rationing, labor productivity, balance of working hours, photo of the working day.

ЗМІСТ

<i>Вступ</i>	3
<i>Розділ 1. Теоретичні основи організації нормування праці на підприємстві</i>	7
1.1. Поняття та значення організації нормування праці на підприємстві	7
1.2. Система організації нормування праці на підприємстві	15
1.3. Методичні засади оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві	23
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві	30
Висновки до розділу 1	39
<i>Розділ 2. Аналітична оцінка стану організації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»</i>	42
2.1. Організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства	42
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»	48
2.3. Оцінка системи організації нормування праці на підприємстві	55
Висновки до розділу 2	64
<i>Розділ 3. Напрями удосконалення організації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»</i>	66
3.1. Організаційно-методичні засади удосконалення організації нормування праці на підприємстві	66
3.2. Обґрунтування комплексу заходів з оптимізації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»	73
3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів з удосконалення організації нормування праці на підприємстві	80
Висновки до розділу 3	86
<i>Висновки</i>	89
<i>Список використаних джерел</i>	92
<i>Додатки</i>	99

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах господарювання ефективність роботи підприємства значною мірою залежить від раціональної організації трудових процесів. Нормування праці є ключовим елементом управління, який сприяє підвищенню продуктивності, оптимізації витрат і забезпеченню конкурентоспроможності підприємства. Удосконалення системи нормування праці дозволяє не лише підвищити ефективність використання трудових ресурсів, але й покращити соціально-економічні показники діяльності організації. Воно передбачає створення обґрунтованих норм, які відповідають сучасним технологічним і організаційним умовам.

Нормування праці відіграє важливу роль у формуванні справедливої системи оплати праці, мотивації працівників і підвищенні їхньої зацікавленості у результатах роботи. Недосконалість нормування може призводити до перевантаження працівників, зниження якості продукції або надання послуг, а також до неефективного використання ресурсів. У зв'язку з цим виникає потреба в постійному вдосконаленні методів нормування, адаптації їх до змін у технологіях, структурі виробництва та вимогах ринку. Дослідження цієї проблеми є актуальним, оскільки сучасні підприємства функціонують в умовах динамічних змін, що вимагають гнучкості та оперативного реагування.

Вивчення передового досвіду та сучасних підходів до нормування дозволяє виявити резерви для підвищення ефективності. Робота спрямована на пошук оптимальних рішень, які враховують специфіку підприємства та його стратегічні цілі. Таким чином, удосконалення організації нормування праці є важливим кроком до забезпечення сталого розвитку підприємства. Це дослідження має практичну цінність, оскільки його результати можуть бути використані для підвищення ефективності управління трудовими ресурсами.

Питання нормування праці розглянуті в роботах видатних вчених, таких як: М. Г. Акулов, О. С. Арапов, О. М. Бондаренко, Д. С. Бутенко, Л. Д. Водянка, В. Г. Донцова, Г. Т. Завіновська, О. М. Ковальова, А. М. Колот, М. О. Седляр,

Л. В. Синяєва, Г. П. Шабанова, К. В. Шапаренко. Аналіз публікацій з нормування праці дозволяє відзначити, що в багатьох роботах автори розглядають процес нормування несистемно, тому деякі аспекти потребують деталізації та уточнення. В першу чергу це стосується особливостей розрахунку норм і їх застосування при нарахуванні заробітної плати.

Зазначене обумовило вибір теми, постановку мети та завдань магістерської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає предметній області спеціальності 073 «Менеджмент».

Метою магістерської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад, а також визначення резервів удосконалення організації нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- визначити поняття та значення організації нормування праці на підприємстві;
- дослідити систему організації нормування праці на підприємстві;
- обґрунтувати методичні засади оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві;
- проаналізувати нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві;
- провести організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- провести діагностику фінансово-економічного стану ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»;
- проаналізувати систему організації нормування праці на підприємстві;
- запропонувати організаційно-методичні засади удосконалення організації нормування праці на підприємстві;
- провести обґрунтування комплексу заходів з оптимізації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»;
- оцінити ефективність запропонованих заходів.

Об'єктом дослідження у магістерській кваліфікаційній роботі виступає процес організації нормування праці на підприємстві, **предметом** – теоретичні, методичні та прикладні засади удосконалення організації нормування праці на підприємстві.

Методи дослідження. В процесі дослідження були застосовані наступні загальнонаукові та спеціальні методи: логічного та системного аналізу і синтезу, економіко-статистичні методи збору й обробки інформації, соціологічні методи збору первинної інформації, методи економічного аналізу, аналітичні методи дослідження витрат робочого часу працівників (індивідуальна фотографія робочого дня), експертних опитувань тощо.

Інформаційною базою дослідження виступили чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, нормативно-правове забезпечення організації нормування праці на підприємстві, матеріали науково-практичних конференцій, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються тематики дослідження.

Наукова новизна роботи полягає в подальшому розвитку теоретико-методичних засад організації нормування праці на підприємстві. Зокрема, це знайшло своє відображення у наступному:

- удосконалено теоретичні засади формування системи організації нормування праці на підприємстві шляхом виділення комплексу методичних інструментів для ефективної організації нормування праці на підприємстві;
- удосконалено методичний підхід до оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві, що, на відміну від існуючих положень, передбачає виділення наступних напрямів аналізу: охоплення робіт і працівників нормуванням; рівень виконання норм; використання робочого часу; наявність та якість нормативної бази;

Практичне значення одержаних результатів полягає у обґрунтуванні напрямів удосконалення організації нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Визначено економічний ефект від реалізації запропонованих заходів.

За результатами дослідження опубліковано:

Козяр А. П. Зміст та значення організації нормування праці на підприємстві. Тези Міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні виклики сталого розвитку». Житомир. 2025.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження було апробовано під час участі в наступних наукових конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики сталого розвитку» (листопад 2025 р.).

Структура та обсяг магістерської кваліфікаційної роботи. Магістерська кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 95 сторінках друкованого тексту. Робота містить 25 таблиць та 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 79 найменувань. Робота містить 3 додатки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Поняття та значення організації нормування праці на підприємстві

Ефективна організація нормування праці на підприємстві є одним із ключових чинників підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та стабільності господарської діяльності. У сучасних умовах жорсткої конкуренції та динамічного розвитку технологій підприємства змушені раціонально використовувати трудові ресурси для досягнення стратегічних цілей. Нормування праці дозволяє чітко визначити оптимальні витрати часу на виконання виробничих завдань, що сприяє зниженню непродуктивних втрат. Правильно організоване нормування забезпечує об'єктивність у нарахуванні заробітної плати, підвищує трудову дисципліну та формує справедливі умови праці. Воно також слугує основою для планування кадрових потреб, організації виробничих процесів та оцінки ефективності роботи персоналу [4].

Сучасні підходи до нормування включають використання автоматизованих систем, цифрових технологій та аналітики, що підвищує точність і адаптивність встановлених норм. Водночас недоліки в системі нормування можуть призвести до перевантаження працівників, конфліктів і зниження мотивації. Тому питання удосконалення організації нормування праці є надзвичайно актуальним для всіх підприємств незалежно від галузі. Впровадження ефективної системи нормування є основою для сталого розвитку, оптимізації витрат та зростання внутрішнього потенціалу підприємства [24].

Нормування праці на підприємстві - це процес встановлення обґрунтованих норм витрат праці (часу, обсягу виробітку, обслуговування тощо), які необхідні для виконання певного обсягу робіт у конкретних організаційно-технічних умовах. Іншими словами, це система, яка визначає, скільки часу, зусиль і ресурсів потрібно для ефективного виконання

конкретного завдання або виробничої операції. Нормування базується на дослідженні трудових процесів, аналізі витрат робочого часу та врахуванні особливостей технологій, обладнання і кваліфікації працівників [22].

Нормування праці виступає інструментом управління персоналом, який допомагає підприємству досягати економічної ефективності, забезпечувати мотивацію працівників і знижувати трудові витрати.

Становлення й розвиток теорії організації та нормування праці має глибоке історичне коріння, що сягає часів індустріальної революції. Перші спроби раціоналізувати працю з'явилися ще в XVIII столітті, коли почалося масове впровадження машин і фабричної системи виробництва. Вагомий внесок у розвиток теорії нормування праці зробив Фредерік Тейлор, який у кінці XIX століття сформулював основи наукового менеджменту. Його концепція полягала в детальному аналізі трудових процесів і встановленні чітких норм часу для виконання операцій [50; 69]. Ідеї Тейлора були розвинені Генрі Гантом, Френком і Ліліан Гілбрет, які запропонували методи хронометражу та графічного планування праці. У Європі значний внесок у розвиток організації праці зробили А. Файоль та М. Вебер, акцентуючи увагу на структурованій організації підприємств та управлінській дисципліні [62].

У XX столітті нормування праці почало застосовуватись не лише у виробничих процесах, а й у сфері обслуговування та державному управлінні. В СРСР ця система отримала масовий розвиток у рамках планової економіки, де нормування виконувало функцію обліку та планування трудових ресурсів. Водночас на Заході акцент був зроблений на гнучкість, мотивацію та адаптацію праці до потреб працівника. З другої половини XX століття розвивалися соціально-психологічні аспекти організації праці, зокрема в працях Дугласа МакГрегора та Герцберга. Поява комп'ютерних технологій у 1980–1990-х роках сприяла автоматизації процесів нормування та створенню програмних комплексів для аналізу робочого часу [69; 79].

У XXI столітті концепція нормування праці тісно пов'язана з управлінням ефективністю, Lean-менеджментом і цифровою трансформацією підприємств.

Сучасні підходи враховують не лише економічні, а й соціальні, етичні та екологічні фактори організації праці. В умовах динамічних змін і розвитку гібридних форм зайнятості, нормування праці потребує нових методів аналізу, зокрема Big Data, KPI, процесного підходу [42; 55]. Таким чином, теорія організації та нормування праці продовжує еволюціонувати відповідно до вимог часу, поєднуючи класичні засади з інноваційними технологіями.

У сучасних умовах питання ефективного використання трудових ресурсів набуває особливої актуальності, адже організація нормування праці є основою для досягнення раціонального розподілу робочого часу, оптимізації трудових процесів і підвищення продуктивності праці. Вона забезпечує чіткість у плануванні, обґрунтованість витрат і справедливую систему оплати. Удосконалення організації нормування дозволяє підприємствам оперативно реагувати на зміну умов праці, впроваджувати інновації та зменшувати непродуктивні втрати. Без ефективного нормування неможливо забезпечити належний рівень управління персоналом та контролю за виконанням виробничих завдань. Особливої ваги цей процес набуває в умовах цифровізації, автоматизації та переходу до гнучких моделей організації праці.

Поняття «організація нормування праці» є багатограним і нерідко трактується в науковій та практичній літературі по-різному. Деякі дослідники [5; 26; 32] розглядають його як сукупність процесів зі встановлення норм праці, інші [21; 49; 56] – як систему управлінських дій щодо забезпечення раціонального використання трудових ресурсів. Водночас у деяких підходах акцент робиться на технічному аспекті нормування [2; 6], тоді як інші трактують це поняття у контексті соціально-економічних та психологічних факторів [11; 29]. Така неоднозначність пояснюється широким спектром завдань, які виконує нормування праці в умовах різних галузей і форм власності. Крім того, вплив цифрових технологій і нових форматів зайнятості зумовлює потребу в оновленні та розширенні традиційного змісту цього поняття. Отже, для ефективного впровадження системи нормування праці на підприємстві важливо чітко визначити її концептуальні межі та підходи.

Окремі наукові дефініції поняття «організація нормування праці» на підприємстві представлено у табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Окремі наукові дефініції поняття «організація нормування праці»
на підприємстві

Автор	Визначення поняття «організація нормування праці»
Бутенко Д.С. [5]	система управлінських заходів, спрямована на розробку, впровадження і контроль за дотриманням науково обґрунтованих норм праці.
Вудвуд В.В. [9]	процес формування нормативної бази для праці працівників з метою забезпечення ефективного використання трудових ресурсів.
Горбатюк К.В. [14]	сукупність організаційно-технічних та економічних заходів щодо розробки і впровадження норм праці, що відповідають сучасному рівню виробництва.
Дзюба С.Г. [20]	раціональна побудова процесу нормування праці, що враховує інтереси працівника та роботодавця для підвищення продуктивності праці.
Ковальова О.М. [32]	частина організації праці, що включає встановлення норм часу, виробітку, обслуговування та чисельності працівників.
Крайній В.О. [39]	планомірне формування, удосконалення та застосування норм праці, що забезпечують оптимальне навантаження працівників.
Матросов О.Д. [44]	управлінська діяльність, яка забезпечує відповідність норм праці реальним умовам виробничого процесу.
Підкопай Д.С. [56]	методичне забезпечення процесу праці за допомогою нормативів, що сприяє організаційній стабільності підприємства.
Уманська В.Г. [72]	інструмент реалізації трудового потенціалу персоналу через встановлення оптимальних нормативів діяльності.
Черненко Н.О. [76]	комплекс заходів із впровадження системи норм праці, спрямованих на підвищення ефективності праці та виробництва.

Джерело: складено автором

Отже, поняття «організація нормування праці» трактується українськими вченими по-різному залежно від наукової школи, акцентів у дослідженнях та сфери практичного застосування. Одні автори розглядають його як «цілісну систему заходів, спрямовану на встановлення та підтримку науково обґрунтованих норм праці» [5], інші - як «процес управління трудовими ресурсами», що забезпечує ефективне функціонування виробництва [9]. Частина визначень зосереджується на «економічному аспекті» [32], акцентуючи увагу на підвищенні продуктивності праці та зниженні витрат, тоді як інші - на «організаційно-технічному чи соціальному змісті» [56; 76].

Вважаємо, що організація нормування праці - це цілісна система управлінських, техніко-економічних і соціальних заходів, спрямованих на встановлення науково обґрунтованих норм праці, їх адаптацію до конкретних умов діяльності підприємства та безперервне вдосконалення трудових процесів із метою підвищення продуктивності, забезпечення справедливої оплати праці та ефективного використання трудових ресурсів.

Отже, організаційний аспект нормування праці є ключовою складовою всієї системи нормування праці на підприємстві, оскільки саме він забезпечує узгодженість, ефективність і результативність використання інших аспектів – технічного, економічного, соціального, правового й психологічного. Зокрема, це проявляється в наступному [45; 57]:

- організаційний аспект відповідає за структурування трудових процесів, визначення їх логіки, послідовності та взаємозв'язків між працівниками й підрозділами;

- забезпечує реальну практичну реалізацію нормування, задаючи рамки та умови для застосування техніко-економічних розрахунків, правових положень та соціальних очікувань;

- без належної організації нормування праці інші аспекти залишаються формальними, оскільки не вбудовані в управлінську систему та не підтримуються регламентами;

- саме організаційна складова включає визначення нормативних функцій у структурі управління, розподіл обов'язків, формування нормувальних підрозділів або залучення зовнішніх фахівців;

- вона також відіграє роль з'єднувальної ланки між стратегією підприємства та операційною діяльністю, що дозволяє інтегрувати нормування праці у систему управління ефективністю;

- завдяки організаційним механізмам забезпечується гнучкість і адаптивність норм до змінних умов праці, інновацій чи кадрових змін;

- організаційний аспект виступає як системоутворюючий елемент, який визначає якість функціонування всієї системи нормування праці на

підприємстві.

Значення ефективної організації нормування праці на підприємстві відображено на рис. 1.1.

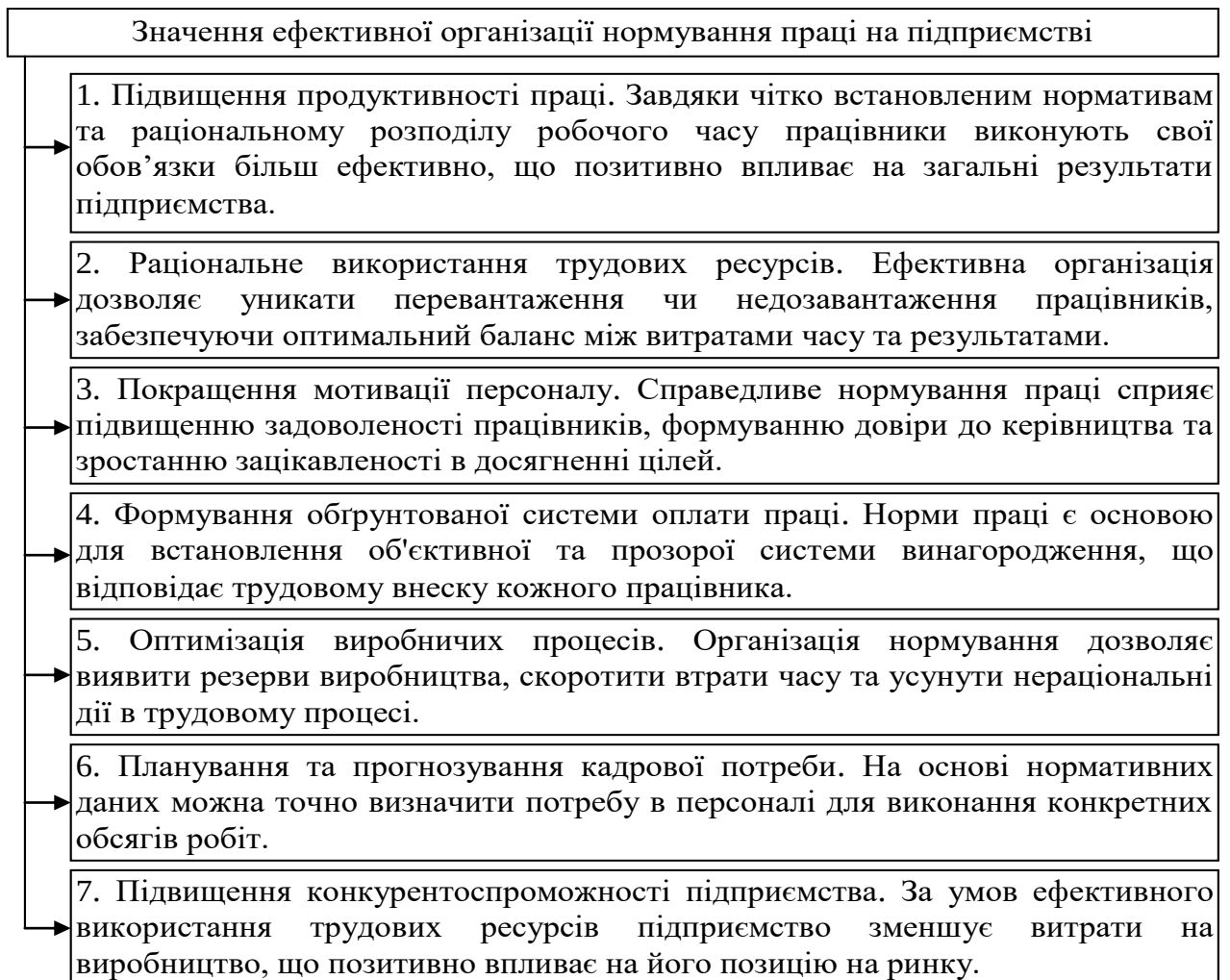


Рис. 1.1. Значення ефективної організації нормування праці на підприємстві

Джерело: складено автором на основі [29; 56]

Вважаємо, що ефективна організація нормування праці є ключовим елементом забезпечення продуктивності праці на підприємстві. Вона дозволяє раціонально використовувати трудові ресурси, оптимізувати витрати часу і зусиль працівників. Завдяки цьому створюються умови для справедливої оплати праці, що стимулює персонал до підвищення результативності. Організаційний аспект нормування пов'язаний із чітким розподілом обов'язків, відповідальністю та узгодженістю процесів на всіх рівнях управління. У результаті підвищується конкурентоспроможність підприємства та рівень

соціальної відповідальності перед працівниками [46].

Мета організації нормування праці на підприємстві полягає у встановленні науково обґрунтованих норм витрат праці, які забезпечують раціональне використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та ефективності виробництва, а також сприяють досягненню стратегічних цілей підприємства.

Основні завдання організації нормування праці полягають в наступному:

1. Розробка та впровадження обґрунтованих норм праці з урахуванням сучасних технологій, організаційних умов та кваліфікації працівників.
2. Аналіз і вдосконалення існуючих норм, адаптація їх до змін у виробничих процесах.
3. Контроль за дотриманням встановлених норм праці та виявлення причин відхилень.
4. Забезпечення об'єктивної оцінки трудового внеску працівників для справедливої оплати праці.
5. Раціоналізація трудових процесів і усунення втрат робочого часу.
6. Планування потреби в персоналі на основі нормативів трудових витрат.
7. Формування системи стимулювання праці, що базується на результатах нормування.

У сучасних умовах трансформації трудових відносин та підвищення вимог до ефективності управління персоналом особливої актуальності набуває дотримання принципів раціональної організації нормування праці. Від правильного підходу до визначення норм і нормативів залежить не лише рівень продуктивності праці, а й справедливість оплати, задоволеність працівників та загальна конкурентоспроможність підприємства. Принципи раціональності дозволяють сформувати гнучку, адаптивну систему нормування, яка враховує технологічні, організаційні та соціальні чинники. Таким чином, дотримання цих принципів є запорукою сталого розвитку підприємства [75].

Характеристика основних принципів раціональної організації нормування праці на підприємстві представлена у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Принципи раціональної організації нормування праці на підприємстві

Принцип	Зміст принципу
Науковість	Встановлення норм праці повинно базуватись на наукових методах дослідження трудових процесів.
Об'єктивність	Норми мають відповідати реальним умовам праці, технічному рівню виробництва та професійним можливостям працівників.
Справедливість	Забезпечення однакових вимог до працівників при однакових умовах праці та однаковій складності завдань.
Раціональність	Раціональне поєднання затрат часу, зусиль і ресурсів з досягненням максимальної ефективності.
Стимулююча роль	Норми повинні мотивувати працівників до підвищення продуктивності праці без перенавантаження.
Гнучкість	Можливість оперативного перегляду норм у разі зміни технологічних чи організаційних умов.
Економічна обґрунтованість	Врахування економічної доцільності встановлення норм, які забезпечують ефективне використання ресурсів.
Комплексність	Врахування всіх факторів, що впливають на процес праці: технічних, організаційних, психофізіологічних.
Участь працівників	Залучення виконавців до розробки та перегляду норм з метою підвищення їх реалістичності та прийнятності.

