

55
19.06.2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ «ЖИТОМИРСЬКА ПОЛІТЕХНІКА»
ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ ТА СФЕРИ ОБСЛУГОВУВАННЯ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТУ, БІЗНЕСУ ТА МАРКЕТИНГОВИХ
ТЕХНОЛОГІЙ

КОЗЯР Андрій Павлович
(студент групи ПВ-5)

КВ

БАКАЛАВРСЬКА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

ОРГАНІЗАЦІЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

(представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»
галузі знань 07«Управління та адміністрування» спеціальності
076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»)

Допущено до захисту
протокол № 5
від 03.06.2024
зав. кафедри менеджменту,
бізнесу та маркетингових
технологій
д.е.н., проф. Остапчук Т.П.

[Signature]

Керівник роботи:

Ph.D., Заварий М.О.
[Signature]
(підпис)

Рецензент

к.е.н. доц. Назаренко М.І.
[Signature]
(підпис)

Житомир, 2024

Анотація

Козяр А.П. Організація нормування праці на підприємстві. – Рукопис.

Бакалаврська кваліфікаційна робота представлена на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр», галузі знань 07 «Управління та адміністрування» спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». – Державний університет «Житомирська політехніка», Житомир, 2024.

У бакалаврській кваліфікаційній роботі розглянуто особливості обґрунтування та удосконалення механізму організації нормування праці на підприємстві. Досліджено теоретичні основи організації нормування праці на підприємстві. Представлена аналітична оцінка сучасного стану та напрями удосконалення організації нормування праці на підприємстві.

Ключові слова: нормування праці, норма часу, норма виробітку, організація праці, продуктивність праці, персонал підприємства, оптимізація нормування праці.

Annotation

Kozyar A.P. Organization of labor regulation at the enterprise. - Manuscript.

The bachelor's qualification work is submitted for the Bachelor's degree, field of knowledge 07 "Management and administration" of specialty 076 "Entrepreneurship, trade and stock exchange activity". - Zhytomyr Polytechnic State University, Zhytomyr, 2024.

The bachelor's qualification thesis examines the peculiarities of substantiation and improvement of the mechanism of organization of labor regulation at the enterprise. The theoretical foundations of the organization of labor regulation at the enterprise have been studied. An analytical assessment of the current state and directions for improving the organization of labor regulation at the enterprise are presented.

Keywords: labor rationing, time ratio, output ratio, labor organization, labor productivity, enterprise personnel, optimization of labor rationing.

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ.....	7
1.1. Сутність, завдання, функції та принципи нормування праці на підприємстві.....	7
1.2. Організація нормування праці на підприємстві.....	14
1.3. Методичні аспекти оцінювання якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві.....	21
1.4. Нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві	28
Висновки до розділу 1	34
РОЗДІЛ 2. АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТОВ «ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА»	36
2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства.....	36
2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства	43
2.3. Оцінка сучасного стану організації нормування праці на підприємстві	51
2.4. Удосконалення організації нормування праці на підприємстві.....	59
Висновки до розділу 2	67
ВИСНОВКИ.....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасних умовах глобалізації та загостреної конкуренції на підприємствах велике значення надається управлінню трудовими ресурсами та їх оптимізації. Забезпечення ефективного використання робочого часу і встановлення оптимальних стандартів праці стає стратегічним завданням, спрямованим на підвищення продуктивності і конкурентоспроможності підприємств. Удосконалення організації праці та науково обґрунтоване використання нормативів праці є ключовими для досягнення високих показників ефективності та економічної стійкості підприємств. З урахуванням змін у соціально-економічному середовищі і технологічного прогресу стає актуальним завдання оптимізації витрат робочого часу та підвищення якості праці працівників.

Нормування праці - це систематичний процес визначення, встановлення та застосування стандартів і норм, що регулюють працю працівників у підприємствах і галузях економіки. Основна мета полягає в досягненні оптимальної продуктивності, ефективного використання ресурсів та створенні сприятливих умов для працівників. Нормування праці включає встановлення стандартів робочого часу, обсягу виробництва, якісних характеристик робіт і забезпечення безпеки на робочому місці. Цей процес також впливає на формування системи оплати праці та організацію виробничих процесів у підприємстві. Нормування праці є важливим елементом управління трудовими ресурсами, що передбачає визначення, встановлення та застосування норм і стандартів для досягнення оптимальної продуктивності та ефективності працівників.