Джерело: складено автором на основі [2; 9]

Таким чином, узагальнюючи наукові підходи, слід відзначити, що організація нормування праці є ключовим елементом ефективного управління трудовими ресурсами підприємства. Вона забезпечує раціональний розподіл завдань, справедливу оплату праці та оптимізацію виробничих процесів. Завдяки належному нормуванню праці підвищується продуктивність, трудова дисципліна та мотивація працівників. Система нормування виступає важливим інструментом планування й контролю виконання виробничих завдань. Організаційний аспект нормування дозволяє враховувати специфіку виробництва, кваліфікаційні характеристики персоналу та технічне оснащення. Зміст нормування включає наукове обґрунтування трудових норм, їх впровадження та періодичний перегляд відповідно до змін у виробництві. Отже, ефективна організація нормування праці є запорукою стабільного функціонування підприємства й досягнення стратегічних цілей розвитку.

1.2. Система організації нормування праці на підприємстві

У сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства неможливе без впровадження чітко налагодженої системи організації нормування праці. Ця система відіграє ключову роль у забезпеченні продуктивності, оптимального використання трудових ресурсів і зниженні витрат. Нормування праці виступає основою для планування виробництва, розрахунку заробітної плати, оцінки ефективності праці та забезпечення соціальної справедливості. Важливо, щоб організація нормування праці відповідала сучасним вимогам, враховувала особливості виробничих процесів і мотиваційні чинники працівників. Раціональне нормування дозволяє виявити резерви підвищення ефективності праці, усунути непродуктивні витрати часу і забезпечити ритмічну роботу підприємства. Окрім цього, функціональна система нормування є інструментом підвищення конкурентоспроможності підприємства через зростання ефективності використання людського капіталу. Вона сприяє встановленню обґрунтованих трудових норм, що базуються на реальних можливостях працівників та технологічних умовах [24].

Система організації нормування повинна бути динамічною, здатною адаптуватися до змін у внутрішньому й зовнішньому середовищі. Її ефективність визначається наявністю професійних кадрів, сучасних методик нормування та підтримкою з боку керівництва. Таким чином, організація нормування праці – це не лише технічне завдання, а стратегічний елемент управління підприємством [14].

Значення нормування праці закріплено на законодавчому рівні в Кодексі законів про працю України (статті 85 та 86) [35]. Усі зміни щодо впровадження, заміни або перегляду норм праці роботодавець має узгоджувати з профспілковою організацією або її представником. При цьому він зобов'язаний пояснити працівникам причини таких змін і умови, за яких нові норми набудуть чинності. Про запровадження або зміну норм праці працівників необхідно повідомити не пізніше, ніж за місяць до їх фактичного впровадження.

Потенціал нормування праці щодо впливу на вирішення соціально-економічних питань повністю розкривається лише за умови застосування сучасних, науково обґрунтованих нормативів, що враховують як технічні й організаційні аспекти, так і психологічні та соціальні чинники. Найбільш ефективним способом встановлення таких норм вважається аналітичний метод, який включає детальне вивчення трудового процесу, умов праці на конкретному робочому місці, а також аналіз використання робочого часу та обладнання. Результативність виробничих процесів, вибір методів нормування, ефективність використання обладнання, витрати на продукцію та її якість значною мірою залежать від форми організації праці. Це може бути поєднання професій, робота з кількома одиницями техніки або колективна (бригадна) праця.

Система організації нормування праці на підприємстві - це сукупність організаційних, методичних, нормативних і технічних заходів, спрямованих на встановлення, впровадження, обґрунтування та контроль раціональних норм праці для забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та забезпечення справедливого розподілу праці й оплати [21].

Характеристика основних елементів системи організації нормування праці на підприємстві представлена у табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Характеристика основних елементів системи організації
нормування праці на підприємстві

Елемент системи	Опис елементу	Характеристика впливу на процес нормування
1	2	3
1. Об'єкти нормування праці	Роботи, операції, процеси, що підлягають встановленню норм	Визначає напрямок нормування, впливає на точність та обґрунтованість норм
2. Нормативна база	Комплект технічних, організаційних та методичних документів	Забезпечує єдність підходів до встановлення норм і правову обґрунтованість
3. Методи нормування	Техніки та прийоми визначення норм (аналітичні, дослідні, експертні тощо)	Визначає точність, гнучкість і адаптивність норм до реальних умов

Продовження табл. 1.3

4. Умови праці	Виробниче середовище, технічне оснащення, безпека праці	Впливають на допустиме навантаження і тривалість виконання робіт
5. Організаційна структура	Підрозділи та відповідальні особи, які займаються нормуванням	Формує механізм управління процесом нормування, забезпечує контроль і координацію
6. Кваліфікація працівників	Рівень професійної підготовки нормувальників і виконавців робіт	Визначає якість встановлення норм і дотримання їх у виробничому процесі
7. Інформаційно-аналітична база	Дані про трудомісткість, продуктивність, витрати часу, нормативні документи	Забезпечує обґрунтованість норм і можливість їх коригування з урахуванням змін у виробництві

Джерело: складено автором на основі [16; 27]

Отже, система організації нормування праці на підприємстві є комплексним механізмом, що охоплює нормативну, методичну, організаційну, технічну та кадрову складові. Кожен елемент системи відіграє важливу роль у забезпеченні ефективного нормування праці, зокрема створює умови для обґрунтованого встановлення трудових норм, оптимізації виробничих процесів і підвищення продуктивності. Організаційний елемент визначає структуру управління та відповідальність за реалізацію нормування, кадровий - забезпечує кваліфіковане виконання функцій нормування. Методичний елемент формує підхід до вибору і розрахунку норм, а технічний - впливає на рівень механізації та автоматизації процесів. Загалом, ефективна система нормування праці сприяє стабільному функціонуванню підприємства, раціональному використанню ресурсів та створенню мотиваційної системи оплати праці.

У сучасних умовах господарювання впровадження ефективної системи нормування праці передбачає реалізацію низки важливих заходів, зокрема встановлення прогресивних норм, аналіз робочого часу, вивчення передових прийомів праці тощо. Це вимагає створення організаційної структури служби нормування, яка б відповідала вимогам конкурентного середовища та адаптувалась до змін у ринкових умовах. Така служба має бути гнучкою, аналітично підготовленою і здатною швидко реагувати на потреби виробництва. Ефективна організація нормування сприяє зростанню

продуктивності праці, зменшенню витрат часу на виконання завдань і оптимізації трудових процесів [32].

Крім того, служба нормування повинна активно співпрацювати з іншими підрозділами підприємства для комплексного аналізу трудових процесів. Важливу роль відіграє впровадження цифрових технологій для обліку та контролю трудових витрат. Також необхідно постійно підвищувати кваліфікацію працівників служби нормування, враховуючи інновації у сфері праці. Важливо забезпечити прозорість і справедливість у встановленні норм, щоб уникати конфліктів у трудовому колективі. Усе це дозволяє підприємству ефективно управляти людськими ресурсами та досягати високої результативності [49].

Форми організації нормування праці на підприємстві - це організаційні підходи та методи, за допомогою яких підприємство здійснює планування, впровадження, контроль і вдосконалення норм праці на всіх рівнях управління. Вони визначають, як саме побудована система нормування праці, які підрозділи або фахівці за неї відповідають, та як норми інтегруються в загальну систему управління виробництвом [42].

Основні форми організації нормування праці на підприємстві представлено у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Основні форми організації нормування праці на підприємстві

Форма управління	Суть форми	Характеристика
Централізована форма	Нормування здійснюється спеціальним відділом підприємства або групою фахівців у складі служби організації праці	Забезпечує єдність підходів, контроль за якістю норм, системність у вдосконаленні норм
Децентралізована форма	Нормуванням займаються безпосередньо керівники структурних підрозділів (цехів, дільниць)	Підвищує гнучкість і адаптивність норм до реальних умов виробництва, але може знижувати єдині стандарти
Змішана форма	Поєднання централізованого та децентралізованого підходів: базові норми встановлює центральна служба, уточнення - на рівні підрозділів	Сприяє ефективному впровадженню норм із врахуванням специфіки робочих місць

Джерело: складено автором на основі [8; 33]

Такі форми управління сприяють адаптації нормування до особливостей діяльності підприємства, забезпечують контроль за ефективністю праці та стимулюють впровадження прогресивних методів організації праці.

Централізована форма управління нормуванням праці передбачає зосередження відповідальності за якість норм та кадрового складу нормувальників у спеціалізованому структурному підрозділі підприємства (наприклад, у відділі, бюро, лабораторії або окремій групі). Такий підхід найчастіше застосовується на підприємствах, де централізовано організовано підготовку виробництва - включаючи конструкторські, технологічні та інструментальні служби. Особливо ефективною ця форма є на невеликих і середніх підприємствах із обмеженим асортиментом продукції [20].

Серед основних переваг централізованої системи - можливість широкого використання комп'ютерної техніки, уніфікація методів нормування та забезпечення рівномірного навантаження за нормами. Крім того, така форма підвищує продуктивність праці фахівців-нормувальників та зменшує ризик втручання некомпетентних керівників у процес нормування.

Однак централізоване управління має і свої недоліки. Зокрема, це певна віддаленість від реальних умов на виробництві, що іноді призводить до запізненого реагування на потреби цехів щодо змін норм. Також ускладнюється своєчасне виправлення помилок нормувальників або технологів та обмежується доступ до точних даних про фактичні витрати часу, ефективність його використання і обсяги понаднормової праці [49].

Децентралізована система управління нормуванням праці передбачає функціонування кількох незалежних центрів. Такий підхід доцільний переважно на великих, чітко структурованих підприємствах або виробничих об'єднаннях, де окремі підрозділи самостійно виготовляють готову продукцію. У таких умовах нормувальні служби мають змогу тісніше співпрацювати з виробничими підрозділами, швидше реагувати на їхні запити та адаптувати норми відповідно до реальних потреб. Проте відсутність єдиного організаційно-методичного центру може негативно позначатися на якості

нормування. Також недоліком децентралізованої форми є залежність нормувальників від керівництва окремих цехів чи дільниць, що іноді ставлять локальні інтереси вище за загальні інтереси підприємства [43].

Змішана форма управління нормуванням праці передбачає, що разом із єдиним організаційно-методичним центром на підприємстві, у великих цехах створюються спеціалізовані бюро з організації та нормування праці. У такій системі обов'язки розподіляються між центральним підрозділом і цеховими бюро. Наприклад, відділ організації праці та заробітної плати відповідає за загальне керівництво, розробляє методики та встановлює норми на нові види продукції. У той же час, цехові бюро займаються поточними питаннями нормування безпосередньо на виробництві - впроваджують нові норми, переглядають і коригують застарілі, фіксують рівень виконання норм, аналізують трудомісткість робіт і використання робочого часу. За умови належного керівництва така модель успішно поєднує сильні сторони централізованого та децентралізованого підходів, мінімізуючи їх недоліки.

Використання комплексного набору методичних інструментів є надзвичайно важливим для ефективної організації нормування праці на підприємстві. Такий підхід дозволяє забезпечити точність, обґрунтованість і гнучкість норм, що відповідають реальним умовам виробництва. Методичні інструменти допомагають враховувати технічні, економічні та соціальні фактори, що впливають на продуктивність праці. Вони сприяють систематичному аналізу та постійному вдосконаленню трудових норм. Без застосування відповідних методик процес нормування може бути неповним і неефективним, що призведе до зниження результативності роботи підприємства. Таким чином, комплекс методичних інструментів є основою для досягнення високої продуктивності та раціонального використання трудових ресурсів [53].

Характеристика комплексу методичних інструментів для ефективної організації нормування праці на підприємстві представлена у табл. 1.5.

Таблиця 1.5

Характеристика комплексу методичних інструментів для ефективної
організації нормування праці на підприємстві

Методичний інструмент	Зміст	Роль у нормуванні праці
Аналіз трудових процесів	Детальне вивчення послідовності, змісту та умов виконання робіт	Допомагає виявити резерви підвищення продуктивності та оптимізувати процеси
Хронометраж (фотографія часу)	Вимірювання фактичного часу виконання окремих операцій	Дає змогу встановити точні норми часу на виконання робіт
Метод експертних оцінок	Використання думок фахівців і досвідчених працівників для визначення норм	Застосовується при відсутності можливості прямого вимірювання або для уточнення норм
Калькуляція трудомісткості	Обчислення загального обсягу трудових витрат на виготовлення одиниці продукції	Служить основою для розрахунку норм на виробництво
Метод нормативних карт	Створення спеціальних карт, що описують послідовність і тривалість операцій	Забезпечує уніфікацію та стандартизацію нормування
Аналіз використання робочого часу	Оцінка ефективності використання робочого часу працівниками	Виявляє втрати часу та резерви для підвищення продуктивності
Системний підхід до нормування	Комплексне врахування технічних, організаційних, економічних та соціальних факторів	Забезпечує комплексність і гнучкість встановлення норм
Автоматизовані системи нормування	Використання комп'ютерних програм для збору, обробки та аналізу даних по нормуванню	Підвищує точність, швидкість і зручність у роботі з нормами

Джерело: складено автором на основі [14; 25; 52]

Отже, наведений комплекс методичних інструментів є фундаментом для ефективної організації нормування праці на підприємстві. Він включає різноманітні підходи - від точного заміру часу до експертних оцінок та автоматизованих систем, що забезпечують точність і обґрунтованість норм. Використання цих інструментів дозволяє всебічно аналізувати трудові процеси, виявляти резерви підвищення продуктивності та оптимізувати використання робочого часу. Системний підхід до нормування враховує технічні, економічні та соціальні фактори, що підвищує якість встановлених норм. Загалом, методичний комплекс сприяє підвищенню ефективності праці і стабільності виробничих процесів на підприємстві.

В сучасних умовах, напрями удосконалення організації нормування праці на підприємстві можуть включати такі ключові аспекти [21; 69]:

- впровадження сучасних інформаційних технологій, що передбачає використання спеціалізованого програмного забезпечення для розрахунку норм праці та аналізу трудових процесів;

- актуалізація нормативної бази, що відображає перегляд та оновлення норм праці відповідно до змін у технічному оснащенні, організації виробництва та трудових умов;

- удосконалення методик нормування на основі поєднання аналітичних, статистичних та експертних методів при встановленні норм;

- підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці, а саме проведення регулярного навчання та сертифікації працівників, які займаються нормуванням;

- залучення працівників до процесу нормування шляхом проведення опитувань, аналізу зворотного зв'язку та участі працівників у перегляді норм.

- інтеграція нормування з системами управління якістю та продуктивністю.

Визначені напрями спрямовані на створення гнучкої, адаптивної системи нормування, яка відповідає вимогам сучасного виробництва.

Таким чином, система організації нормування праці на підприємстві є ключовим інструментом забезпечення ефективного використання трудових ресурсів. Вона сприяє встановленню обґрунтованих норм, що відповідають сучасним умовам виробництва, технічному рівню обладнання та кваліфікації працівників. Раціонально побудована система дозволяє досягти оптимального співвідношення між затратами праці та обсягом продукції. Комплексне використання методичних інструментів нормування забезпечує справедливий розподіл трудових обов'язків і стимулює продуктивність праці. Водночас важливим завданням є постійне удосконалення організаційних і технічних підходів до нормування праці. Загалом, система нормування праці виступає основою стабільного розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності.

1.3. Методичні засади оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві

Ефективне використання трудових ресурсів є одним із ключових чинників підвищення конкурентоспроможності підприємства. Одним із інструментів раціоналізації праці є система нормування, яка дозволяє обґрунтовано визначити витрати робочого часу на виконання виробничих завдань. Проте сам факт впровадження норм ще не гарантує досягнення високих результатів - необхідною є оцінка ефективності організації нормування праці. Така оцінка дає змогу виявити недоліки у підходах до встановлення норм, проаналізувати відповідність нормативів фактичним умовам виробництва та рівню кваліфікації працівників. Вона також дозволяє визначити ступінь впливу нормування на продуктивність праці, рівень заробітної плати та мотивацію персоналу [20].

Оцінка ефективності нормування є основою для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення організації праці. Крім того, вона сприяє формуванню прозорої системи оплати праці та забезпечує справедливий розподіл обов'язків між працівниками. За її допомогою можна не лише оптимізувати витрати на оплату праці, а й підвищити рівень задоволеності працівників. В умовах змін ринкового середовища та технологічних інновацій регулярна оцінка ефективності нормування праці набуває особливої актуальності. Саме тому дана проблема є важливою для практики управління персоналом і стратегічного розвитку підприємства.

Процес оцінки ефективності організації нормування праці на підприємстві - це систематичне дослідження, спрямоване на виявлення рівня відповідності встановлених норм праці реальним умовам виробництва, трудовим затратам та продуктивності працівників. Він включає аналіз обґрунтованості норм, ступеня їх виконання, впливу нормування на економічні показники підприємства, мотивацію персоналу й організацію виробничих процесів. Така оцінка дозволяє виявити недоліки в існуючій системі

нормування, встановити напрями її вдосконалення та забезпечити раціональне використання трудових ресурсів [2].

У межах цього процесу застосовуються як кількісні, так і якісні методи аналізу, зокрема розрахунок трудомісткості, коефіцієнтів виконання норм, продуктивності праці та витрат часу. Результати оцінки є основою для прийняття управлінських рішень щодо оновлення нормативної бази, впровадження інновацій у процеси нормування, а також формування ефективної системи оплати праці та стимулювання.

Завдання оцінки ефективності організації нормування праці на підприємстві полягають у наступному [4; 24]:

1. Визначення відповідності норм праці реальним умовам виробництва, з урахуванням технологічних, організаційних і соціальних факторів.
2. Оцінювання рівня використання трудового потенціалу працівників з метою виявлення резервів підвищення продуктивності праці.
3. Аналіз обґрунтованості та об'єктивності встановлених норм, виявлення випадків завищення чи заниження нормативів.
4. Визначення впливу системи нормування на ефективність діяльності підприємства, зокрема на собівартість продукції, рівень мотивації персоналу та якість виробничих процесів.
5. Формування пропозицій щодо вдосконалення методів нормування праці, впровадження нових технологічних або організаційних рішень.
6. Забезпечення обґрунтованої бази для прийняття управлінських рішень у сфері оплати праці, планування виробництва та кадрової політики.
7. Моніторинг змін у продуктивності праці після впровадження нових норм і методів їхнього встановлення.

Представлені завдання спрямовані на підвищення ефективності функціонування підприємства через оптимізацію трудових процесів і підвищення об'єктивності нормування.

До основних питань аналізу стану нормування праці на підприємстві належать наступні [16; 50]:

- охоплення робіт і працівників нормуванням;
- рівень виконання норм;
- використання робочого часу;
- наявність та якість нормативної бази.

До основних питань аналізу стану нормування праці на підприємстві належать ті, що наведені на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Напрями аналізу стану нормування праці на підприємстві

Джерело: складено автором на основі [37; 53; 69]

Комплексний аналіз цих питань дозволяє не лише визначити поточний стан нормування праці, а й розробити рекомендації щодо його вдосконалення.

Конкретні показники, які можна використовувати для аналізу стану нормування праці на підприємстві, згрупованими за основними напрямками представлено у табл. 1.6.

Таблиця 1.6

Система показників аналізу стану нормування праці на підприємстві

Напрямок аналізу	Показники
1. Охоплення робіт і працівників нормуванням	1. Частка робіт, охоплених нормами, у загальному обсязі робіт (%) 2. Частка працівників, що працюють за нормами (%) 3. Кількість нормованих професій/посад 4. Співвідношення нормованих та ненормованих робіт
2. Рівень виконання норм	1. Середній відсоток виконання норм праці 2. Частка працівників, що перевиконують норми (%) 3. Частка працівників, що систематично не виконують норми (%) 4. Кількість переглядів норм за звітний період
3. Використання робочого часу	1. Коефіцієнт використання змінного фонду робочого часу 2. Частка втрат робочого часу (простої, порушення трудової дисципліни тощо) 3. Середня тривалість операцій/завдань 4. Рівень внутрішньозмінних втрат часу (%)
4. Наявність та якість нормативної бази	1. Частка актуалізованих (переглянутих) норм за останній рік 2. Частка норм, розроблених на основі хронометражу та фотохронометражу 3. Наявність методичних матеріалів та інструкцій 4. Частота оновлення нормативної документації (разів на рік)

Джерело: складено автором на основі [62; 75]

Отже, для комплексної оцінки стану нормування праці на підприємстві важливо враховувати різні групи показників, які охоплюють охоплення нормуванням, рівень виконання норм, використання робочого часу та якість нормативної бази. Конкретні показники в кожній групі дозволяють детально аналізувати стан справ і виявляти проблемні зони. Вимірювання виконання норм і використання робочого часу допомагає виявити резерви підвищення продуктивності. Аналіз нормативної бази забезпечує своєчасне оновлення норм відповідно до змін у виробництві. Загалом, системний підхід до оцінки сприяє удосконаленню нормування праці та підвищенню ефективності роботи підприємства.

Ефективність нормування праці на підприємстві - це показник, який відображає ступінь досягнення цілей нормування шляхом встановлення обґрунтованих трудових норм, що забезпечують оптимальне співвідношення між затратами праці та результатами виробничої діяльності. Вона характеризує, наскільки встановлені норми відповідають реальним умовам праці, сприяють

підвищенню продуктивності, раціональному використанню робочого часу і ресурсів, а також мотивації працівників. Висока ефективність нормування означає, що норми є точними, справедливими та стимулюють досягнення кращих виробничих результатів без перевантаження персоналу [45].

Характеристика основних підходів до оцінки ефективності організації нормування праці на підприємстві представлена у табл. 1.7.

Таблиця 1.7

Характеристика основних підходів до оцінки ефективності
організації нормування праці на підприємстві

Підхід	Опис	Переваги	Недоліки
Кількісний підхід	Оцінка за допомогою кількісних показників: рівень виконання норм, продуктивність, трудомісткість, витрати часу	Об'єктивність, можливість порівняння, вимірність	Не враховує якісні аспекти, можливість ігнорування людського фактора
Якісний підхід	Аналіз організаційних, соціальних, психологічних аспектів нормування: мотивація, задоволеність працівників, вплив на атмосферу в колективі	Допомагає врахувати людський фактор і вплив на персонал	Суб'єктивність оцінок, складність вимірювання
Порівняльний підхід	Порівняння норм з аналогічними нормами інших підприємств або галузей	Дозволяє виявити відставання та кращі практики	Можлива недоступність або нерелевантність даних
Аналіз економічної ефективності	Оцінка впливу нормування на собівартість, витрати праці, рівень прибутку підприємства	Зв'язок з фінансовими результатами, обґрунтованість	Вимагає комплексних даних і складних розрахунків
Системний підхід	Комплексний аналіз усіх факторів, що впливають на нормування, з урахуванням взаємозв'язків між ними	Забезпечує повноту оцінки, враховує всі аспекти	Вимагає значних ресурсів і часу для проведення аналізу

Джерело: складено автором на основі [20; 30]

Оцінка ефективності організації нормування праці на підприємстві може здійснюватися за різними підходами, кожен з яких має свої особливості, переваги та обмеження [7; 27]:

- кількісний підхід, який базується на використанні числових показників, таких як рівень виконання норм, продуктивність праці, трудомісткість та

витрати робочого часу. Цей підхід забезпечує об'єктивність і дає змогу порівнювати результати, проте він не враховує якісні фактори, такі як вплив нормування на моральний стан працівників або атмосферу в колективі;

- якісний підхід, що зосереджується на аналізі соціальних і психологічних аспектів нормування праці. Він враховує мотивацію, задоволеність працівників, вплив на робочі стосунки, що дозволяє більш глибоко оцінити ефективність нормування з людської точки зору. Однак цей підхід має певну суб'єктивність і складно піддається кількісному вимірюванню;

- порівняльний підхід, який полягає у зіставленні встановлених норм із аналогічними показниками інших підприємств або галузей. Він допомагає виявити відставання, а також запозичити кращі практики. Однак цей метод може бути обмежений через відсутність релевантних або доступних для порівняння даних;

- аналіз економічної ефективності, що спрямований на оцінку впливу системи нормування на собівартість продукції, витрати праці і загальний фінансовий результат підприємства. Цей підхід надає змогу чітко пов'язати нормування з економічними показниками, але вимагає збору великої кількості даних та проведення складних розрахунків;

- системний підхід, який передбачає комплексний аналіз усіх факторів, що впливають на нормування праці, з урахуванням взаємозв'язків між організаційними, технічними, економічними та соціальними аспектами. Цей підхід забезпечує повноту оцінки, проте потребує значних ресурсів, часу та професійної експертизи для його реалізації.

Загалом, для отримання найбільш об'єктивної та повної оцінки ефективності організації нормування праці на підприємстві доцільно застосовувати поєднання кількох підходів [27].

Комплексна система показників оцінки ефективності організації нормування праці на підприємстві з їх змістом та методиками розрахунку представлена у табл. 1.8.

Таблиця 1.8

Показники оцінки ефективності організації нормування праці
на підприємстві

Показник	Зміст	Методика розрахунку
1. Частка нормованих робіт (%)	Відсоток робіт, на які встановлені норми від загального обсягу робіт	$(\text{Кількість нормованих робіт} / \text{Загальна кількість робіт}) \times 100$
2. Частка працівників за нормами (%)	Відсоток працівників, які працюють за встановленими нормами праці	$(\text{Кількість працівників, які працюють за нормами} / \text{Загальна кількість працівників}) \times 100$
3. Рівень виконання норм (%)	Відношення фактично виконаного обсягу роботи до запланованого за нормою	$(\text{Фактичний обсяг робіт} / \text{Нормований обсяг робіт}) \times 100$
4. Коефіцієнт використання робочого часу	Відношення фактично відпрацьованого часу до наявного робочого часу	$(\text{Фактично відпрацьований час} / \text{Наявний робочий час})$
5. Втрати робочого часу (%)	Частка часу, втрачена через простої, перерви, порушення дисципліни	$(\text{Втрачений робочий час} / \text{Загальний робочий час}) \times 100$
6. Трудомісткість одиниці продукції (год/од.)	Середній час, необхідний для виготовлення однієї одиниці продукції	$\text{Сумарний трудовитрат (години)} / \text{Виготовлена кількість продукції (одиниць)}$
7. Частота перегляду норм (разів/рік)	Кількість змін чи оновлень норм праці за рік	Кількість переглядів норм за звітний період
8. Частка норм, встановлених на основі хронометражу (%)	Відсоток норм, які встановлені з використанням методів вимірювання часу	$(\text{Кількість норм, встановлених за хронометражем} / \text{Загальна кількість норм}) \times 100$
9. Рівень відповідності норм фактичним умовам (%)	Оцінка того, наскільки норми відповідають реальним умовам і технологіям виробництва	Оцінка на основі експертних опитувань або аудиту (бал або % відповідності)
10. Вплив нормування на продуктивність праці (%)	Відсоток підвищення продуктивності, досягнутий за рахунок впровадження нормування	$((\text{Продуктивність після впровадження норм} - \text{Продуктивність до впровадження}) / \text{Продуктивність до впровадження}) \times 100$

Джерело: складено автором на основі [16; 20; 50]

Отже, система показників ефективності організації нормування праці на підприємстві включає як кількісні, так і якісні характеристики, що дають змогу всебічно оцінити стан нормування. Вона охоплює показники охоплення нормами робіт і працівників, рівня виконання норм та використання робочого часу. Також враховується трудомісткість продукції, частота перегляду норм і

методи їх встановлення, що впливають на актуальність нормативної бази. Важливою є оцінка відповідності норм фактичним умовам виробництва, що забезпечує їхню обґрунтованість і практичність. Показник впливу нормування на продуктивність праці відображає реальний економічний ефект від впровадження системи нормування. Загалом, використання цих показників допомагає керівництву підприємства приймати обґрунтовані рішення для покращення організації праці і підвищення її ефективності [57].

Таким чином, методика оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві є важливим інструментом управління трудовими ресурсами та виробничими процесами. Вона базується на комплексному аналізі кількісних і якісних показників, що відображають відповідність встановлених норм реальним умовам праці, рівень виконання норм, використання робочого часу, а також вплив нормування на продуктивність і економічні результати підприємства. Застосування різних підходів - кількісного, якісного, порівняльного, економічного та системного - забезпечує всебічну і об'єктивну оцінку діючої системи нормування. Ефективна методика дозволяє виявляти недоліки, визначати резерви підвищення продуктивності, оптимізувати нормативну базу і підвищувати мотивацію працівників.

1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві

Нормативно-правове забезпечення організації нормування праці на підприємстві є фундаментальним аспектом, який визначає рамки і правила функціонування системи нормування. Воно гарантує, що встановлення норм праці відбувається відповідно до чинного законодавства та враховує права і обов'язки як роботодавців, так і працівників. Завдяки нормативно-правовим документам забезпечується єдність методик і підходів до нормування, що сприяє справедливості та прозорості в розподілі трудових відносин.

Відсутність або невідповідність нормативної бази може призводити до конфліктів, неправомірного встановлення норм і демотивації персоналу. Крім того, правове регулювання сприяє захисту інтересів працівників, забезпечуючи умови для безпечної та продуктивної праці. Воно також регламентує порядок перегляду, затвердження і впровадження норм, що дозволяє своєчасно адаптувати їх до змін у виробничих процесах. У сучасних умовах ринкової економіки нормативно-правове забезпечення є необхідною складовою ефективного управління трудовими ресурсами. Воно формує правову основу для впровадження інноваційних підходів у нормуванні праці. Таким чином, дотримання законодавчих вимог у сфері нормування праці сприяє підвищенню продуктивності, зниженню трудових конфліктів та зміцненню соціальної стабільності на підприємстві. Важливість нормативно-правового забезпечення полягає в тому, що воно створює надійний фундамент для сталого розвитку організації та захисту прав усіх учасників виробничого процесу [47; 73].

Головні аспекти нормативно-правового забезпечення організації нормування праці на підприємстві охоплюють кілька ключових напрямів, які формують правову основу для ефективного функціонування системи нормування:

1. Законодавче регулювання трудових норм. Цей аспект включає нормативні акти, що встановлюють загальні вимоги до організації праці, встановлення та перегляду норм, права і обов'язки роботодавців і працівників. До основних документів належать Кодекс законів про працю України, закони про охорону праці та інші нормативні акти.

2. Нормативна база щодо встановлення норм праці. Вона складається з методичних рекомендацій, типових норм, галузевих стандартів і внутрішніх документів підприємства, які регламентують порядок розробки, затвердження і впровадження норм. Ця база забезпечує єдність і системність підходів до нормування.

3. Правове забезпечення захисту прав працівників. Включає норми, які гарантують справедливе встановлення трудових нормативів, захист від

надмірних навантажень, а також порядок інформування працівників про зміни норм і умови їх застосування. Це сприяє дотриманню трудового законодавства і підтримці соціальної справедливості.

4. Регулювання відповідальності за порушення нормування. Визначає санкції та механізми відповідальності за неправильне встановлення норм, недотримання трудових стандартів чи порушення прав працівників у сфері нормування праці.

5. Порядок контролю і аудиту нормування. Описує процедури перевірки дотримання норм та їх відповідності чинному законодавству, що забезпечує постійний моніторинг і своєчасне коригування системи нормування на підприємстві.

6. Нормативи щодо участі профспілок та інших представницьких органів. Забезпечують механізми погодження і консультацій з представниками працівників під час впровадження та перегляду норм, що сприяє соціальному діалогу та зменшенню конфліктів.

Визначені аспекти створюють комплексну систему правових засад, що забезпечує прозорість, законність та ефективність організації нормування праці на підприємстві.

Враховуючи викладене, можна дійти висновку, що якісне нормативно-правове забезпечення в сфері організації нормування праці на підприємстві є ключовою складовою для формування стабільного, справедливого та ефективного робочого середовища. Воно не лише встановлює чіткі правила і стандарти, що регулюють трудові процеси, а й гарантує захист прав працівників та забезпечує рівні умови для всіх учасників виробничого процесу. Надійна правова база сприяє підвищенню прозорості управлінських рішень, зменшенню трудових конфліктів і підвищенню мотивації персоналу. Крім того, своєчасне оновлення нормативних документів дозволяє підприємству оперативно реагувати на зміни у виробничих, технологічних та соціальних умовах. Таким чином, якісне нормативно-правове забезпечення є не лише фундаментом законності, а й важливим чинником підвищення

конкурентоспроможності та сталого розвитку підприємства в цілому.

Основу законодавчого регулювання нормування праці становить глава VI «Нормування праці» КЗпП України [35], а також Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [25]. Серед інших нормативно-правових актів, які регулюють згадане питання, можна виокремити Постанову Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197 «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві» [59], а також Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджені постановою колегії Міністерства праці України від 19 травня 1995 року № 2 [61] та Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 року № 44 [60].

Крім цього, варто звернути увагу на те, що п. 3.15 Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства рекомендовано у колективних договорах визначати взаємні обов'язки роботодавця та працівників щодо зниження трудомісткості продукції, підвищення рівня нормування, нормованих завдань, своєчасного перегляду застарілих та помилково встановлених норм праці [61].

Статтею 88 КЗпП України передбачено, що норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються [35]:

- справний стан машин, верстатів і пристроїв;
- належна якість матеріалів та інструментів, необхідних для виконання роботи, і їх вчасне подання;
- вчасне постачання виробництва електроенергією, газом та іншими джерелами енергоживлення;
- своєчасне забезпечення технічною документацією;
- здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідне освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих

наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я робітників, тощо).

Норми виробітку та норми часу разом з тарифними ставками (окладами) та встановленими розрядами робіт використовуються для визначення розцінок при відрядній оплаті праці. Згідно зі ст. 90 КЗпП України відрядна розцінка визначається діленням погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на погодинну (денну) норму виробітку. Відрядна розцінка може бути визначена також множенням погодинної (денної) тарифної ставки, яка відповідає розряду роботи, що виконується, на встановлену норму часу в годинах або днях [35].

Крім цього, згідно зі ст. 92 КЗпП України при погодинній оплаті працівникам встановлюються нормовані завдання на основі зазначених вище видів норм праці. При цьому нормоване завдання - це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників (наприклад, бригада) повинні виконати за робочу зміну, робочий місяць (відповідно змінне чи місячне нормоване завдання) або за іншу одиницю робочого часу на погодинно оплачуваних роботах [35].

У ст. 87 КЗпП України передбачено, що поряд з нормами, встановленими на стабільні за організаційно-технічними умовами роботи, застосовуються тимчасові й одноразові норми. Тимчасові норми встановлюються на період освоєння тих чи інших робіт за відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Одноразові норми встановлюються на окремі роботи, які мають одиничний характер (позапланові, аварійні) [35].

Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання (далі - підприємства), а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати [25].

Стаття 12 ЗУ «Про оплату праці» встановлює норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо встановлюються [25].

Згідно Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства норми праці повинні визначатися за нормативними матеріалами для нормування праці, затвердженими в централізованому порядку. Причому нормативні матеріали мають розглядатись як комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм затрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом. [61] До таких матеріалів належать: нормативи з питань праці (нормативи часу, включаючи мікроелементи, нормативи чисельності, нормативи часу обслуговування), єдині та типові норми (часу, виробітку, обслуговування), нормативи режимів роботи устаткування.

Єдині та типові норми праці розробляються на роботи, що виконуються за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва в одній або кількох галузях народного господарства та є рекомендаційними для застосування на підприємствах при нормуванні праці працівників на відповідних видах робіт. При цьому типові норми рекомендуються як еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який

розраховані ці норми.

Згідно зі ст. 89 КЗпП заміна й перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих, відомчих) норм здійснюється органами, які їх затвердили. У п. 1.6 Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства визначено, що за сферою застосування нормативні матеріали для нормування праці поділяються на міжгалузеві, галузеві (відомчі) та місцеві. Міжгалузеві єдині та типові норми і нормативи розробляються та затверджуються Мінпраці України. Галузеві (відомчі) та типові норми і нормативи розробляються за відсутності відповідних міжгалузевих норм і нормативів та затверджуються відповідним міністерством (відомством) [35].

За п. 4.6 Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства документом, який інформує міністерства (відомства) та підприємства про рекомендовані для застосування на даний період міжгалузеві (галузеві, відомчі) нормативні матеріали щодо нормування праці, є Перелік, який щодо міжгалузевих норм та нормативів затверджується Міністерством праці і соціальної політики України, а щодо галузевих (відомчих) норм і нормативів - відповідними міністерствами (відомствами) на договірних засадах з їх розробниками, якими виступають головні нормативно-дослідні підрозділи з праці.

Інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві - це сукупність процесів і засобів збору, обробки, зберігання, передачі та використання даних і документів, які необхідні для ефективного встановлення, контролю та коригування норм праці. Воно включає інформацію про трудові процеси, фактичні витрати робочого часу, рівень виконання норм, технологічні зміни, а також нормативно-правову документацію та внутрішні методичні матеріали підприємства. Надання своєчасної, достовірної та повної інформації дозволяє керівництву і спеціалістам нормування приймати обґрунтовані рішення, оперативно реагувати на зміни виробничих умов і забезпечувати підвищення продуктивності праці. Таким чином, інформаційне забезпечення виступає важливою складовою системи управління нормуванням

праці, що забезпечує взаємодію між різними ланками підприємства і підтримує прозорість процесів нормування [71; 75].

Інформаційне забезпечення допомагає ефективно організовувати процес нормування праці на підприємстві, забезпечуючи своєчасний доступ до необхідних даних для аналізу та прийняття управлінських рішень. Воно сприяє точному встановленню норм, контролю їх виконання та оперативному виявленню відхилень від нормативних показників. Завдяки якісній інформації полегшується планування трудових ресурсів, оптимізація використання робочого часу та підвищення продуктивності праці. Крім того, інформаційне забезпечення забезпечує прозорість і об'єктивність нормування, що підвищує довіру працівників і сприяє соціальній стабільності на підприємстві. Воно також є основою для вдосконалення нормативної бази і впровадження інноваційних методів управління працею. Таким чином, ефективне інформаційне забезпечення є ключовим фактором успішної організації нормування праці.

Засоби інформаційного забезпечення відносять у сфері організації нормування праці на підприємстві включають різноманітні інструменти та ресурси, які забезпечують збір, обробку, зберігання та передачу необхідної інформації для ефективного нормування праці. До них належать [16; 30]:

1. Документальні засоби - нормативні акти, методичні рекомендації, стандарти, внутрішні інструкції та положення підприємства, які регламентують порядок встановлення та контролю норм праці.

2. Технічні засоби обробки інформації - комп'ютерні системи, програмне забезпечення для обробки даних, автоматизовані системи обліку робочого часу, бази даних та електронні архіви.

3. Засоби комунікації - внутрішні інформаційні системи, електронна пошта, корпоративні портали, засоби зв'язку для оперативного обміну інформацією між підрозділами.

4. Аналітичні інструменти - методи та програмні засоби для аналізу трудових процесів, хронометражу, оцінки продуктивності, планування норм і

контролю їх виконання.

5. Персонал, що забезпечує інформаційний обмін - спеціалісти з нормування праці, IT-фахівці, керівники та інші працівники, відповідальні за збір і поширення інформації.

Використання комплексного набору засобів інформаційного забезпечення створює основу для своєчасного, точного і повного обміну даними, що необхідні для якісної організації нормування праці на підприємстві.

Важливими засобами інформаційного забезпечення є затверджені Наказом «Про затвердження річних форм державної статистичної звітності з праці» Міністерства статистики України від 26.09.1996 р. № 283 річні форми державної статистичної звітності з праці [47]:

- № 1-ПВ (умови праці) річна "Звіт про стан умов праці, пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах";
- № 2-ПВ (річна) "Звіт з праці";
- №4-ПВ (річна) "Звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці".

Форма № 4-ПВ (річна) «Звіт про виконання норм виробітку і стан нормування праці» - це державна статистична звітність, яка подається підприємствами з метою оцінювання стану нормування праці, виконання норм виробітку, рівня розробленості норм праці, а також виявлення резервів підвищення продуктивності.

Форма подається юридичними особами та їх відокремленими підрозділами, що використовують нормування праці (переважно підприємства промисловості, транспорту, будівництва, торгівлі та ін.) [47].

Підприємству веде Форму № 4-ПВ з такими цілями:

- моніторинг ефективності нормування праці;
- визначення проблем у продуктивності праці;
- обґрунтування потреб у сучасних нормативах та методиках;
- порівняння стану нормування з показниками інших підприємств;
- підготовка даних для планування фонду оплати праці.

Таким чином, впровадження сучасних інформаційних технологій у систему нормування праці на підприємстві формує нові стандарти ефективного управління трудовими ресурсами. Ці технології дозволяють оперативно і точно збирати дані про виробничі процеси, що є ключовим для обґрунтованого та справедливого встановлення норм праці. Вони також автоматизують облік робочого часу, контроль за виконанням завдань і аналіз продуктивності, що значно знижує ймовірність людських помилок. Завдяки цьому підвищується точність планування, оптимізується використання трудових ресурсів і поліпшується загальна ефективність роботи підприємства. Крім того, сучасні інформаційні системи сприяють кращій взаємодії між підрозділами, забезпечуючи прозорість і своєчасність обміну інформацією. Впровадження таких технологій також відкриває можливості для застосування аналітичних інструментів і штучного інтелекту в управлінні нормуванням, що робить процес більш адаптивним і гнучким до змін у виробництві.

Висновки до розділу 1

Ефективна організація нормування праці є ключовим елементом забезпечення продуктивності праці на підприємстві. Вона дозволяє раціонально використовувати трудові ресурси, оптимізувати витрати часу і зусиль працівників. Завдяки цьому створюються умови для справедливої оплати праці, що стимулює персонал до підвищення результативності. Організаційний аспект нормування пов'язаний із чітким розподілом обов'язків, відповідальністю та узгодженістю процесів на всіх рівнях управління. У результаті підвищується конкурентоспроможність підприємства та рівень соціальної відповідальності перед працівниками.

Визначено, що організація нормування праці - це цілісна система управлінських, техніко-економічних і соціальних заходів, спрямованих на встановлення науково обґрунтованих норм праці, їх адаптацію до конкретних умов діяльності підприємства та безперервне вдосконалення трудових процесів

із метою підвищення продуктивності, забезпечення справедливої оплати праці та ефективного використання трудових ресурсів. У сучасних умовах трансформації трудових відносин та підвищення вимог до ефективності управління персоналом особливої актуальності набуває дотримання принципів раціональної організації нормування праці.

Система організації нормування праці на підприємстві - це сукупність організаційних, методичних, нормативних і технічних заходів, спрямованих на встановлення, впровадження, обґрунтування та контроль раціональних норм праці для забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та забезпечення справедливого розподілу праці й оплати. Ефективна організація нормування сприяє зростанню продуктивності праці, зменшенню витрат часу на виконання завдань і оптимізації трудових процесів.