Нормування праці є важливою складовою управління виробництвом на підприємствах, оскільки воно дозволяє систематизувати і оптимізувати трудові процеси. Встановлення норм праці сприяє плануванню виробничих потужностей та ресурсів, що дозволяє підприємству ефективно використовувати свої ресурси. Крім того, нормування праці визначає умови

оплати праці, що є важливим аспектом для забезпечення справедливості та мотивації працівників.

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 системно, 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 бакалаврської кваліфікаційної роботи. Обрана тема повністю відповідає проблемам напряму підготовки за спеціальністю 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність».

Метою бакалаврської кваліфікаційної роботи є узагальнення та подальший розвиток теоретико-методичних засад формування, а також визначення напрямів підвищення ефективності організації нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

Поставлена мета обумовила вирішення наступних **завдань**:

- вивчити сутність, завдання, функції та принципи нормування праці на підприємстві;
- дослідити організацію нормування праці на підприємстві;
- узагальнити методичні аспекти оцінювання якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві;
- вивчити нормативно-правове та інформаційне забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві;
- провести організаційно-управлінський аналіз діяльності підприємства;
- здійснити діагностику фінансово-економічного стану підприємства;
- провести оцінку сучасного стану організації нормування праці на

підприємстві;

- розробити напрями удосконалення організації нормування праці на підприємстві.

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

Методи дослідження. В процесі дослідження були застосовані наступні загальнонаукові та спеціальні методи: системного підходу, порівняльно-економічного, економіко-статистичного аналізу, економіко-математичні, факторний аналіз, табличний та графічний методи.

Інформаційною базою дослідження бути КЗпП України, Постанови Кабінету міністрів України з питань організації та нормування праці, наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених з питань вдосконалення організації праці, періодичні видання. В якості інформаційної бази слугували статистичні матеріали Держкомстату України, посадові інструкції, колективний договір та дані статистичної звітності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що в бакалаврській кваліфікаційній роботі запропоновано ряд практичних рекомендацій щодо оптимізації організації нормування праці на підприємстві. Представлено аналітичні розрахунки щодо застосування системи MODAPTS в організації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

Структура та обсяг бакалаврської кваліфікаційної роботи. Бакалаврська кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних літературних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 77 сторінках друкованого тексту. Робота містить 18 таблиць та 5 рисунків. Список використаних джерел налічує 69 найменувань. Робота містить 6 додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, завдання, функції та принципи нормування праці на підприємстві

Раціональна організація нормування праці на підприємствах є надзвичайно важливою в сучасних умовах. Вона дозволяє забезпечити ефективне використання ресурсів, підвищити продуктивність праці та конкурентоспроможність компанії. У сучасному світі, де швидкість змін та інновацій є критичними, ефективне нормування праці сприяє гнучкості та адаптивності підприємств. Воно допомагає встановити справедливую систему оплати праці, що стимулює працівників до підвищення результативності. Нормування праці також сприяє кращому плануванню виробничих процесів і зниженню витрат. В умовах зростаючої конкуренції на ринку, раціональна організація праці є ключовим фактором успіху. Це дозволяє підприємствам швидше реагувати на зміни в попиті та технологіях [3, с.67].

До того ж, ефективне нормування праці допомагає уникати перевантаження працівників та знижує ризики вигорання. В цілому, раціональне нормування праці забезпечує сталий розвиток підприємства та підвищує його стійкість до зовнішніх викликів. Таким чином, у сучасних умовах, коли конкуренція та інновації визначають успіх, раціональна організація нормування праці є необхідною умовою ефективного функціонування підприємств [29, с.176].

Нормування праці є невід'ємною частиною управління виробничими процесами та полягає у визначенні необхідних трудових витрат для виконання робіт (виробництва продукції) як окремими працівниками, так і групами працівників, на основі чого встановлюються норми праці. Ці норми служать

базою для планування роботи підприємства та його відділів, організації оплати праці співробітників, обліку витрат на продукцію, постановки завдань з підвищення продуктивності, визначення потреби в персоналі та управління трудовими відносинами на підприємстві [21, с.45].

Нормування праці також забезпечує оптимальне співвідношення між витраченими зусиллями працівників і їх оплатою.