Раціонально побудована система дозволяє досягти оптимального співвідношення між затратами праці та обсягом продукції. Комплексне використання методичних інструментів нормування забезпечує справедливий розподіл трудових обов'язків і стимулює продуктивність праці. Водночас важливим завданням є постійне удосконалення організаційних і технічних підходів до нормування праці. Загалом, система нормування праці виступає основою стабільного розвитку підприємства та підвищення його конкурентоспроможності.

Оцінка ефективності нормування є основою для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення організації праці. Крім того, вона сприяє формуванню прозорої системи оплати праці та забезпечує справедливий розподіл обов'язків між працівниками. За її допомогою можна не лише оптимізувати витрати на оплату праці, а й підвищити рівень задоволеності працівників. В умовах змін ринкового середовища та технологічних інновацій регулярна оцінка ефективності нормування праці набуває особливої актуальності. Саме тому дана проблема є важливою для практики управління персоналом і стратегічного розвитку підприємства.

Методика оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві є важливим інструментом управління трудовими ресурсами та виробничими процесами. Вона базується на комплексному аналізі кількісних і якісних показників, що відображають відповідність встановлених норм реальним умовам праці, рівень виконання норм, використання робочого часу, а також вплив нормування на продуктивність і економічні результати підприємства. Застосування різних підходів - кількісного, якісного, порівняльного, економічного та системного - забезпечує всебічну і об'єктивну оцінку діючої системи нормування.

Нормативно-правове забезпечення організації нормування праці на підприємстві є фундаментальним аспектом, який визначає рамки і правила функціонування системи нормування. Водночас, інформаційне забезпечення допомагає ефективно організовувати процес нормування праці на підприємстві, забезпечуючи своєчасний доступ до необхідних даних для аналізу та прийняття управлінських рішень.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТОВ «ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА»

2.1. Організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства

Об'єктом вивчення актуальних проблем організації нормування праці на підприємстві визначено ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» - виробничу компанію, яка вже майже протягом шістдесяти років реалізує виробничу діяльність у галузі розробки, проектування та виготовлення світлотехнічної продукції.

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» функціонує в галузі виробництва електричного освітлювального устаткування – КВЕД 27.40 - Виробництво електричного освітлювального устаткування.

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» - це провідне світлотехнічне підприємство, що спеціалізується на проектуванні, конструюванні та виготовленні освітлювальних приладів. Засноване у 1957 році в місті Тернопіль під назвою «Електроарматура», підприємство спочатку було державним. У 1971 році воно реорганізувалося у виробниче об'єднання, а в 1988 році стало науково-виробничим об'єднанням, що дало поштовх для розвитку науково-технічної бази. У 1996 році підприємство набуло статусу відкритого акціонерного товариства, а з 2006 року працює як ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» [54].

У 1977 році при заводі було створено «ВПКТісвітло», який займався удосконаленням технології виробництва світлотехнічної продукції. У 1992 році з'явився Український світлотехнічний інститут, що відповідає за випробування та сертифікацію світлотехніки. На початку 2000-х підприємство повністю оновило номенклатуру продукції, освоївши виробництво сучасних світильників та прожекторів для різних галузей, включно з вибухонебезпечними та промисловими об'єктами.

На сьогодні корпорація є найбільшим виробником світлотехніки на пострадянському просторі та повністю забезпечує потреби України у промисловому освітленні. Більше 60% продукції експортується, що свідчить

про її конкурентоспроможність на світовому ринку. Особливу увагу компанія приділяє розробці енергоефективних світлодіодних приладів, постійно вдосконалюючи існуючі моделі та впроваджуючи нові [54].

Вся продукція сертифікована в українських і міжнародних системах якості, зокрема відповідає вимогам АТЕХ та Технічного регламенту Митного Союзу щодо вибухозахищеного обладнання. У 2006 році корпорація почала випуск світлодіодних світильників, а в 2010 році запустила виробництво друкованих плат для світлодіодних матриць. У 2012 році було створено спеціальний плагін для програмного забезпечення DIALux, що полегшує комп'ютерне проектування освітлення з урахуванням фотометричних характеристик продукції ВАТРА.

З 2018 року компанія також розвиває напрямок виробництва обладнання для аеродромного освітлення, що розширює її технічний та ринковий потенціал. Таким чином, ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» успішно поєднує багаторічний досвід і сучасні технології, утримуючи лідерські позиції в світлотехнічній галузі. ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» володіє власним науково-технічним потенціалом, здатним виконувати на високому технічному рівні розробку, підготовку виробництва й освоєння нової техніки [54].

Характеристика світлотехнічного обладнання ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Характеристика світлотехнічного обладнання ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Назва	Призначення	Особливість
1	2	3
Вуличне освітлення (розумне освітлення)	Освітлення парків та скверів, вулиць та доріг, фасадів архітектурних споруд.	Захищають від попадання блискавки, вмикаються і вимикаються у відповідний період доби, плавно включаються, мають захист від перегріву і перегорання.
Промислове освітлення	Для загального і аварійного освітлення автомобільних паркінгів, а також складських, сільськогосподарських, комерційних та спортивних приміщень.	Має тривалий термін служби – атмосферний, пожежобезпечний, відбивач забезпечує оптимальний світлорозподіл при освітленні з великої висоти, також у вузьких міжстелажний, має енергоекономні світлодіоди.

Продовження табл. 2.1

1	2	3
Вибухозахищене освітлення	Для освітлення вибухонебезпечних зон промислових виробничих приміщень нафтопереробної, газової та хімічних установ, підземних виробіток шахт та рудникі	Пожежобезпечні, сертифіковані та відповідають всім вимогам, високий ступінь вибухозахисту, високий коефіцієнт потужності.
Офісне освітлення	Для освітлення адміністративних, комерційних, офісних, медичних, навчальних і громадських приміщень	Конструкція забезпечує обмеження габаритної яскравості, комфортне і якісне освітлення з високим рівнем сили світла, володіють високою кольоропередачею, стійкі до перепадів напруги, без ультрафіолетового випромінювання, атмосферостійкі, екологічно не шкідливі, розроблені в рамках Державної програми світлодіодного освітлення України.
Прожектори та аеродромне освітлення	Освітлення площ і відкритих просторів, сільськогосподарських об'єктів.	Пожежобезпечний, атмосферостійкий, електронні компоненти та світлодіоди виключно провідних світових виробників.
Люстри	Широкий асортимент світильників	Широка гама скляних розсіювачів, кристалю і художнього литва, також сучасні світильники з застосуванням низьковольтних галогенних ламп.

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Можна зазначити, що ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» пропонує широкий асортимент світлотехнічного обладнання, яке охоплює різні сегменти ринку – від вуличного та промислового освітлення до офісних систем і декоративних люстр. Продукція підприємства відзначається високою функціональністю та відповідає специфічним потребам споживачів - для зовнішнього освітлення характерні системи автоматичного керування і захисту, для промислового – енергоекономність і пожежобезпечність, а для вибухонебезпечних зон – високий рівень сертифікованого захисту. Офісне освітлення вирізняється комфортністю, якісною кольоропередачею та екологічністю, що відповідає сучасним стандартам. Прожектори та аеродромне освітлення забезпечують надійність і довговічність завдяки використанню компонентів провідних світових виробників. Декоративні люстри формують конкурентну перевагу завдяки різноманітності дизайнів і поєднанню традиційних та сучасних

технологій.

У комплексі це свідчить про прагнення компанії ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» задовольняти широкий спектр потреб ринку, поєднуючи інноваційність, безпеку та високу якість своєї продукції.

Характеристика місії, стратегічних цілей та принципів довгострокового розвитку ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» на ринку представлено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Місія, стратегічні цілі та принципи розвитку ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Елемент	Характеристика
Місія підприємства	Забезпечення споживачів якісними, безпечними та енергоефективними світлотехнічними рішеннями, які сприяють підвищенню комфорту, безпеки та ефективності використання електроенергії, з урахуванням екологічних стандартів та інноваційних тенденцій.
Стратегічні цілі	1. Зміцнення позицій на внутрішньому ринку та розширення присутності на міжнародних ринках. 2. Підвищення конкурентоспроможності продукції завдяки інноваціям і використанню сучасних технологій. 3. Забезпечення стабільного зростання обсягів виробництва та реалізації. 4. Формування позитивного іміджу бренду як надійного виробника світлотехнічної продукції. 5. Оптимізація витрат і підвищення фінансової стійкості підприємства. 6. Залучення інвестицій для модернізації виробництва та розвитку нових напрямів. 7. Розвиток персоналу та формування корпоративної культури інноваційності та відповідальності.
Принципи довгострокового розвитку	– орієнтація на потреби споживачів та підвищення їх задоволеності; – інноваційність та постійне вдосконалення продукції; – енергоефективність і екологічність виробництва; – високі стандарти якості та безпеки продукції; – соціальна відповідальність і підтримка розвитку регіону; – партнерство та відкритість у взаємодії з постачальниками й замовниками; – довгострокова стійкість та ефективне управління ресурсами.

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Отже, місія ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» полягає у виробництві якісної, енергоефективної та безпечної світлотехнічної продукції, яка відповідає сучасним стандартам і потребам ринку. Стратегічні цілі підприємства спрямовані на розширення ринків збуту, підвищення конкурентоспроможності, розвиток інновацій та зміцнення фінансової стійкості. У довгостроковій

перспективі компанія орієнтується на екологічність, соціальну відповідальність та ефективне використання ресурсів. Сукупність місії, цілей і принципів формує основу сталого розвитку та дозволяє ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» утримувати сильні позиції на ринку.

Організаційна структура підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» являє собою ієрархічно вибудовану систему управління, яка забезпечує ефективну координацію всіх підрозділів та процесів виробничо-господарської діяльності. Вона включає в себе керівництво підприємства, функціональні служби, а також виробничі підрозділи, які безпосередньо займаються виготовленням світлотехнічної продукції. Така структура дає змогу чітко розподілити повноваження, відповідальність і завдання між керівниками та працівниками, що сприяє підвищенню дисципліни та продуктивності. Завдяки цьому забезпечується гнучкість управління, своєчасне прийняття рішень та оперативне реагування на зміни зовнішнього ринкового середовища.

Організаційна структура підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлена на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Організаційна структура ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Організаційна структура підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» побудована за лінійно-функціональним принципом, що забезпечує чіткий розподіл повноважень і відповідальності між керівниками різних рівнів та функціональними підрозділами. Така система дозволяє поєднувати централізоване управління з високим рівнем спеціалізації, коли кожен підрозділ виконує чітко визначені завдання у своїй сфері діяльності. Лінійні керівники відповідають за координацію роботи підлеглих та оперативне управління виробництвом, тоді як функціональні служби забезпечують професійну підтримку у фінансах, маркетингу, інноваціях, збуті та інших напрямках. Це сприяє підвищенню ефективності управління, оперативному ухваленню рішень та кращій взаємодії між підрозділами.

Таким чином, ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» є одним із провідних вітчизняних виробників світлотехнічного обладнання, що активно працює на українському та міжнародному ринках. Підприємство демонструє достатньо високий рівень конкурентоспроможності завдяки широкому асортименту продукції, впровадженню сучасних технологій та орієнтації на потреби споживачів. Сильними сторонами підприємства є розвинена виробнича база, використання інноваційних рішень, високий рівень якості продукції та стабільна репутація на ринку. Водночас існують певні проблеми, пов'язані з високою конкуренцією, обмеженістю інвестиційних ресурсів і потребою в модернізації частини обладнання.

Для подальшого розвитку компанії важливим є вдосконалення системи управління конкурентоспроможністю, посилення інноваційної діяльності та вихід на нові ринки збуту. Перспективними напрямками є розвиток енергоощадних технологій, розширення експорту та зміцнення партнерських зв'язків. Також необхідно приділити увагу підвищенню ефективності маркетингової діяльності та активнішій роботі з брендом. У довгостроковій перспективі підприємство має всі шанси закріпити свої позиції серед лідерів світлотехнічної галузі України.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

В сучасних умовах господарювання діагностика фінансово-економічного стану підприємства посідає важливе місце у системі управління. Вона є основним інструментом оцінки рівня стабільності, платоспроможності та перспектив розвитку суб'єкта господарювання. Завдяки діагностиці можна своєчасно виявити як позитивні тенденції у діяльності підприємства, так і потенційні проблеми, що можуть призвести до фінансових труднощів. Особливої актуальності це набуває в умовах високої конкуренції, нестабільності економічного середовища та швидких змін ринкової кон'юнктури.

Фінансово-економічна діагностика включає аналіз показників ліквідності, платоспроможності, фінансової стійкості, рентабельності та ділової активності. На основі цих показників здійснюється оцінка ефективності використання ресурсів і визначаються шляхи підвищення результативності діяльності. Важливо, що вона дозволяє керівництву ухвалювати обґрунтовані управлінські рішення щодо оптимізації витрат, інвестиційної політики та напрямів стратегічного розвитку. Крім того, діагностика є необхідною умовою для розробки антикризових заходів у разі виникнення фінансових ризиків.

Зміст діагностики полягає не лише у фіксації поточного стану, а й у прогнозуванні майбутніх тенденцій. Вона дає змогу порівняти результати діяльності підприємства з середньогалузевими показниками та конкурентами. Це забезпечує формування реальної картини позицій компанії на ринку і дозволяє визначити її конкурентні переваги та слабкі сторони. Діагностика також виконує функцію інформаційної підтримки для інвесторів, кредиторів та інших зацікавлених сторін.

Таким чином, діагностика фінансово-економічного стану є комплексним процесом, спрямованим на об'єктивну оцінку результатів діяльності підприємства та забезпечення його стабільного розвитку. Її проведення є

передумовою для підвищення конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості та довгострокової фінансової стійкості підприємства. Від якості діагностики залежить здатність підприємства адаптуватися до змін зовнішнього середовища та ефективно реагувати на виклики сучасного ринку.

Динаміка формування основних економічних показників діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлена у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Основні економічні показники діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

№	Показник	Роки			Відхилення 2024 р. до 2022 р.	
		2022	2023	2024	+/-	%
1	Чистий дохід, тис. грн.	91022	187683	161636	70614	77,58
2	Валовий прибуток, тис. грн.	17672	39088	35651	17979	101,74
3	Чистий прибуток, тис. грн.	584	5673	742	158	27,05
4	Середньорічна вартість активів, тис. грн.	108874,5	118165,5	117688,5	8814,0	8,10
5	Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	48730,5	46400,0	43680,0	-5050,5	-10,36
6	Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	60144,0	71765,5	74008,5	13864,5	23,05
7	Середньооблікова чисельність працівників, осіб	379	372	351	-28	-7,39
8	Фондовіддача	1,87	4,04	3,70	1,83	98,11
9	Фондомісткість	0,03	0,03	0,03	-0,01	-19,60
10	Фондоозброєність, тис. грн /ос.	128,58	124,73	124,44	-4,13	-3,21
11	Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	240,16	504,52	460,50	220,34	91,74
12	Коефіцієнт оборотності оборотних активів	1,51	2,62	2,18	0,67	44,31

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Дані табл. 2.3 свідчать про позитивну динаміку основних економічних показників діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» у період з 2022 по 2024 рік. Чистий дохід підприємства зріс на 77,58%, що свідчить про значне розширення обсягів реалізації продукції або підвищення цін на неї. Валовий прибуток також майже подвоївся, збільшившись на 101,74%, що свідчить про покращення рентабельності виробництва. Проте чистий прибуток збільшився меншою мірою - на 27,05%, що може свідчити про зростання витрат або податкових навантажень.

Середньорічна вартість активів зросла на 8,10%, але вартість необоротних активів знизилася на 10,36%, що може свідчити про амортизацію або списання основних засобів. Водночас оборотні активи збільшилися на 23,05%, що свідчить про покращення ліквідності підприємства та збільшення запасів або дебіторської заборгованості.

Чисельність працівників скоротилася на 7,39%, проте це не негативно вплинуло на продуктивність праці, яка зросла на 91,74%, що вказує на підвищення ефективності використання трудових ресурсів. Фондовіддача майже подвоїлася, що свідчить про кращу віддачу від основних засобів. Показник фондомісткості знизився на 19,6%, що може свідчити про оптимізацію структури капіталу. Зменшення фондоозброєності на 3,21% свідчить про незначне зниження вартості основних засобів на одного працівника, що може бути наслідком модернізації або переорієнтації виробництва. Коефіцієнт оборотності оборотних активів зріс на 44,31%, що свідчить про більш ефективне використання оборотних коштів. Загалом, результати свідчать про підвищення ефективності виробничої та фінансової діяльності підприємства.

Позитивні зміни у продуктивності праці та фондовіддачі підкреслюють успішність впроваджених управлінських та технологічних рішень. Проте деякі аспекти, як, наприклад, відносно невеликий приріст чистого прибутку, потребують подальшого аналізу для забезпечення стабільного розвитку.

Характеристика майна підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» та джерел його формування за балансом представлена у табл. 2.4.

Аналіз свідчить про зміни у структурі активів і пасивів ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» у період 2022–2024 років. Загальна сума балансу у 2024 році становила 105900 тис. грн, що на 0,89% менше порівняно з 2022 роком, що свідчить про певне скорочення активів підприємства. Необоротні активи зменшилися на 5440 тис. грн або 11,38%, а їх питома вага в загальних активах скоротилася на 4,73 п.с., що може бути пов'язано з амортизацією або продажем частини основних засобів.

Таблиця 2.4

Характеристика майна підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»
та джерел його формування за балансом

Показники	На 31.12.2022		На 31.12.2023		На 31.12.2024		Відхилення 2024 р. до 2022 р.		
	тис. грн.	пито-ма вага, %	тис. грн.	пито-ма вага, %	тис. грн.	пито-ма вага, %	+, -	%	п.с.
АКТИВИ									
1. Необоротні активи:	47815	44,75	44985	34,74	42375	40,01	-5440	-11,38	-4,73
в т.ч. основні засоби	47763	44,70	44956	34,72	42357	40,00	-5406	-11,32	-4,70
2. Оборотні активи	59039	55,25	84492	65,26	63525	59,99	4486	7,60	4,73
в т.ч. запаси	18489	17,30	17573	13,57	22021	20,79	3532	19,10	3,49
дебіторська заборгованість	27863	26,08	19474	15,04	18694	17,65	-9169	-32,91	-8,42
грошові кошти	10117	9,47	43471	33,57	18674	17,63	8557	84,58	8,17
ПАСИВИ									
1. Власний капітал	72975	68,29	78496	60,63	77139	72,84	4164	5,71	4,55
в т.ч. зареєстрований капітал	2692	2,52	2692	2,08	2692	2,54	0	0,00	0,02
нерозподілений прибуток	56254	52,65	61775	47,71	60453	57,08	4199	7,46	4,44
2. Поточні зобов'язання і забезпечення	33879	31,71	50981	39,37	28761	27,16	-5118	-15,11	-4,55
БАЛАНС:	106854	100,00	129477	100,00	105900	100,00	-954	-0,89	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Основні засоби становили майже всі необоротні активи і знизилися на 11,32%, що підтверджує тенденцію до скорочення довгострокових інвестицій. Оборотні активи зросли на 7,6%, а їх частка в структурі активів збільшилася на 4,73 п.с., що свідчить про переорієнтацію компанії на мобільні ресурси. Значне зростання грошових коштів (на 84,58%) може вказувати на покращення ліквідності підприємства. Натомість дебіторська заборгованість зменшилась майже на третину (на 32,91%), що свідчить про більш ефективну політику збору платежів або зменшення обсягів кредитування клієнтів. Запаси зросли на

19,10%, що може свідчити про зростання обсягів виробництва або продажів.

З боку пасивів, власний капітал зріс на 5,71%, зокрема за рахунок збільшення нерозподіленого прибутку, що є позитивним сигналом для фінансової стійкості. Питома вага власного капіталу в структурі балансу зросла на 4,55 п.с., до 72,84%, що зміцнює фінансову незалежність підприємства. Поточні зобов'язання зменшились на 15,11%, що свідчить про зменшення кредиторської заборгованості або короткострокових боргів. У підсумку, структура балансу змінилась у напрямку підвищення фінансової стабільності та ліквідності за рахунок нарощення оборотних активів і зниження зобов'язань.

Механізм формування фінансових результатів діяльності підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» проаналізовано у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Механізм формування фінансових результатів діяльності
підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», тис.грн.

Показники	Роки			Відхилення 2024 р. до 2022 р.	
	2022	2023	2024	+,-	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	91022	187683	161636	70614	77,58
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	73350	148595	125985	52635	71,76
Валовий: прибуток (збиток)	17672	39088	35651	17979	101,74
Інші операційні доходи	6428	7885	10423	3995	62,15
Адміністративні витрати	13264	24631	29626	16362	123,36
Витрати на збут	4560	7287	7639	3079	67,52
Інші операційні витрати	5501	7656	7878	2377	43,21
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток (збиток)	775	7399	931	156	20,13
Фінансові витрати	25	37	11	-14	-56,00
Інші витрати	0	309	12	12	100,00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток (збиток)	750	7061	908	158	21,07
Чистий фінансовий результат: прибуток (збиток)	584	5673	742	158	27,05

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналіз даних табл. 2.5 свідчить про помітну динаміку змін фінансових результатів діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» у період 2022–2024 років.

Чистий дохід від реалізації продукції зріс на 77,58%, що свідчить про суттєве зростання обсягів реалізації або підвищення цін. Водночас собівартість реалізованої продукції збільшилася на 71,76%, що дещо нижче темпу зростання доходів, і забезпечило зростання валового прибутку на 101,74%. Проте, значне зростання адміністративних витрат (на 123,36%) і витрат на збут (на 67,52%) зменшило потенціал чистого прибутку. Інші операційні доходи зросли на 62,15%, а інші операційні витрати – на 43,21%, що свідчить про активізацію іншої господарської діяльності.

Незважаючи на позитивну динаміку доходів, фінансовий результат від операційної діяльності збільшився лише на 156 тис. грн (20,13%), що є відносно низьким приростом на тлі зростання виручки. Фінансові витрати скоротилися на 56%, що позитивно вплинуло на прибуток до оподаткування. Інші витрати, хоч і незначні за обсягом, зросли з нуля до 12 тис. грн. У підсумку, фінансовий результат до оподаткування зріс лише на 21,07%. Найменший приріст демонструє чистий прибуток – лише на 27,05%, що може свідчити про вплив непродуктивних витрат або зниження маржинальності. Це означає, що зростання доходів не супроводжується пропорційним зростанням фінансового результату.

Динаміка показників оцінки фінансового стану підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлена у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка показників оцінки фінансового стану
підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Показники	Роки			Відхилення 2024 р. до 2022 р	
	2022	2023	2024	+, -	%
	1	2	3	4	5
1. Коефіцієнт загальної ліквідності	1,74	1,66	2,21	0,47	26,75
2. Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,30	0,85	0,65	0,35	117,43
3. Чистий оборотний капітал	25160	33511	34764	9604	38,17
4. Коефіцієнт автономії	0,68	0,61	0,73	0,05	6,66
5. Коефіцієнт фінансової залежності	1,46	1,65	1,37	-0,09	-6,24
6. Коефіцієнт фінансової стійкості	2,15	1,54	2,68	0,53	24,52
7. Коефіцієнт оборотності активів	0,84	1,59	1,37	0,54	64,28

Продовження таблиці 2.6

1	2	3	4	5	6
8. Коефіцієнт оборотності власного капіталу	1,25	2,48	2,08	0,83	65,92
9. Рентабельність господарської діяльності, %	0,78	3,75	0,53	-0,25	x
10. Рентабельність власного капіталу, %	0,80	7,49	0,95	0,15	x
11. Рентабельність продукції, %	-0,17	3,97	-0,99	-0,82	x

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

Аналіз даних табл. 2.6 показує зміцнення фінансового стану ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» за період 2022–2024 років. Коефіцієнт загальної ліквідності зріс на 26,75%, що свідчить про підвищення здатності підприємства покривати поточні зобов'язання за рахунок обігових активів. Абсолютна ліквідність зросла більш ніж удвічі (на 117,43%), демонструючи покращення рівня забезпечення найбільш термінових зобов'язань. Чистий оборотний капітал зріс на 38,17%, що вказує на посилення платоспроможності.

Коефіцієнт автономії покращився з 0,68 до 0,73, що означає збільшення частки власного капіталу у фінансуванні активів. При цьому коефіцієнт фінансової залежності зменшився на 6,24%, свідчаючи про зниження потреби у зовнішньому фінансуванні. Коефіцієнт фінансової стійкості виріс на 24,52%, що також позитивно характеризує стабільність підприємства. Оборотність активів зросла на 64,28%, що свідчить про підвищення ефективності їх використання. Також покращився показник оборотності власного капіталу, збільшившись на 65,92%. Проте рентабельність господарської діяльності та рентабельність продукції демонструють негативну динаміку, що може свідчити про зниження ефективності основної діяльності та цінової політики. Незважаючи на це, рентабельність власного капіталу зросла, що свідчить про покращення фінансової віддачі на вкладені кошти власників.

Загалом підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» демонструє зростання фінансової стабільності, проте має проблеми з прибутковістю, які потребують вирішення.

2.3. Оцінка системи організації нормування праці на підприємстві

Нормування праці відіграє важливу роль у системі організації виробничого процесу на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Воно є основою для встановлення раціонального розподілу трудових ресурсів, забезпечення чіткого планування робочого часу та формування справедливої системи оплати праці. Завдяки ефективному нормуванню досягається стабільна продуктивність працівників, оптимізується завантаженість персоналу, зменшуються витрати на виконання виробничих завдань.

Передусім, необхідно вивчити стан оплати праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», що представлено у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Склад та структура оплати праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Назва показника	Фактично нараховано, тис. грн.						2024 р. до 2022 р., %
	2022		2023		2024		
	тис. грн..	Відно- шення до ФОП, %	тис. грн.	Відно- шення до ФОП, %	тис. грн.	Відно- шення до ФОП, %	
ФОП, всього, в т.ч.	33940	100	53667	100	61980	100	48,89
1. Фонд основної зарплати	21891	64,5	34937	65,1	40969	66,1	51,04
2. Фонд додаткової зарплати, з нього:	10759	31,7	17603	32,8	19648	31,7	44,08
– премії за виробничі результати	7738	22,8	12290	22,9	12582	20,3	46,18
– сума зарплати за основним місцем роботи працівників за час їхнього навчання в системі підвищення кваліфікації та оплата відпусток в зв'язку із навчанням	3021	8,9	5313	9,9	7066	11,4	93,15
3. Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	1290	3,8	1127	2,1	1364	2,2	1,13

Джерело: складено автором на основі даних підприємства

У 2022–2024 рр. спостерігається стійка тенденція до зростання фонду оплати праці (ФОП), який збільшився з 33940 тис. грн. у 2022 р. до 61980 тис. грн. у 2024 р., тобто на 48,89%. Така динаміка свідчить про підвищення витрат підприємства на персонал, що може бути пов'язано з інфляцією, розширенням виробництва або підвищенням мотиваційних програм. У цілому структура оплати праці на підприємстві стала більш орієнтованою на основну зарплату та інвестиції у навчання персоналу, тоді як преміальні виплати та інші види стимулювання зменшили свою вагу. Це може свідчити про стратегічний вибір підприємства щодо стабільної компенсаційної політики та довгострокового розвитку кадрового потенціалу.

Упровадження сучасних методів нормування дозволяє підвищити якість виконання робіт, зменшити втрати часу та сприяти впровадженню нових технологій. Крім того, чіткі та обґрунтовані норми стимулюють працівників до високопродуктивної праці, покращують дисципліну та мотивацію [44]. Це, у свою чергу, позитивно впливає на фінансові результати підприємства та його конкурентоспроможність на ринку. Таким чином, нормування праці є не лише технічним інструментом управління, а й важливою складовою загальної стратегії розвитку ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

На рис. 2.2 зображено процес організації нормування праці в ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».



Рис. 2.2. Процес організації нормування праці у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» процес встановлення норм праці здійснюється у декілька чітко визначених етапів, що забезпечують системний і обґрунтований підхід до нормування. На першому, підготовчому етапі визначаються об'єкти нормування (види робіт, процеси), відповідальні особи, а також формулюється мета - наприклад, підвищення ефективності або оптимізація витрат. Далі проводиться поглиблене вивчення трудових процесів: робота детально аналізується, розподіляється на окремі операції та фази, що дозволяє краще зрозуміти послідовність та складність виконання [58].

Наступним кроком є вибір методів нормування. На підприємстві найчастіше використовують методи спостереження - фотографію робочого часу та хронометраж, які дають змогу фіксувати витрати часу на окремі операції та визначати резерви його економії. Залежно від мети, визначається форма проведення спостережень - індивідуальна, групова або вибіркова. Зібрані дані стають підставою для розрахунку норм часу, виробітку або чисельності персоналу [48].

Після цього всі розраховані норми проходять перевірку на відповідність чинним державним та галузевим нормативам, а також апробуються в умовах реального виробництва з метою їх практичного обґрунтування. За потреби норми коригуються. Завершальним етапом є офіційне затвердження - норми погоджуються відповідною комісією, у склад якої входять нормувальник, представники кадрової служби, виробництва та керівництва. Такий підхід гарантує ефективність і об'єктивність системи нормування праці на підприємстві.

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» впроваджена розгалужена система нормування праці, яка базується на дотриманні чинних нормативів та стандартів. Вона охоплює нормування за кількома напрямками: часу виконання операцій, оптимальної чисельності працівників, обсягів обслуговування, виробітку, а також передбачає встановлення чітко визначених нормованих завдань. Для робітничих професій ключовим інструментом при визначенні норм часу є методи фотографії робочого дня та хронометражу [61]. Ці методи

дозволяють точно зафіксувати витрати часу на виконання окремих елементів трудового процесу, виявити втрати часу та резерви підвищення продуктивності. Завдяки такому підходу підприємство досягає ефективного планування праці, справедливого розподілу навантаження та мотивації персоналу до високопродуктивної роботи.

Після проведення спостереження і заповнення відповідного листка спостереження складаються таблиці затрат часу для фрезерувальника (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Зведення однойменних затрат робочого часу фрезерувальника
на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Індекс	Категорія затрат	Повторів	Загальна тривалість, хв	Середня тривалість, хв.
Підготовчо-заклучний час (ПЗ)	Інструктаж майстра (отримання плану робіт)	1	5	5
	Здача готових деталей майстру ВТК	2	17	8,5
Оперативна робота (ОП)	Оперативна робота	10	337	33,7
Обслуговування робочого місця (ОРМ)	Підготовка робочого місця до роботи	1	4	4
	Отримання нових деталей (настроювання верстату)	1	10	10
	Прибирання робочого місця	1	8	8
Порушення трудової дисципліни (ПТД)	Запізнення	2	9	4,5
	Особиста розмова з колегами	1	11	11
Втрати не з вини робітника (ПНТ)	Очікування заготовок	2	11	5,5
	Поломка обладнання	1	6	6
	Ремонт обладнання	1	12	12
	Заміна різця	1	4	4
	Обмін на складі «поганих різців»	1	6	6
Відпочинок та особисті потреби (ВОП)	Регламентована перерва	4	40	10

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Наступним кроком є складання фактичного та нормативного балансу робочого часу фрезерувальника (табл. 2.9).

Таблиця 2.9

Фактичний і нормативний баланс робочого часу фрезерувальника
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Вид затрат і втрат робочого часу	Фактичний баланс		Різниця, хв.	Нормативний баланс	
	Хв.	%		Хв.	%
Підготовчо-заклучний час (ПЗ)	22	4,6	4	26	5,4
Оперативна робота (ОП)	337	70,2	53	390	81,3
Обслуговування робочого місця (ОРМ)	22	4,6	2	24	5
Порушення трудової дисципліни (ПТД)	20	4,2	-20	0	0
Втрати не з вини робітника (ПНТ)	39	8,1	-39	0	0
Відпочинок та особисті потреби (ВОП)	40	8,3	0	40	8,3
Всього	480	100	х	480	100

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

З табл. 2.9 видно, що виробничі затрати склали:

- підготовчо-заклучний час – 22 хв. (4,6%);
- обслуговування робочого місця – 22 хв. (4,6%)
- перерви на відпочинок та особисті потреби – 40 хв. (8,3%);
- втрати часу, що не залежать від робітника – 39 хв. (8,1%);
- витрати пов'язані із порушенням трудової дисципліни – 20 хв. (4,2%).

Цілком очевидно, що втрати робочого часу можуть виникати як через порушення трудової дисципліни, так і через непередбачені обставини, які не залежать від працівника. Це, своєю чергою, негативно впливає на загальну ефективність виробничого процесу.

Встановлення норм праці для всіх категорій працівників, що підлягають нормуванню, здійснюється за єдиною методикою. Проте існують певні особливості. Якщо працівник виконує обробку деталей, що відрізняються за масою, розмірами або іншими параметрами, для кожної операції проводиться окремий хронометраж. Такий підхід дозволяє встановити об'єктивні норми часу відповідно до фактичних умов виконання роботи.

Система нормування праці є невід'ємною частиною ефективного функціонування підприємства, оскільки забезпечує раціональне використання трудових ресурсів та сприяє досягненню стабільних виробничих результатів. У

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» аналіз системи нормування праці охоплює кілька ключових напрямів:

- здійснюється оцінка частки працівників, охоплених діючими нормами праці, що дозволяє виявити рівень впровадженості нормування на підприємстві;
- аналізується ефективність застосування існуючих нормативів через показники їх фактичного виконання;
- перевірка наявності та використання методичних і нормативних матеріалів, що застосовуються у практичній діяльності нормувальників;
- окрему увагу приділяють професійному рівню працівників, які безпосередньо відповідають за розробку та впровадження норм праці.

Загалом такий комплексний підхід дозволяє не лише виявляти слабкі місця у системі нормування, а й оперативно вносити зміни для забезпечення вищої продуктивності, якості виконання завдань та оптимізації трудових процесів.

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» система внутрішнього управління нормуванням праці охоплює всі рівні організаційної структури підприємства - від індивідуального працівника до вищого керівництва.

1. На найнижчому рівні, безпосередньо на робочих місцях або у складі виробничих бригад, здійснюється фіксація фактичного робочого часу та виявляються додаткові операції чи завдання, які ще не мають норм, але впливають на загальну трудомісткість.

2. У межах цехів, дільниць та функціональних підрозділів проводиться постійний моніторинг дотримання норм праці, аналізується ефективність використання робочого часу, а також виявляються випадки невідповідності між нормами й фактичними затратами праці.

3. На рівні виробничих підрозділів формується та впроваджується система норм, зокрема визначаються шляхи зменшення трудомісткості продукції та зростання ефективності трудових витрат.

4. Водночас вищий управлінський рівень відповідає за стратегічне планування і розвиток системи нормування праці: здійснюється розробка нових

нормативів, проведення дослідницької роботи у цій сфері, підготовка кадрів та підвищення кваліфікації фахівців.

Для оцінки раціональності системи нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» потрібно також оцінити індикатори виконання норм праці (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Розподіл основних робітників ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»
за рівнем виконання норм праці у 2024 році

Відсоток виконання норм праці	Чисельність робітників, осіб
Від 0 до 80	0
Від 81 до 85	7
Від 86 до 90	13
Від 91 до 100	98
Від 101 до 110	42
Від 111 до 120	3

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Таким чином, 7 (4,3%) робітників із 163 виконують норми праці лише на 85%, 13 (8%) осіб на 90%, 98 (60,1%) – на 100%, 42 (25,8%) основних робітники виконують встановлені норми на 110% та лише 3 (1,8%) особи виконують встановлені норми на 120%.

Нормування праці на підприємстві виконує відділ персоналу, зокрема інспектор з кадрів та технологічна служба, залучаючи до процесу керівників виробничих бригад. В обов'язки відділу персоналу ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» входить:

1. Виконання робіт, пов'язаних з нормуванням праці на підприємстві, зокрема для виробничо-технічного персоналу.
2. Розробка штатного розпису, планів розміщення працівників на робочих місцях, планування чисельності персоналу відповідно до чинних норм виробітку та чисельності.
3. Аналіз ступеня обґрунтованості та напруженості діючих норм.
4. Проведення робіт з атестації та раціоналізації робочих місць, суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування.

Нормуванням праці безпосередньо займається інспектор з кадрів, до обов'язків якого входить:

- проведення фотографії робочого часу та хронометражу;
- аналіз виконання норм, а також виявлення причин невідповідностей та ступеня відхилення фактичних витрат від нормативних;
- моніторинг ефективності системи нормування праці на підприємстві;
- проведення роз'яснювальної роботи серед працівників підприємства з питань нормування праці.

Для здійснення аналізу системи нормування праці важливим є проведення відповідних розрахунків [72].

Динаміка показників стану та ефективності нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлена у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Динаміка показників стану та ефективності нормування праці
на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Напрямок аналізу	Показник	Роки			Відхилення 2024 р. до 2022 р
		2022	2023	2024	
1	2	3	4	5	6
1. Охоплення робіт і працівників нормуванням	Частка робіт, охоплених нормами (%)	85	88	90	5
	Частка працівників, що працюють за нормами (%)	80	83	85	5
	Кількість нормованих професій/посад	50	52	54	4
	Співвідношення нормованих та ненормованих робіт	4:1	5:1	6:1	-
2. Рівень виконання норм	Середній відсоток виконання норм праці (%)	95	96	97	2
	Частка працівників, що перевиконують норми (%)	20	22	25	5
	Частка працівників, що систематично не виконують норми (%)	5	4	3	-2
	Кількість переглядів норм за звітний період	10	12	15	5
3. Використання робочого часу	Коефіцієнт використання змінного фонду робочого часу	0,85	0,87	0,90	0,05
	Частка втрат робочого часу (%)	7	6	5	-2
	Середня тривалість операцій/завдань (хвилин)	12	11,5	11	-1
	Рівень внутрішньозмінних втрат часу (%)	4	3,5	3	-1

Продовження табл. 2.11

1	2	3	4	5	6
4. Наявність та якість нормативної бази	Частка актуалізованих норм за останній рік (%)	40	45	50	10
	Частка норм, розроблених на основі хронометражу та фотохронометражу (%)	60	65	70	10
	Наявність методичних матеріалів та інструкцій (балл за опитуванням)	4	4,5	5	1
	Частота оновлення нормативної документації (разів на рік)	1	2	1	0

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Дані табл. 2.11 свідчать про позитивну динаміку стану нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» протягом 2022–2024 років. Охоплення робіт і працівників нормами праці поступово зростає, що свідчить про розширення та систематизацію нормативної бази. Рівень виконання норм також покращується, збільшується частка працівників, які перевиконують норми, і одночасно зменшується кількість тих, хто їх не виконує. Використання робочого часу стає більш ефективним, зростає коефіцієнт використання робочого часу та знижується частка втрат часу. Якість нормативної бази покращується завдяки збільшенню частки актуалізованих норм і норм, розроблених на основі сучасних методів, а також завдяки наявності методичних матеріалів. Незважаючи на це, частота оновлення нормативної документації залишається стабільною, що свідчить про необхідність більш активного оновлення.

Таким чином, система організації нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» характеризується поступовим підвищенням ефективності та охоплення робіт нормами. Спостерігається зростання частки працівників, які працюють за встановленими нормами, що позитивно впливає на загальну продуктивність підприємства. Впровадження методів хронометражу сприяє точнішому встановленню норм і підвищенню їх відповідності фактичним умовам праці. Загалом, система нормування праці на підприємстві є дієвим інструментом для підвищення продуктивності та оптимізації трудових ресурсів.

Висновки до розділу 2

Визначено, що ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» функціонує в галузі виробництва електричного освітлювального устаткування – КВЕД 27.40 - Виробництво електричного освітлювального устаткування. КВЕД 27.40 – Виробництво електричного освітлювального устаткування охоплює діяльність, пов'язану з виготовленням різноманітних приладів та пристроїв, призначених для освітлення, які працюють на електроенергії. Цей вид діяльності є важливим сегментом машинобудівної галузі, орієнтованим на інноваційні технології, енергоефективність та екологічні стандарти.

Галузь виробництва електричного освітлювального устаткування в Україні демонструє позитивні тенденції розвитку, попри складну економічну та політичну ситуацію в країні. В останні роки спостерігається зростання індексів промислового виробництва в цій сфері, що свідчить про підвищення попиту на продукцію та активізацію діяльності підприємств. Водночас галузь стикається з рядом проблем, серед яких – нестача висококваліфікованих кадрів, залежність від імпорту складових та нестабільність ринкових умов. Використання новітніх технологій, автоматизація процесів і підтримка на рівні державної політики можуть посилити конкурентоспроможність підприємств.

Аналіз свідчать про позитивну динаміку основних економічних показників діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» у період з 2022 по 2024 рік. Чистий дохід підприємства зріс на 77,58%, що свідчить про значне розширення обсягів реалізації продукції або підвищення цін на неї. Валовий прибуток також майже подвоївся, збільшившись на 101,74%, що свідчить про покращення рентабельності виробництва. Проте чистий прибуток збільшився меншою мірою - на 27,05%, що може свідчити про зростання витрат або податкових навантажень.

Упровадження сучасних методів нормування дозволяє підвищити якість виконання робіт, зменшити втрати часу та сприяти впровадженню нових технологій. Крім того, чіткі та обґрунтовані норми стимулюють працівників до

високопродуктивної праці, покращують дисципліну та мотивацію. Це, у свою чергу, позитивно впливає на фінансові результати підприємства та його конкурентоспроможність на ринку. Таким чином, нормування праці є не лише технічним інструментом управління, а й важливою складовою загальної стратегії розвитку ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» впроваджена розгалужена система нормування праці, яка базується на дотриманні чинних нормативів та стандартів. Вона охоплює нормування за кількома напрямками: часу виконання операцій, оптимальної чисельності працівників, обсягів обслуговування, виробітку, а також передбачає встановлення чітко визначених нормованих завдань. Для робітничих професій ключовим інструментом при визначенні норм часу є методи фотографії робочого дня та хронометражу. Ці методи дозволяють точно зафіксувати витрати часу на виконання окремих елементів трудового процесу, виявити втрати часу та резерви підвищення продуктивності.

Система нормування праці є невід'ємною частиною ефективного функціонування підприємства, оскільки забезпечує раціональне використання трудових ресурсів та сприяє досягненню стабільних виробничих результатів. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» аналіз системи нормування праці охоплює кілька ключових напрямів. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» система внутрішнього управління нормуванням праці охоплює всі рівні організаційної структури - від індивідуального працівника до вищого керівництва.

Охоплення робіт і працівників нормами праці поступово зростає, що свідчить про розширення та систематизацію нормативної бази. Рівень виконання норм також покращується, збільшується частка працівників, які перевиконують норми, і одночасно зменшується кількість тих, хто їх не виконує. Використання робочого часу стає більш ефективним, зростає коефіцієнт використання робочого часу та знижується частка втрат часу. Якість нормативної бази покращується завдяки збільшенню частки актуалізованих норм і норм, розроблених на основі сучасних методів, а також завдяки наявності методичних матеріалів.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТОВ «ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА»

3.1. Організаційно-методичні засади удосконалення організації нормування праці на підприємстві

Удосконалення організації нормування праці є важливим елементом ефективного функціонування будь-якого сучасного підприємства. Саме раціонально встановлені норми праці забезпечують справедливий розподіл трудового навантаження між працівниками, сприяють зростанню продуктивності та підвищенню мотивації персоналу. В умовах жорсткої конкуренції та динамічного розвитку виробничих технологій постає необхідність постійного перегляду та оновлення існуючих нормативів. Якісна організація нормування дозволяє не лише оптимізувати використання трудових ресурсів, а й зменшити втрати робочого часу, уникнути простоїв та забезпечити стабільний ритм виробництва. Водночас правильне нормування є основою для розрахунку заробітної плати, стимулювання працівників і побудови системи управління персоналом [58].

Недостатня увага до цієї сфери може призводити до перевантаження або недовикористання робочої сили, зниження ефективності праці та фінансових втрат. Тому нормування має здійснюватися з урахуванням сучасних методик, реальних умов праці та рівня кваліфікації працівників. Успішне впровадження оновлених норм передбачає також наявність якісної нормативної бази та кваліфікованих спеціалістів-нормувальників.

Підприємства, які інвестують у вдосконалення системи нормування, отримують вагомі переваги у вигляді підвищення конкурентоспроможності та стабільного розвитку. Отже, удосконалення організації нормування праці є стратегічним завданням, що має вирішальне значення для ефективності діяльності підприємства [39].

У табл. 3.1 проаналізуємо причини перевиконання та невиконання норм праці на вітчизняних підприємствах.

Таблиця 3.1

Причини перевиконання та невиконання норм праці на вітчизняних підприємствах

Причини	Перевиконання норм праці	Невиконання норм праці
Організаційні фактори	Раціональна організація робочого часу, ефективне планування, вдосконалені технології	Неефективне планування, затримки у забезпеченні матеріалами, організаційні збої
Мотиваційні фактори	Висока мотивація, стимулювання, премії за перевиконання	Низька мотивація, відсутність стимулів, незадоволеність умовами праці
Кваліфікація працівників	Високий рівень професійної підготовки та досвід	Недостатня кваліфікація, відсутність навчання та підвищення кваліфікації
Технічні умови	Використання сучасного обладнання та інструментів	Застаріле або несправне обладнання, відсутність необхідних засобів праці
Психологічні фактори	Добрий морально-психологічний клімат, підтримка колективу	Стрес, конфлікти, відсутність підтримки з боку керівництва
Зовнішні фактори	Сприятливі умови праці, стабільність постачання ресурсів	Непередбачені обставини, перебої з постачанням, несприятливі умови навколишнього середовища
Інформаційне забезпечення	Чіткі інструкції та оперативний обмін інформацією	Недостатня комунікація, відсутність доступу до необхідної інформації
Контроль та нагляд	Систематичний контроль за виконанням норм	Відсутність або слабкий контроль, нерегулярний нагляд
Індивідуальні особливості працівника	Висока працездатність, дисциплінованість	Особисті проблеми, погане здоров'я, відсутність самоконтролю

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Отже, причини перевиконання та невиконання норм праці на підприємствах є різноманітними і залежать як від внутрішніх, так і зовнішніх факторів. Організаційні моменти, такі як ефективне планування чи його відсутність, значною мірою впливають на результати роботи працівників. Важливу роль відіграють мотиваційні чинники: наявність стимулів сприяє перевиконанню норм, а їх відсутність – зниженню продуктивності. Також ключовим є рівень кваліфікації працівників, що визначає здатність виконувати

поставлені завдання. Технічні умови і забезпечення сучасним обладнанням підтримують ефективність праці, тоді як застаріле устаткування може спричиняти затримки. Крім того, психологічний клімат у колективі та належний контроль є важливими для дотримання встановлених норм і підвищення продуктивності [56].

Виявлення наявних та прихованих втрат часу протягом зміни, оцінка рівня організації виробництва і праці, знаходження резервів зростання продуктивності праці та застосування ефективної трудової дисципліни можливе лише завдяки аналізу використання робочого часу.

При розробці норм затрат праці підприємство має використовувати нормативи з праці, які повинні бути якісними та відповідати організаційно-технологічним умовам виробництва.

Для характеристики якості норм застосовуються показники їх точності та напруженості. Їх застосування необхідне для виявлення допустимого відхилення виконання норм у результаті неоднакових показників продуктивності праці виконавців. За високого рівня виконання норм показник напруженості має низький рівень, а отже, якість норм вважається гіршою. Для запобігання низькому рівню напруженості норм необхідно дотримуватись корисного використання змінного робочого часу [70].

У зв'язку зі зміною розвитку технологій та організації виробництва необхідно слідкувати, щоб нормативні матеріали не застарівали. Своєчасне виявлення застарілих нормативів на підприємстві дозволить уникнути зниження якості норм праці.

Для того щоб об'єктивно оцінити ефективність діючих норми затрат праці, варто проаналізувати якість норм, а також відповідність організаційним, технічним, соціальним та економічним умовам діяльності підприємства, охарактеризувати рівень виконання норм з метою встановлення їхнього впливу на стан організації та стимулювання праці.

Важливим чинником підвищення показників ефективності праці на підприємстві є відповідність чинних норм праці організаційним умовам

виробництва та його техніко-технологічному рівню. Це, у свою чергу, можна проаналізувати за показниками продуктивності праці, трудомісткістю виробництва продукції, зарплатовіддачею, рентабельністю витрат на персонал.

На основі вдосконалення нормування досягається не лише зростання продуктивності праці (за рахунок зниження трудомісткості та покращення структури витрат робочого часу), а й забезпечується більш ефективно використання обладнання, посилення мотивації персоналу підприємства, що своєю чергою сприяє підвищенню ефективності використання витрат на оплату праці [65].

Поза увагою не варто залишати нормування праці управлінського персоналу, оскільки це впливає на становлення оптимальної чисельності та структури адміністративно-управлінського персоналу на підприємстві та створює підґрунтя ефективного таймменеджменту [8].

Для удосконалення процедури нормування праці пропонуємо використовувати модель оптимізації нормування праці, що наведена в табл. 3.2.

Таблиця 3.2

Модель оптимізації процедури нормування праці на підприємствах

Показник	Проведення необхідних дій	Результат
1	2	3
Нормативно-методичні матеріали	Удосконалення нормативно-правової бази та методичної бази розроблення нормативів із праці та інформаційного забезпечення, поновлення статистичної звітності з нормування праці.	Узгодження інтересів роботодавця та працівників, удосконалення організації виробництва та підвищення продуктивності праці.
Норми праці	Систематичний перегляд норм праці на підприємстві, встановлення прогресивних норм та зростання продуктивності праці.	Об'єктивне визначення розміру трудового внеску працівників у загальний результат.
Штатний розклад	Визначення якісних і кількісних параметрів персоналу; оцінка чисельності працівників у розрізі професій і посад.	Раціональна робота працівників відповідно до їхніх професійних якостей.
Кваліфікація персоналу	Реалізація заходів із підготовки й підвищення кваліфікації працівників, звернення до професійних центрів навчання, оновлення і розширення спеціальних знань з нормування праці.	Забезпечення підприємства високопрофесійними і кваліфікованими працівниками

Продовження табл. 3.2

1	2	3
Нові технології	Застосування новітніх систем організації праці з метою економічного розвитку підприємства, професійного росту працівників, своєчасного та якісного задоволення потреб постачальників; автоматизація та комп'ютеризація розробки нормативів	Покращення показників діяльності підприємства. Скорочення часу на виконання поставлених завдань.
Ефективність виробництва	Забезпечення завантаження виробничих ділянок та робочих місць; проведення аналізу та спеціальних досліджень для виявлення регламентованих величин затрат праці, необхідних для найдоцільнішого використання режимів роботи та обслуговування устаткування; виявлення нерегламентованих втрат часу шляхом проведення хронометражних спостережень та фотографії робочого часу.	Раціональне використання робітниками робочого часу для покращення виробничого процесу та досягнення поставлених цілей. Ефективна робота працівників, що призведе до покращення діяльності підприємства загалом.
Планування персоналу	Розрахунок чисельності персоналу методом детального опису робіт, які необхідні для подальшого вирішення завдань та планів підприємства; врахування стратегії, завдань і цілей підприємства при плануванні, індивідуальних та групових показників продуктивності.	Чисельність працівників, необхідна для ефективної роботи підприємства та досягнення трудових показників
Планування завдань та мотивація персоналу	Встановлення працівникам нормованих завдань на виконання та перевиконання плану, розробка мотиваційного пакета для співробітників різних статевих-вікових груп.	Дієва мотивація працівників за виконання та перевиконання нормованих завдань

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Також на підприємствах необхідно вести постійну роботу із забезпечення підвищення продуктивності праці, яка є головним джерелом нарощування доходів підприємства в результаті збільшення обсягів виробництва, а це є свідченням раціональної організації нормування праці. Крім того, необхідно забезпечувати високу якість нормативних матеріалів, використовувати сучасні методи та методики нормування праці; слідкувати за станом виробничого обладнання; підвищувати кваліфікацію спеціалістів, які займаються нормуванням праці; зацікавлювати працівників досягати виконання та перевиконання норм праці.

Поетапний процес ефективної організації нормування праці на підприємстві розроблено на рис. 3.1.

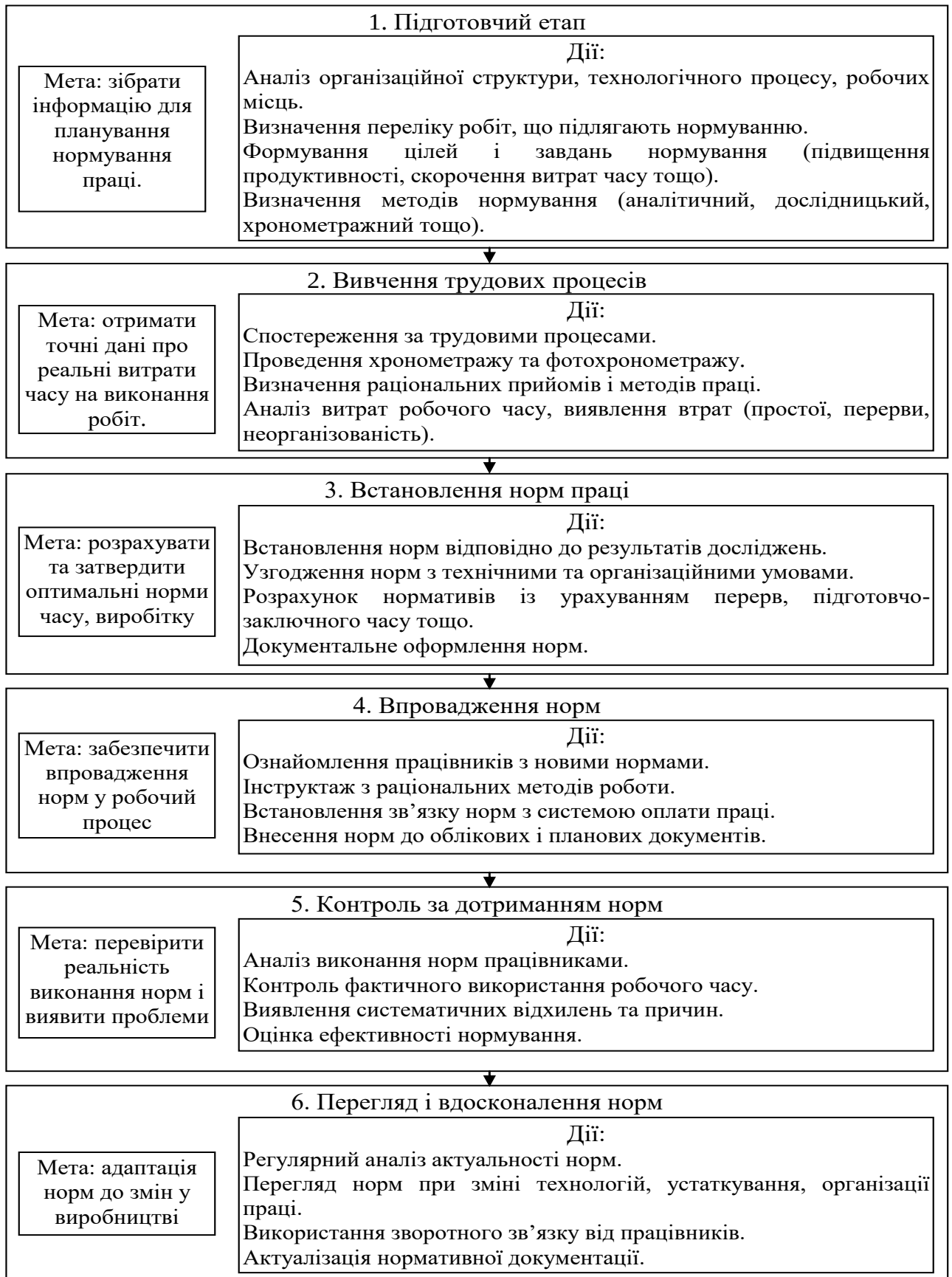


Рис. 3.1. Поетапний процес ефективної організації нормування праці на підприємстві

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень

Поетапний процес ефективної організації нормування праці на підприємстві передбачає послідовне впровадження ключових дій, спрямованих на підвищення продуктивності та раціональне використання трудових ресурсів. Першим етапом є планування робіт із нормування, що включає розробку стратегії та вибір об'єктів нормування. Другий етап - підготовка, яка охоплює вивчення технічної документації, аналіз умов праці та підбір методів встановлення норм. Третій - дослідження трудових процесів, де здійснюється спостереження, хронометраж або фотохронометраж операцій. Далі відбувається безпосереднє встановлення норм - розрахунок трудових витрат та їх оформлення у вигляді нормативів. П'ятий етап - впровадження норм у виробництво, включає погодження з працівниками, інструктаж та контроль. Шостий - аналіз і коригування встановлених норм на основі фактичних результатів та зворотного зв'язку. Такий підхід забезпечує гнучкість, об'єктивність і відповідність норм реальним умовам праці.

Системне, науково обґрунтоване нормування праці, що підвищує ефективність підприємства, сприяє справедливій оплаті та оптимізує використання трудових ресурсів.

Таким чином, удосконалення організації нормування праці на підприємстві є важливою умовою підвищення ефективності виробничої діяльності, раціонального використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці. Основними напрямками такого удосконалення є впровадження сучасних методів нормування, зокрема хронометражу та фотохронометражу, регулярне оновлення нормативної бази, врахування фактичних умов праці та залучення працівників до процесу нормування. Важливу роль відіграє також автоматизація процесів обліку та аналізу трудових витрат за допомогою цифрових технологій. Підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування сприяє більш точному встановленню норм та забезпечує їх об'єктивність. Удосконалена система нормування сприяє зниженню трудомісткості продукції, зменшенню втрат робочого часу та забезпеченню справедливого розподілу навантаження між працівниками.

3.2. Обґрунтування комплексу заходів з оптимізації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Оптимізація нормування праці є ключовим аспектом для підвищення ефективності діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» та зміцнення його позицій на ринку. Раціональне нормування сприяє оптимальному розподілу трудових ресурсів, зниженню витрат на виробництво та підвищенню якості кінцевої продукції. В умовах постійного розвитку технологій, упровадження інноваційних методів виробництва та вдосконалення організації праці необхідно регулярно переглядати й актуалізувати норми праці. Крім того, сучасна система нормування сприяє зростанню мотивації працівників, забезпечуючи прозору та справедливую оцінку їхньої роботи, що, у свою чергу, стимулює підвищення продуктивності праці та загальну ефективність підприємства [14; 25].

Сучасний ринок вимагає від підприємств високої гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змін, що підкреслює важливість удосконалення системи нормування праці. Впровадження передових технологій, таких як автоматизація та цифровізація, значно підвищує точність і швидкість оцінки трудових витрат, дозволяючи оптимізувати управлінські процеси. Удосконалення нормування праці сприяє зменшенню непродуктивних витрат робочого часу, раціональному використанню трудових ресурсів і підвищенню загальної ефективності виробництва. Це, у свою чергу, забезпечує ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» можливість досягати стратегічних цілей, зміцнювати конкурентоспроможність і сприяти сталому розвитку підприємства [2].

На основі аналізу даних про діяльність ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» та системи нормування праці, виявлено низку недоліків, які впливають на ефективність цього процесу.

Нижче представлено табл. 3.3 з характеристикою основних недоліків, їх вихначенням та можливими наслідками для розвитку ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

Таблиця 3.3

Недоліки системи організації нормування праці на підприємстві
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Недолік	Характеристика	Можливі наслідки
Недостатнє охоплення працівників нормами праці	Частка працівників, охоплених нормами праці, у 2024 році становить 85%, що вказує на те, що 15% працівників працюють без чітко встановлених нормативів.	Зниження продуктивності праці, нерівномірний розподіл навантаження, складнощі з оцінкою ефективності роботи окремих працівників.
Наявність працівників із низьким рівнем виконання норм	За даними аналізу, 4,3% робітників виконують норми лише на 85%, а 8% - на 90%, що свідчить про недостатню напруженість або невідповідність норм реальним умовам праці.	Зниження загальної продуктивності, втрати робочого часу, демотивація працівників, які перевиконують норми.
Низька частота оновлення нормативної документації	Частота оновлення нормативної документації залишається стабільною - 1 раз на рік у 2024 році, що є недостатнім в умовах швидких технологічних змін.	Застарілі норми не відповідають сучасним технологіям і методам виробництва, що призводить до некоректного нормування та зниження ефективності праці.
Значна частка втрат робочого часу	У 2024 році втрати робочого часу становлять 5%, включаючи 3% внутрішньозмінних втрат і 8,1% втрат, не залежних від працівника.	Зменшення продуктивності, додаткові витрати на оплату праці без відповідного результату, зниження конкурентоспроможності підприємства.
Порушення трудової дисципліни	За даними аналізу, 4,2% робочого часу фрезерувальника втрачається через порушення трудової дисципліни (запізнення, особисті розмови).	Зниження ефективності виробничого процесу, демотивація інших працівників, негативний вплив на командну роботу.
Недостатня автоматизація та цифровізація нормування	Відсутність згадок про використання автоматизованих систем чи програмного забезпечення для нормування праці, що обмежує швидкість і точність аналізу.	Збільшення часу на обробку даних, ризик помилок при ручному нормуванні, уповільнення адаптації до змін у виробничих процесах.
Недостатній рівень кваліфікації нормувальників	Аналіз не містить даних про регулярне підвищення кваліфікації фахівців з нормування, що може обмежувати їх здатність застосовувати сучасні методи.	Зниження якості розробки норм, використання застарілих методик, що не відповідають сучасним вимогам виробництва.

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Визначені недоліки вказують на необхідність комплексного вдосконалення системи нормування праці на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Зокрема, варто приділити увагу розширенню охоплення працівників нормами, підвищенню їх актуальності, впровадженню цифрових інструментів, а також посиленню контролю за трудовою дисципліною та навчанню персоналу.

Оптимізація нормування праці на підприємстві є важливою складовою підвищення ефективності виробничих процесів. Сучасні підходи до цього питання включають застосування новітніх технологій та методів управління. На основі аналізу системи нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» та виявлених недоліків, нижче представлено табл. 3.4 з комплексом заходів, спрямованих на оптимізацію нормування праці. Кожен захід включає опис, очікуваний ефект та строки виконання.

Таблиця 3.4

Комплекс заходів з оптимізації нормування праці на підприємстві
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Заходи	Опис	Очікуваний ефект	Строк виконання
1	2	3	4
Розширення охоплення працівників нормами праці	Проведення аналізу робіт, які ще не охоплені нормуванням, та розробка відповідних нормативів для всіх категорій працівників, включаючи допоміжний персонал.	Підвищення рівня охоплення працівників нормами, що сприятиме чіткому розподілу навантаження та підвищенню продуктивності.	6–12 місяців
Оновлення нормативної бази	Щоквартальний перегляд та актуалізація норм праці з урахуванням нових технологій, обладнання та змін у виробничих процесах.	Збільшення частки актуалізованих норм, що підвищить відповідність норм реальним умовам праці.	Постійно, щоквартально
Впровадження автоматизованих систем нормування	Інтеграція програмного забезпечення для автоматизації хронометражу, аналізу робочого часу та розрахунку норм (наприклад, використання спеціалізованих MODAPTS-модулів).	Скорочення часу на розробку норм, підвищення точності розрахунків, зменшення помилок.	12–18 місяців

Продовження таблиці 3.4

1	2	3	4
Мінімізація втрат робочого часу	Впровадження системи моніторингу робочого часу та заходів для зменшення втрат, не залежних від працівників (наприклад, оптимізація логістики постачання заготовок, профілактика обладнання).	Зменшення частки втрат робочого часу та внутрішньозмінних втрат	6–12 місяців
Посилення контролю за трудовою дисципліною	Впровадження системи електронного обліку робочого часу та регулярних перевірок дотримання трудової дисципліни, а також мотиваційних програм для зниження порушень.	Усунення втрат робочого часу через порушення трудової дисципліни, підвищення продуктивності праці.	3–6 місяців
Підвищення кваліфікації нормувальників	Організація регулярних тренінгів і курсів підвищення кваліфікації для інспекторів з кадрів та технологічної служби з фокусом на сучасні методи нормування.	Покращення якості нормування, впровадження інноваційних методик, підвищення оцінки методичних матеріалів	Щорічно, починаючи з 2025 р.
Мотивація працівників до виконання та перевиконання норм	Розробка системи бонусів і премій для працівників, які систематично виконують або перевиконують норми праці	Збільшення частки працівників, які перевиконують норми, підвищення загальної продуктивності праці.	6–12 місяців
Оптимізація методів нормування	Розширення використання комбінованих методів нормування (наприклад, фотохронометражу разом із аналітичними методами) для точнішого визначення норм.	Збільшення частки норм, розроблених на основі хронометражу та фотохронометражу	12 місяців

Джерело: розроблено автором на основі власних досліджень

Нижче наведено детальний опис заходів, спрямованих на оптимізацію системи нормування праці на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», з урахуванням даних про підприємство та виявлених недоліків.

1. Розширення охоплення працівників нормами праці. На підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» частка працівників, охоплених нормами праці, становить 85% у 2024 році, що вказує на необхідність охоплення решти 15% персоналу. Для цього буде проведено аналіз усіх робіт, які ще не нормовано,

зокрема допоміжних і адміністративних процесів. Розробка нормативів для цих робіт включатиме хронометраж і фотографію робочого дня для точного визначення витрат часу. Участь у процесі візьмуть інспектори з кадрів, технологи та керівники підрозділів, щоб забезпечити обґрунтованість норм. Очікується, що охоплення нормами зросте до 95%, що сприятиме рівномірному розподілу навантаження та підвищенню продуктивності. Реалізація заходу потребує координації між відділом персоналу та виробничими підрозділами протягом 6–12 місяців.

2. Оновлення нормативної бази. Частота оновлення нормативної документації на підприємстві залишається низькою - один раз на рік, що не відповідає швидким змінам у технологіях. Пропонується запровадити щоквартальний перегляд норм праці, залучаючи спеціалістів з технологічної служби та нормувальників. Під час перегляду будуть враховуватися нові моделі обладнання, світлодіодні технології та зміни у виробничих процесах. Це дозволить підвищити частку актуалізованих норм до 70% (з 50% у 2024 р.), забезпечуючи їх відповідність реальним умовам. Процес включатиме апробацію нових норм у реальному виробництві для перевірки їх ефективності. Оновлення нормативів сприятиме підвищенню якості виконання робіт і зниженню втрат часу.

3. Впровадження автоматизованих систем нормування. Наразі нормування праці на підприємстві базується на ручних методах, таких як хронометраж і фотографія робочого дня, що є трудомістким і схильним до помилок. Пропонується інтегрувати спеціалізоване програмне забезпечення, наприклад, модулі MODAPTS-систем для автоматизації збору даних і розрахунку норм. Це дозволить скоротити час на обробку даних на 20–30% і підвищити точність аналізу витрат часу. Впровадження автоматизації потребуватиме навчання персоналу та інтеграції системи з існуючими виробничими процесами. Очікується, що це сприятиме швидшій адаптації норм до змін у технологіях і підвищенню ефективності управління. Процес реалізації триватиме 12–18 місяців через необхідність вибору програмного забезпечення та його

налаштування.

4. Мінімізація втрат робочого часу. Втрати робочого часу на підприємстві становлять 5%, що знижує продуктивність. Пропонується впровадити систему моніторингу робочого часу з використанням електронних датчиків і журналів для відстеження простоїв обладнання та затримок у постачанні заготовок. Оптимізація логістики, зокрема своєчасне забезпечення заготовками, зменшить втрати, пов'язані з очікуванням. Регулярна профілактика обладнання допоможе уникнути поломок, які становлять 6–12 хвилин втрат на одного фрезерувальника. Очікується зниження загальних втрат часу до 3% і внутрішньозмінних втрат до 1%. Реалізація заходу потребує координації між технічною службою та виробничими підрозділами протягом 6–12 місяців.

5. Посилення контролю за трудовою дисципліною. Порухення трудової дисципліни, такі як запізнення та особисті розмови, становлять 4,2% робочого часу фрезерувальника, що негативно впливає на ефективність. Пропонується впровадити електронну систему обліку робочого часу з використанням біометричних сканерів для фіксації початку та завершення робочого дня. Регулярні перевірки керівниками бригад і бесіди з працівниками допоможуть знизити випадки порушень. Мотиваційні програми, такі як премії за дотримання дисципліни, стимулюватимуть працівників. Очікується повне усунення втрат через порушення трудової дисципліни, що підвищить загальну продуктивність. Реалізація заходу займе 3–6 місяців, враховуючи швидке впровадження технічних рішень.

6. Підвищення кваліфікації нормувальників. Відсутність регулярного підвищення кваліфікації нормувальників обмежує якість розробки норм і використання сучасних методик. Пропонується організувати щорічні тренінги та курси з фокусом на автоматизовані методи нормування, аналіз даних і сучасні стандарти. Навчання проводитимуть зовнішні експерти та внутрішні фахівці з технологічної служби. Це дозволить підвищити оцінку методичних матеріалів до 6 балів і впровадити інноваційні підходи до нормування. Програма навчання включатиме практичні заняття з хронометражу та аналізу

ефективності норм. Реалізація заходу розпочнеться у 2025 році та стане постійним процесом для підтримки кваліфікації.

7. Мотивація працівників до виконання та перевиконання норм. У 2024 році лише 25% працівників перевиконують норми, що вказує на низький рівень мотивації. Пропонується розробити систему бонусів і премій, де працівники, які виконують норми на 110–120%, отримуватимуть додаткову винагороду. Прозора система оцінювання виконання норм буде впроваджена через регулярні звіти та рейтинги продуктивності. Інформаційні кампанії пояснюватимуть працівникам зв'язок між виконанням норм і їхньою винагородою. Очікується зростання частки працівників, які перевиконують норми, до 35%, що підвищить продуктивність праці. Реалізація займе 6–12 місяців через необхідність узгодження системи з профспілкою та бюджетом.

8. Оптимізація методів нормування. Частка норм, розроблених на основі хронометражу та фотохронометражу, становить 70% у 2024 році, що потребує розширення комбінованих методів. Пропонується поєднувати традиційні методи з аналітичними, такими як моделювання трудових процесів за допомогою програмного забезпечення. Це дозволить точніше враховувати специфіку робіт, наприклад, обробку деталей різної складності (як зазначено в документі). Пілотне тестування нових методів буде проведено на ключових ділянках, таких як фрезерування. Очікується зростання частки норм, розроблених сучасними методами, до 80%, що підвищить їх точність і обґрунтованість. Реалізація займе 12 місяців, враховуючи необхідність апробації та коригування.

Таким чином, представлені заходи спрямовані на усунення виявлених недоліків у системі нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», зокрема недостатнього охоплення працівників нормами, застарілої нормативної бази, втрат робочого часу та низької автоматизації. Реалізація комплексу заходів сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, зниженню виробничих витрат і зміцненню конкурентоспроможності підприємства.

3.3. Оцінка ефективності запропонованих заходів з удосконалення організації нормування праці на підприємстві

В умовах сучасного ринку, що характеризується високою конкуренцією та швидкими технологічними змінами, підприємства, зокрема ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», змушені постійно оптимізувати свої виробничі процеси для підвищення ефективності, зниження витрат і зміцнення конкурентоспроможності. Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) є ефективним інструментом нормування праці, який дозволяє точно визначати часові витрати на виконання окремих операцій шляхом розбиття їх на стандартизовані модульні елементи [25].

Впровадження MODAPTS сприяє не лише підвищенню продуктивності праці, але й забезпечує чітке планування робочих процесів, що особливо важливо для світлотехнічного виробництва з високими вимогами до якості та енергоефективності. Ця система дає змогу адаптувати норми праці до нових технологій, таких як автоматизоване складання світлодіодних матриць, що активно розвивається на підприємстві. Крім того, MODAPTS сприяє підвищенню мотивації працівників через прозору оцінку їхньої роботи, що відповідає стратегічним цілям компанії щодо сталого розвитку та інновацій. Застосування цієї системи може бути інтегровано з автоматизованими інструментами управління, що додатково підвищить точність нормування.

Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) вирізняється простотою у використанні та гнучкістю, що дозволяє легко інтегрувати її в автоматизовані системи управління виробництвом, такі як ERP-модулі, які застосовуються на підприємствах, подібних до ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Її модульна структура забезпечує швидке визначення часових витрат на окремі операції, що спрощує процес нормування праці навіть для складних світлотехнічних процесів, таких як виготовлення вибухозахисних світильників чи аеродромного обладнання. Завдяки цьому підприємства можуть оперативно адаптувати норми до технологічних змін,

наприклад, при оновленні лінійки енергоефективних світлодіодних приладів, що є пріоритетом для компанії. Впровадження MODAPTS сприяє зниженню виробничих витрат за рахунок точного розрахунку трудових ресурсів і зменшення втрат робочого часу [14].

Крім того, система підвищує мотивацію працівників через прозору та обґрунтовану оцінку їхньої продуктивності, що відповідає цілям підприємства щодо справедливої оплати праці. Таким чином, використання MODAPTS є стратегічно виправданим кроком для ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», оскільки воно забезпечує підвищення ефективності, оптимізацію процесів і досягнення конкурентних переваг на ринку.

Основні аспекти застосування системи MODAPTS в організації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлено у табл. 3.5.

Таблиця 3.5

Основні аспекти застосування системи MODAPTS в організації
нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Аспекти застосування	Можливості використання
1. Структуризація рухів і дій	Система розбиває всі виробничі операції на базові модулі (рухи та дії), кожен з яких має заздалегідь визначений стандартний час виконання. Це дозволяє точно оцінити час, необхідний для виконання певної роботи.
2. Простота у використанні	MODAPTS є відносно простою в освоєнні та застосуванні системою, що робить її доступною для широкого кола користувачів без необхідності глибоких знань в області хронометражу чи ергономіки.
3. Зниження впливу суб'єктивних факторів	Використання модулів часу знижує ризик помилок, пов'язаних з суб'єктивними оцінками, що може бути характерним для традиційних методів нормування праці.
4. Підвищення точності нормування	Система дозволяє більш точно визначати норми часу для різних видів робіт, що сприяє підвищенню ефективності виробництва та поліпшенню управління ресурсами.
5. Можливість автоматизації	Система MODAPTS добре підходить для автоматизації процесів нормування праці, що дозволяє інтегрувати її в сучасні автоматизовані системи управління виробництвом (АСУВ).

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) має низку переваг, які роблять її цінним інструментом для оптимізації

нормування праці на підприємствах, таких як ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»:

1. Простота та універсальність використання. MODAPTS базується на модульній системі, яка розбиває трудові процеси на стандартні елементи з попередньо визначеними часовими нормами, що спрощує аналіз і розрахунок витрат часу навіть для складних виробничих операцій, таких як складання світлодіодних матриць. Це дозволяє швидко адаптувати систему до різних типів робіт, включаючи виробництво вибухозахищених світильників чи аеродромного обладнання.

2. Інтеграція з автоматизованими системами. MODAPTS легко інтегрується з сучасними ERP-системами та програмним забезпеченням для управління виробництвом, що дозволяє автоматизувати процеси нормування. Це зменшує час на обробку даних і мінімізує помилки, які виникають при ручному хронометражі.

3. Гнучкість і адаптивність до змін. Система дозволяє швидко переглядати та коригувати норми праці у відповідь на зміни в технологіях чи виробничих процесах, що є важливим в умовах швидкого оновлення обладнання на підприємстві. Гнучкість системи дозволяє враховувати специфіку робіт, таких як обробка деталей різної складності, що зазначено в документі. Таким чином, MODAPTS сприяє швидкій адаптації до ринкових і технологічних змін.

4. Зменшення втрат робочого часу. MODAPTS забезпечує точний аналіз витрат часу на кожну операцію, що допомагає виявляти та усувати непродуктивні втрати. Система дозволяє оптимізувати робочі процеси, наприклад, скоротити час очікування заготовок чи простоїв через поломки обладнання.

5. Підвищення мотивації працівників. Завдяки прозорій і обґрунтованій системі нормування MODAPTS забезпечує справедливую оцінку праці, що стимулює працівників до виконання та перевиконання норм. Система дозволяє пов'язати виконання норм із системою бонусів, що підвищить мотивацію та знизить порушення трудової дисципліни.

Таким чином, впровадження системи MODAPTS на ТОВ «ОСП

Корпорація Ватра» сприятиме підвищенню ефективності нормування праці, зниженню втрат часу, мотивації працівників і зміцненню конкурентних позицій підприємства на ринку світлотехніки.

Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) використовує стандартизовані модулі часу для визначення норм часу на виконання різних виробничих операцій. Основний алгоритм нормування праці в системі MODAPTS включає такі кроки [39]:

1. Ідентифікація виробничих операцій. Початковий етап полягає у визначенні всіх виробничих операцій, які потрібно нормувати. Це можуть бути рухи та дії, необхідні для виконання конкретної роботи.

2. Розбиття на модулі часу. Кожна виробнича операція розбивається на стандартизовані модулі часу для окремих елементів рухів та дій. Наприклад, MODAPTS має набір типових модулів для таких операцій, як знімання, переміщення, установка тощо.

3. Оцінка кількості модулів. Для кожної виробничої операції визначається кількість потрібних модулів часу. Це може залежати від складності операції, умов роботи та інших факторів.

4. Сумування часу. Сума всіх модулів часу для кожної виробничої операції визначає загальний час, необхідний для її виконання. Цей час може бути виражений у стандартних одиницях, наприклад, у секундах або хвилинах.

5. Врахування додаткових факторів. У деяких випадках до основного часу додаються корекційні коефіцієнти, що враховують специфічні умови виконання роботи, наприклад, фізичне навантаження, вплив стандартних умов роботи тощо.

6. Підготовка стандарту часу. За результатами розрахунків формується стандарт часу для кожної виробничої операції, який може використовуватися для планування робочих процесів, контролю продуктивності та встановлення рівнів виробничої ефективності.

Алгоритм нормування праці в системі MODAPTS спрощує процес визначення норм часу, забезпечуючи одночасно точність і прозорість у

вимірюванні часу на виконання різних операцій.

З метою обґрунтування заходів з оптимізації нормування праці в умовах підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» пропонуємо представити карту спостереження робочого дня робітника заготівельного цеху (табл. 3.6).

Таблиця 3.6

Карта спостережень для встановлення норм праці на основі методу
MODAPTS у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

№ з/п	Що спостерігалось (зміст витрат часу)	Поточний час		Тривалість, хв.	Позначення
		год.	хв.		
1	Початок роботи	8	00	—	—
2	Отримання виробничого завдання та підготовка робочого місця	8	06	6	T _{пз}
3	Ознайомлення з технічною документацією	8	10	4	T _{пз}
4	Виконання отриманого виробничого завдання та посадових інструкцій	9	30	80	T _{оп}
5	Відпочиває	9	40	10	T _{во}
6	Огляд робочого інструмента та отримання додаткової інформації	9	45	5	T _{нп}
7	Отримання (доставка) необхідних комплектуючих	9	50	5	T _{об}
8	Ознайомлення з технічною документацією	10	00	10	T _{пз}
9	Відпочиває	10	05	5	T _{во}
10	Виконання отриманого виробничого завдання та посадових інструкцій	10	55	55	T _{оп}
11	Стороння розмова зі співпрацівником для вирішення особистих проблем	11	00	5	T _{ппд}
12	Виконання отриманого виробничого завдання та посадових інструкцій	12	00	60	T _{оп}
13	Обідня перерва	13	00	—	—
14	Підготовка робочого місця до роботи	13	05	15	T _{пз}
15	Робота з технічною документацією	13	30	25	T _{пз}
16	Відпочиває	13	40	10	T _{во}
17	Виконання отриманого виробничого завдання та посадових інструкцій	14	50	70	T _{оп}
18	Детальніше ознайомлення з отриманою інформацією щодо отриманих рекомендацій та завдань	15	10	20	T _{пз}
19	Виконання отриманого виробничого завдання та посадових інструкцій	16	05	65	T _{оп}
20	Відпочиває	16	20	15	T _{во}
21	Виправлення помилок в роботі	16	40	20	T _{нп}
22	Завершення роботи та упорядкування робочого місця	16	50	10	T _{пз}
23	Кінець робочого дня	17	00	10	T _{ппд}

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

Індивідуальна фотографія, як складова системи MODAPTS, є методом, що передбачає пряме вимірювання часу, витраченого працівником на виконання завдань на окремому робочому місці. Цей підхід використовується для аналізу трудових процесів працівників, які виконують типові операції з мінімальними відхиленнями, такі як складання світлотехнічних виробів на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Його основна мета - виявлення чинників, що впливають на ефективність роботи, таких як втрати часу чи неефективне використання ресурсів.

Застосування цього методу дозволяє детально оцінити структуру робочого дня та визначити резерви для підвищення продуктивності. Після проведення спостережень у цеху ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» зібрані дані обробляються для формування порівняльного аналізу фактичного та нормативного балансу робочого часу, як це відображено в табл. 3.7.

Таблиця 3.7

Картка обробки спостережень робочого дня робітника цеху
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» за системою MODAPTS
(фактичний та проектний баланс робочого часу)

№ з/п	Найменування витрат часу	Позна-чення	Фактичний час		Проектв. час		Збільшення (+), скорочення (-), хв.
			хв.	%	хв.	%	
1.	Підготовчо-завершальний	$T_{пз}$	90	12,1	24	5	+66
2.	Оперативна робота	$T_{оп}$	330	69,8	417	86,8	-87
3.	Непродуктивна праця	$T_{нп}$	25	7,2	—	—	+25
4.	Обслуговування робочого місця	$T_{обс}$	5	2,1	18	3,75	-13
5.	Перерви, обумовлені недоліками у виробництві	$T_{пнт}$	—	—	—	—	—
6.	Перерви, пов'язані з порушенням трудової дисципліни	$T_{пнд}$	15	2,5	—	—	+12
7.	Відпочинок та особисті потреби	$T_{во}$	30	6,3	14	2,9	+16
Разом			480	100,0	480	100,0	—

Джерело: складено автором на основі власних досліджень

За фактичним балансом робочого дня визначається:

1. Коефіцієнт використання робочого часу:

$$K_{\text{ч}} = T_{\text{оп}} / T_{\text{зм}} = 330 / 480 = 0,6875 \approx 0,7$$

2. Коефіцієнт завантаження працівника:

$$K_{\text{зав}} = (T_{\text{оп}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{пз}}) / T_{\text{зм}} = (330 + 5 + 90) / 480 = 0,885 \approx 0,9$$

Проектований баланс робочого часу дозволяє визначити:

1. Можливу ліквідацію втрат робочого часу:

$$K_{\text{в}} = [(T_{\text{оп}}^{\text{проект}} - T_{\text{оп}}^{\text{факт}}) / T_{\text{зм}}] * 100 = [(417 - 330) / 480] * 100 = 18,1 \approx 18$$

2. Коефіцієнт росту продуктивності праці:

$$K_{\text{пр}} = [(T_{\text{оп}}^{\text{проект}} - T_{\text{оп}}^{\text{факт}}) / T_{\text{оп}}^{\text{факт}}] * 100 = [(417 - 330) / 330] * 100 = 26,3 \approx 26$$

Таким чином, з вищезазначеного можна зробити висновок, що фактичний час, витрачений на підготовчо-заклучні операції, перевищує плановий на 66 хвилин, що свідчить про неефективність цього етапу. Натомість час, виділений на оперативну роботу, зменшився на 87 хвилин, що може вказувати на недостатню завантаженість або оптимізацію процесів. Тривалість обслуговування робочого місця також скоротилася, що може бути пов'язано з модернізацією обладнання. Водночас час на відпочинок та особисті потреби зріс на 16 хвилин, що може впливати на загальну продуктивність. Ці зміни підкреслюють необхідність перегляду організації робочого часу для підвищення ефективності. У разі збереження таких тенденцій доцільно переглянути нормативи та оптимізувати робочі процеси у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» для їх адаптації до реальних умов.

Висновки до розділу 3

Удосконалення організації нормування праці на підприємстві є важливою умовою підвищення ефективності виробничої діяльності, раціонального використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці. Основними напрямками такого удосконалення є впровадження сучасних методів нормування, зокрема хронометражу та фотохронометражу, регулярне оновлення нормативної бази, врахування фактичних умов праці та залучення працівників до процесу нормування. Важливу роль відіграє також

автоматизація процесів обліку та аналізу трудових витрат за допомогою цифрових технологій. Підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування сприяє більш точному встановленню норм та забезпечує їх об'єктивність.

Сучасний ринок вимагає від підприємств високої гнучкості та здатності швидко адаптуватися до змін, що підкреслює важливість удосконалення системи нормування праці. Впровадження передових технологій, таких як автоматизація та цифровізація, значно підвищує точність і швидкість оцінки трудових витрат, дозволяючи оптимізувати управлінські процеси. Удосконалення нормування праці сприяє зменшенню непродуктивних витрат робочого часу, раціональному використанню трудових ресурсів і підвищенню загальної ефективності виробництва.

Представлені заходи спрямовані на усунення виявлених недоліків у системі нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», зокрема недостатнього охоплення працівників нормами, застарілої нормативної бази, витрат робочого часу та низької автоматизації. Реалізація комплексу заходів сприятиме підвищенню ефективності використання трудових ресурсів, зниженню виробничих витрат і зміцненню конкурентоспроможності підприємства.

Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) є ефективним інструментом нормування праці, який дозволяє точно визначати часові витрати на виконання окремих операцій шляхом розбиття їх на стандартизовані модульні елементи. Впровадження MODAPTS сприяє не лише підвищенню продуктивності праці, але й забезпечує чітке планування робочих процесів, що особливо важливо для світлотехнічного виробництва з високими вимогами до якості та енергоефективності. Ця система дає змогу адаптувати норми праці до нових технологій, таких як автоматизоване складання світлодіодних матриць, що активно розвивається на підприємстві.

Впровадження системи MODAPTS на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» сприятиме підвищенню ефективності нормування праці, зниженню витрат часу, мотивації працівників і зміцненню конкурентних позицій підприємства на

ринку світлотехніки. Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) використовує стандартизовані модулі часу для визначення норм часу на виконання різних виробничих операцій.

Індивідуальна фотографія, як складова системи MODAPTS, є методом, що передбачає пряме вимірювання часу, витраченого працівником на виконання завдань на окремому робочому місці. Цей підхід використовується для аналізу трудових процесів працівників, які виконують типові операції з мінімальними відхиленнями, такі як складання світлотехнічних виробів на ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Застосування цього методу дозволяє детально оцінити структуру робочого дня та визначити резерви для підвищення продуктивності.

Узагальнено, що фактичний час, витрачений на підготовчо-заклюнні операції, перевищує плановий на 66 хвилин, що свідчить про неефективність цього етапу. Натомість час, виділений на оперативну роботу, зменшився на 87 хвилин, що може вказувати на недостатню завантаженість або оптимізацію процесів. Тривалість обслуговування робочого місця також скоротилася, що може бути пов'язано з модернізацією обладнання. Водночас час на відпочинок та особисті потреби зріс на 16 хвилин, що може впливати на загальну продуктивність. Ці зміни підкреслюють необхідність перегляду організації робочого часу для підвищення ефективності.

ВИСНОВКИ

Узагальнення теоретичних основ та дослідження особливостей функціонування та удосконалення організації нормування праці на підприємстві надало можливість зробити наступні висновки.

1. Ефективна організація нормування праці є ключовим елементом забезпечення продуктивності праці на підприємстві. Вона дозволяє раціонально використовувати трудові ресурси, оптимізувати витрати часу і зусиль працівників. Завдяки цьому створюються умови для справедливої оплати праці, що стимулює персонал до підвищення результативності. Організаційний аспект нормування пов'язаний із чітким розподілом обов'язків, відповідальністю та узгодженістю процесів на всіх рівнях управління.

2. Організація нормування праці - це цілісна система управлінських, техніко-економічних і соціальних заходів, спрямованих на встановлення науково обґрунтованих норм праці, їх адаптацію до конкретних умов діяльності підприємства та безперервне вдосконалення трудових процесів із метою підвищення продуктивності, забезпечення справедливої оплати праці та ефективного використання трудових ресурсів. У сучасних умовах трансформації трудових відносин та підвищення вимог до ефективності управління персоналом особливої актуальності набуває дотримання принципів раціональної організації нормування праці.

3. Система організації нормування праці на підприємстві - це сукупність організаційних, методичних, нормативних і технічних заходів, спрямованих на встановлення, впровадження, обґрунтування та контроль раціональних норм праці для забезпечення ефективного використання трудових ресурсів, підвищення продуктивності праці та забезпечення справедливого розподілу праці й оплати.

4. Методика оцінки якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві є важливим інструментом управління трудовими ресурсами та виробничими процесами. Вона базується на комплексному аналізі кількісних і

якісних показників, що відображають відповідність встановлених норм реальним умовам праці, рівень виконання норм, використання робочого часу, а також вплив нормування на продуктивність і економічні результати підприємства.

5. Галузь виробництва електричного освітлювального устаткування в Україні демонструє позитивні тенденції розвитку, попри складну економічну та політичну ситуацію в країні. В останні роки спостерігається зростання індексів промислового виробництва в цій сфері, що свідчить про підвищення попиту на продукцію та активізацію діяльності підприємств. Водночас галузь стикається з рядом проблем, серед яких – нестача висококваліфікованих кадрів, залежність від імпорту складових та нестабільність ринкових умов.

6. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» впроваджена розгалужена система нормування праці, яка базується на дотриманні чинних нормативів та стандартів. Вона охоплює нормування за кількома напрямками: часу виконання операцій, оптимальної чисельності працівників, обсягів обслуговування, виробітку, а також передбачає встановлення чітко визначених нормованих завдань. Для робітничих професій ключовим інструментом при визначенні норм часу є методи фотографії робочого дня та хронометражу.

7. Система нормування праці є невід’ємною частиною ефективного функціонування підприємства, оскільки забезпечує раціональне використання трудових ресурсів та сприяє досягненню стабільних виробничих результатів. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» аналіз системи нормування праці охоплює кілька ключових напрямів. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» система внутрішнього управління нормуванням праці охоплює всі рівні організаційної структури - від індивідуального працівника до вищого керівництва.

8. Охоплення робіт і працівників нормами праці поступово зростає, що свідчить про розширення та систематизацію нормативної бази. Рівень виконання норм також покращується, збільшується частка працівників, які перевиконують норми, і одночасно зменшується кількість тих, хто їх не виконує. Використання робочого часу стає більш ефективним, зростає

коефіцієнт використання робочого часу та знижується частка втрат часу. Якість нормативної бази покращується завдяки збільшенню частки актуалізованих норм і норм, розроблених на основі сучасних методів, а також завдяки наявності методичних матеріалів.

9. Удосконалення організації нормування праці на підприємстві є важливою умовою підвищення ефективності виробничої діяльності, раціонального використання трудових ресурсів і зростання продуктивності праці. Основними напрямками такого удосконалення є впровадження сучасних методів нормування, зокрема хронометражу та фотохронометражу, регулярне оновлення нормативної бази, врахування фактичних умов праці та залучення працівників до процесу нормування.

10. Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) є ефективним інструментом нормування праці, який дозволяє точно визначати часові витрати на виконання окремих операцій шляхом розбиття їх на стандартизовані модульні елементи. Впровадження MODAPTS сприяє не лише підвищенню продуктивності праці, але й забезпечує чітке планування робочих процесів, що особливо важливо для світлотехнічного виробництва з високими вимогами до якості та енергоефективності.

11. Узагальнено, що фактичний час, витрачений на підготовчо-заклучні операції, перевищує плановий на 66 хвилин, що свідчить про неефективність цього етапу. Натомість час, виділений на оперативну роботу, зменшився на 87 хвилин, що може вказувати на недостатню завантаженість або оптимізацію процесів. Тривалість обслуговування робочого місця також скоротилася, що може бути пов'язано з модернізацією обладнання. Водночас час на відпочинок та особисті потреби зріс на 16 хвилин, що може впливати на загальну продуктивність. Ці зміни підкреслюють необхідність перегляду організації робочого часу для підвищення ефективності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ачкасова О. В. Аутсорсинг персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств. Економіка та суспільство. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2305/2226>.
2. Бабенко А. Г. Нормування праці: навчально-наочний посібник. Дніпропетровськ: ДДФА. 2012. 145 с.
3. Балановська Т.І., Гоголя О. П., Троян А. В. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : ЦП «Компринт», 2017. 465 с.
4. Беляцький Н. П., Велесько Н. П., Ройш П. Управління персоналом. Київ: МАУП, 2021. 352 с.
5. Бутенко Д. С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідження витрат робочого часу. Молодий вчений. 2019. № 1. С. 433–437.
6. Ведерніков Н. Д. Нормування праці: навч. посіб. Львів: Новий світ–2000, 2012. 372 с.
7. Водянка Л.Д., Зрибнєва І.П., Сибирка Л.А. Особливості нормування праці в сучасних кризових умовах господарювання. Вісник Чернівецького торгово-вельно-економічного інституту. Економічні науки. 2017. Вип. 1-2. С. 98–105.
8. Володін С.А., Чекамова О.І. Теоретичні засади формування і реалізації інноваційного потенціалу в розвитку економіки. Економіка АПК. 2017. № 5. С. 65-72.
9. Вудвуд В. В. Нормування праці на підприємствах як елемент підвищення її продуктивності. Інноваційна економіка. 2013. № 4. С. 60–63.
10. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 296 с.
11. Гавловська Н.І., Рудніченко Є.М. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. № 4. Т.2. С. 93-98.

12. Гайдай І.Ю. Роль нормування праці в плануванні трудової діяльності підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 4. Т. 1. С. 19–22.
13. Гамаль А. М. Управління персоналом в умовах розвитку ринкових відносин: автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.06.01. Донецьк, 2012. 20 с.
14. Горбатюк К. В. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні. URL: www.confcontact.com/.../gorbatyuk.php.
15. Господарський кодекс України від 16.01.2003. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>
16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.
17. Дашко І. М., Крилов Д. В., Серова В. Ю. Сучасні системи управління персоналом. Фінансові стратегії інноваційного розвитку економіки. 2021. Вип. 4(52). С. 121–128.
18. Державна служба статистики України: офіційний сайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>
19. Дерій Ж., Скиба С. Вплив механізмів державного регулювання на процеси функціонування людського потенціалу. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2016. № 1. С. 18–30. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ppeu_2016_1_5.
20. Дзюба С. Г., Гайдай І. Ю. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці: монографія. Донецьк: ТОВ «ЮгоВосток, Лтд», 2005. 172 с.
21. Економіка і нормування праці : посібник для самостійного вивчення предмета / Укладач Рінкман В. І. Лозова : ЛФ ХДАДТ, 2017. 158 с.
22. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.
23. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчально-методичний комплекс / Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 150 с.

24. Жадан О. В., Вашеv О. Є. Теоретичні підходи до організації нормування праці в галузі охорони здоров'я. Теорія та практика державного управління. 2017. Вип. 2(57). С. 54-59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2017_2_10.

25. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

26. Згалат-Лозинська Л. О. Методи оцінки ефективності розвитку управлінського персоналу підприємства. Ефективна економіка. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6813>

27. Зливка В.М. Роль нормування праці в забезпеченні раціонального та ефективного застосування всіх видів ресурсів. Економіка АПК. 2009. № 4. С. 22–25.

28. Індекс промислового виробництва. Мінфін. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/industrial/>

29. Калина А. В. Організація та нормування праці на виробництві: навч. посіб. Київ : ДП «Вид. дім «Персонал», 2015. 476 с.

30. Капінос Г. І. Місце та роль нормування праці в системі управління промисловим підприємством. Вісник Хмельницького національного університету. Сер.: Економічні науки. 2011. № 3, т. 2. С. 76–80.

31. Ковальов В., Атаєва О., Фролов В. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу. Схід. 2012. № 2 (116). С. 25–29.

32. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. Економічний простір. 2020. № 153. С. 61-64.

33. Ковальова О.М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. Економічний простір. 2020. № 153. С. 61–64.

34. Ковальчук І.В. Економіка підприємства: навч. посіб. К.: Знання, 2016. 679 с.

35. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

36. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
37. Короленко Ю.Е. Удосконалення оцінки ефективності системи управління персоналом. Управління розвитком. 2020. № 7(83). С. 196-197
38. Кравченко В.О. Основи менеджменту: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2012. 211 с.
39. Крайній В. О. Вдосконалення нормування праці в сучасних умовах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. Вип. 1. С. 92–96. URL: <http://global-national.in.ua/archive/1-2014/17.pdf>.
40. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. Львів: Центр Європи, 1995. 176 с.
41. Кучер Л. Р., Замрій О. М. Підходи до ефективного управління робочим часом менеджерів індустрії туризму. Глобальні та національні проблеми економіки. 2015. Вип. 8. С. 472–477.
42. Кучеренко С.Ю., Леваєва Л.Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні. Економічний вісник університету. 2019. № 40. С. 96–101.
43. Лисенко Ю. В. Діагностика ефективності нормування праці управлінського персоналу на підприємстві. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Сер.: Економічні науки. 2007. Вип. 12, ч. 1. С. 117–123.
44. Матросов О.Д., Дюжев В.Г., Матросова В.О. Управління персоналом. 2-е вид., доп. та перероб. Х.:НТУ «ХП», 2016. 248 с.
45. Менеджмент організацій і адміністрування: теорія та практика : колект. монографія / за ред. проф. Н. С. Скопенко, проф. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2020. 404 с.
46. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2021. 612 с.
47. Наказ Міністерства статистики України від 26.09.1996 р. № 283 «Про затвердження річних форм державної статистичної звітності з праці». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0283207-96#Text>
48. Нечипорук А.А. Формування системи норм і нормативів праці у

рослинництві : автореф. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04. Житомир, 2009. 21 с.

49. Никифороенко В.Г. Управління персоналом: навч. посіб.; 2-е вид., випр. та доп. Одеса: Атлант, 2018. 275 с.

50. Огарков Т. Нормування праці на підприємствах харчової промисловості. URL: <https://qualityexpert.com.ua/articles/658002-normuvannya-pratsi-na-pidpryyemstvakh-kharchovoyi-promyslovosti>

51. Організація виробництва : курс лекцій : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: О. О. Кожемяченко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 233 с.

52. Організація та нормування праці : навч. посіб. / Н. С. Данилевич та ін. Київ : КНЕУ, 2015. 389 с.

53. Організація та нормування праці в харчовій промисловості : навч. посібник / О. В. Безпалько, А. Д. Бергер, Ю. М. Гринюк, О. І. Драган, Л. М. Мазник, А. Я. Рудова, Л. І. Тертична. – Київ : ФОП Ямчинський, 2024. – 218 с.

54. Офіційний сайт компанії ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». URL: <https://vatra.ua/ukr/about-us/history>

55. Павловські Г. Діагностика ефективності нормування праці управлінського персоналу на підприємстві. Бізнес Інформ. 2017. №2. С. 331–337.

56. Підкопай Д. С. Нормування праці на підприємстві як структурний елемент внутрішнього трудового розпорядку. Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених : тези доповіді учасників наук.-практ. конференції з нагоди святкування Дня науки / МВС України, Харків. нац. унт внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2021. С. 111-114.

57. Підлісна О. А., Ткаченко Т. П. Економіка і організація виробництва : конспект лекцій з дисципліни «Економіка і організація виробництва» : навч. посіб.; Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 146 с.

58. Причепа І. В., Соломонюк І. Л. Нормування часу як ефективний інструмент системи тайм-менеджменту підприємства. Матеріали XLIX

науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 27-28 квітня 2020 р.
URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2020/paper/view/9170>.

59. Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

60. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих залежно від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 31 березня 1999 року № 44. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

61. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства: Постанова колегії Міністерства праці України від 19 травня 1995 року № 2. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

62. Рульєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. Посіб. КОНДОР, 2022. 324 с.

63. Саєнко Г. В., Назаренко Є. А., Чернікова Д. С. Раціональне використання робочого часу управлінського персоналу. Економічний вісник Донбасу. 2010. № 3 (21). С. 172–175.

64. Самоменеджмент : навчальний посібник / Г. З. Леськів та ін. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2021. 280 с.

65. Седляр М.О. Проблеми нормування праці в умовах становлення постіндустріального суспільства. Східна Європа: економіка, бізнес та управління. 2020. Вип. 2. С. 281–286.

66. Серединська В. М., Загородна О. М., Спільник І. В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. Економічний аналіз. 2015. Т. 19, № 2. С. 97–136-147.

67. Сівашенко Т.В. Удосконалення системи управління персоналом підприємства. Економічний аналіз. 2019. Т. 11(3). С. 48–50.

68. Скриль В. В., Галайда Т. О., Калінович Л. О. Організація нормування праці на підприємстві та її удосконалення. Економічний форум. 2015. № 3.

С. 438–443.

69. Тертичний О. О. Пустова В. В., Данильченко Г. В. Місце нормування праці у кадровій стратегії підприємства. Економіка та управління підприємствами. 2018. Випуск 20. С. 139-143.

70. Ткачук В. А., Ланченко Є. О., Балан О. Д., Гаврилюк І. П. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посібник. Київ : НУБіП України, 2022. 616 с.

71. Травин В. В. Менеджмент персоналу підприємства. Київ: Знання, 2013. 272с.

72. Уманська В. Г., Школьна Д. Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. С. 935–939.

73. Управління персоналом. За заг. та наук. ред. к.е.н., проф. В.М. Данюка. К.: КНЕУ; Краматорськ: НКМЗ, 2019. 666 с.

74. Холодницька А. В., Мозгова І. В. Оптимізація процедури нормування праці на підприємствах у сучасних умовах. Проблеми і перспективи економіки та управління. 2019. № 4. С. 88-94.

75. Храмов В.О., Бовтрук А.П. Основи управління персоналом: навч.-метод. посіб. К.: МАУП, 2021. 112 с.

76. Черненко Н. О. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навчальний посібник для студ. спеціальності 051 «Економіка»/ КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: Н. О. Черненко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. 151 с.

77. Чумаченко О.В., Шульгіна Т.С. Особливості нормування управлінської праці. Економічний вісник Донбасу. 2011. № 1 (23). С. 186–190.

78. Юрик Н. Особливості нормування управлінської праці, обліку та аналізу робочого часу менеджера в умовах антикризового менеджменту. Галицький економічний вісник. 2013. № 2. С. 101–105.

79. Яременко В. А., Малащенко Ю. А. Напрямки розвитку нормування праці. Наукові записки. Серія «Економіка». 2011. Вип. 17. С. 336–342.

ДОДАТКИ

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2022
Територія Тернопільська область		за ЄДРПОУ	33680115
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Виробництво електричного освітлювального устаткування		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	27.40
Адреса, телефон 46005, Україна, Тернопільська обл., місто Тернопіль, вулиця Микулинецька, будинок, 46			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2022 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2692	2692
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405	13233	13200
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	829	829
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	55684	56254
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	72438	72975
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	11000	10000
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	9509	13571
розрахунки з бюджетом	1620	3283	2612
у тому числі з податку на прибуток	1621	51	126
розрахунки зі страхування	1625	749	438
розрахунки з оплати праці	1630	2712	1715
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	2799	483
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	3400	2854
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	5005	2206
Усього за розділом III	1695	38457	33879
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
БАЛАНС	1900	110895	106854

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2023
Територія Тернопільська область		за ЄДРПОУ	33680115
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Виробництво електричного освітлювального устаткування		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	27.40
Адреса, телефон 46005, Україна, Тернопільська обл., місто Тернопіль, вулиця Микулинецька, будинок, 46			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2023 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2692	2692
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405	13200	13200
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	829	829
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	56254	61775
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	72975	78496
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	10000	1665
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	13571	11191
розрахунки з бюджетом	1620	2612	9131
у тому числі з податку на прибуток	1621	126	986
розрахунки зі страхування	1625	438	631
розрахунки з оплати праці	1630	1715	2811
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	483	21453
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	2854	3728
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	2206	371
Усього за розділом III	1695	33879	50981
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
	1900	106854	129477

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2024
Територія Тернопільська область		за ЄДРПОУ	33680115
Організаційно-правова форма господарювання ТОВ		за КОАТУУ	8036100000
Вид економічної діяльності Виробництво електричного освітлювального устаткування		за КОПФГ	230
Середня кількість працівників		за КВЕД	27.40
Адреса, телефон 46005, Україна, Тернопільська обл., місто Тернопіль, вулиця Микулинецька, будинок, 46			
Баланс (Звіт про фінансовий стан)			
на 31 грудня 2024 року	Форма №1	Код за ДКУД	1801001

Пасив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований капітал	1400	2692	2692
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401		
Капітал в дооцінках	1405	13200	13165
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	829	829
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	61775	60453
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	78496	77139
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Пенсійні зобов'язання	1505		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515		
Довгострокові забезпечення	1520		
Довгострокові забезпечення витрат персоналу	1521		
Цільове фінансування	1525		
Благодійна допомога	1526		
Страхові резерви	1530		
у тому числі: резерв довгострокових зобов'язання	1531		
резерв збитків або резерв належних витрат	1532		
резерв незароблених премій	1533		
інші страхові резерви	1534		
Інвестиційні контракти	1535		
Призовий фонд	1540		
Резерв на виплату джек-поту	1545		
Усього за розділом II	1595		
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	1665	
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	11191	16061
розрахунки з бюджетом	1620	9131	1851
у тому числі з податку на прибуток	1621	986	
розрахунки зі страхування	1625	631	658
розрахунки з оплати праці	1630	2811	3062
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	21453	363
Поточна кредиторська заборгованість за розрахунками з учасниками	1640		
Поточна кредиторська заборгованість за із внутрішніх розрахунків	1645		
Поточна кредиторська заборгованість за страховою діяльністю	1650		
Поточні забезпечення	1660	3728	1943
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	371	4823
Усього за розділом III	1695	50981	28761
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу та групами вибуття	1700		
V. Чиста вартість активів недержавного пенсійного фонду	1800		
	1900	129477	105900

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2022
		за ЄДРПОУ	33680115
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2022 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	91022	182505
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестраховування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	73350	145653
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	17672	36852
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	6428	6765
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	13264	23415
Витрати на збут	2150	4560	9467
Інші операційні витрати	2180	5501	6825
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	775	3910
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	25	148
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270		67
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	750	3695
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	166	733
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	584	2962
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	584	2962
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	26156	63662
Витрати на оплату праці	2505	27347	51185
Відрахування на соціальні заходи	2510	6593	10637
Амортизація	2515	2321	4524
Інші операційні витрати	2520	11472	21520
Разом	2550	73889	151528
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2023
		за ЄДРПОУ	33680115
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2023 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	187683	91022
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестрахування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	148595	73350
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	39088	17672
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	7885	6428
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	24631	13264
Витрати на збут	2150	7287	4560
Інші операційні витрати	2180	7656	5501
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	7399	775
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240	8	
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	37	25
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	309	
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	7061	750
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1388	166
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	5673	584
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	5673	584
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	77044	26156
Витрати на оплату праці	2505	44825	27347
Відрахування на соціальні заходи	2510	8842	6593
Амортизація	2515	3768	2321
Інші операційні витрати	2520	25182	11472
Разом	2550	159661	73889
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2024
		за ЄДРПОУ	33680115
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2024 рік			
	Форма №2	Код за ДКУД	1801003
I. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	161636	187683
Чисті зароблені страхові премії	2010		
Премії підписані, валова сума	2011		
Премії, передані у перестрахування	2012		
Зміна резерву незароблених премій, валова сума	2013		
Зміна частки перестраховиків у резерві незароблених премій	2014		
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	125985	148595
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	35651	39088
збиток	2095		
Дохід (витрати) від зміни у резервах довгострокових зобов'язань	2105		
Дохід (витрати) від зміни інших страхових резервів	2110		
Зміна інших страхових резервів, валова сума	2111		
Зміна частки перестраховиків в інших страхових резервах	2112		
Інші операційні доходи	2120	10423	7885
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	29626	24631
Витрати на збут	2150	7639	7287
Інші операційні витрати	2180	7878	7656
Витрати від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2181		
Витрати від первісного визначення біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2182		
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	931	7399
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		8
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	11	37
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	12	309
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	908	7061
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	166	1388
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	742	5673
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	2465	742	5673
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	61674	77044
Витрати на оплату праці	2505	52703	44825
Відрахування на соціальні заходи	2510	9277	8842
Амортизація	2515	3792	3768
Інші операційні витрати	2520	22707	25182
Разом	2550	150153	159661
IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Середньорічна кількість простих акцій	2600		
Скоригована середньорічна кількість простих акцій	2605		
Чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2610		
Скоригований чистий прибуток (збиток) на одну просту акцію	2615		
Дивіденди на одну просту акцію	2650		