В умовах розвитку ринкових відносин та зростання економічної самостійності підприємств нормування праці набуває особливого значення як інструмент для зменшення витрат живої праці, зниження собівартості продукції та підвищення продуктивності праці. Таким чином, нормування праці дозволяє визначити міру необхідної праці для виконання конкретної роботи та відповідно встановити винагороду за працю залежно від її обсягу та якості. Світовий досвід демонструє, що ефективна робота підприємств у ринковій економіці можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці.

Провідні країни, такі як США, Великобританія, Швеція, Японія, Італія та інші, не тільки зберігають високі стандарти нормування праці, але й розширюють сферу його застосування. Вони широко використовують методи мікроелементного аналізу та нормування трудових процесів [28; 33].

Для будь-якого господарського суб'єкта, особливо промислового підприємства, нормування праці є ключовою основою організації робочих процесів. У ринкових умовах нормування праці стало базою для ефективного функціонування взаємовідносин між роботодавцями та найманими працівниками. Це інструмент підвищення ефективності роботи підприємства, що допомагає досягати як поточних, так і стратегічних цілей. Світовий досвід показує, що чим краще організовані трудові процеси та точніше розраховані норми й нормативи діяльності, тим ефективніше працює підприємство, забезпечуючи високі показники доходності та рентабельності.

В Україні спостерігається спад системи нормування праці. Це пов'язано з тим, що підприємства намагаються отримати максимальний прибуток за мінімальних витрат, що призводить до зниження витрат на створення належних

умов праці. Однак, багато хто не усвідомлює, що існує пряма залежність між ефективною організацією праці, зокрема, добре розвиненою системою нормування, та високими економічними показниками діяльності підприємства. Тому нормування праці слід розглядати як одну з найважливіших складових організації виробництва [53, с.137].

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

Таблиця 1.1

Окремі наукові дефініції поняття «нормування праці» підприємства

Автор	Визначення
Антонюк Л.О. [1, с.89]	Нормування праці є складовою частиною управління виробництвом і полягає у визначенні необхідних витрат праці на виконання робіт (виготовлення продукції) як окремими працівниками, так і колективами працівників та встановлення на цій основі норм праці.
Водянка Л.Д. [10, с.99]	Нормування праці — поняття широке і об'ємне. Воно є одним з механізмів управління виробництвом, методом виявлення резервів зростання продуктивності праці, регулятором міри праці робітників і службовців. І яка б з цих сторін не підкреслювалась, сутність нормування праці проявляється у розробленні та встановленні особливих видів норм, які узагальнено прийнято називати нормами витрат праці, або нормами праці.
Вудвуд В.В. [12, с.61]	Нормування – один із головних засобів оцінки різноманітних варіантів організації праці та вибору з них найраціональнішого, який дає можливість виконати роботу щонайефективніше.
Ковальов В.І. [26, с.27]	Нормування – це встановлення міри витрат праці на виконання певної роботи (операції та її елементів) у щонайраціональніших організаційно-технічних умовах виробництва.
Скриль В.В. [55, с.183]	Нормування праці - складова організації праці і виробництва. Воно є важливою ланкою технологічної й організаційної підготовки виробництва, оперативного управління ним, невід'ємною частиною менеджменту і соціально-трудових відносин.

Нормування праці є важливою складовою організації праці, що базується на положеннях державного та внутрішнього законодавства. Його метою є встановлення обґрунтованих норм праці для працівників і забезпечення справедливих винагород з урахуванням правових та соціально-економічних чинників.

Процес нормування праці на підприємстві включає кілька аспектів [7; 46]:

- 1) дослідження передових методів роботи;

- 2) аналіз виробничих процесів та їх розподіл на складові елементи;
- 3) проектування складу, регламенту та послідовності виконання технологічних та трудових процесів;
- 4) наукове обґрунтування можливих варіантів роботи, що підлягає нормуванню;
- 5) визначення величини норм праці, розрахунок норм та їх впровадження;
- 6) вибір оптимальних варіантів технології, методів роботи, систем обслуговування робочого місця, а також режимів праці та відпочинку.

Таким чином, нормування праці забезпечує ефективну організацію робочих процесів і справедливу винагороду для працівників, що є важливим для досягнення високих показників продуктивності та задоволеності праці.

Метою нормування праці в сучасних умовах є покращення організації виробництва та праці, створення кращих умов праці та зменшення витрат на виробництво продукції. Це, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності праці, розширенню виробничих можливостей та зростанню реальних доходів працівників [43].

Завданнями нормування праці є ті, що наведені на рис. 1.1.

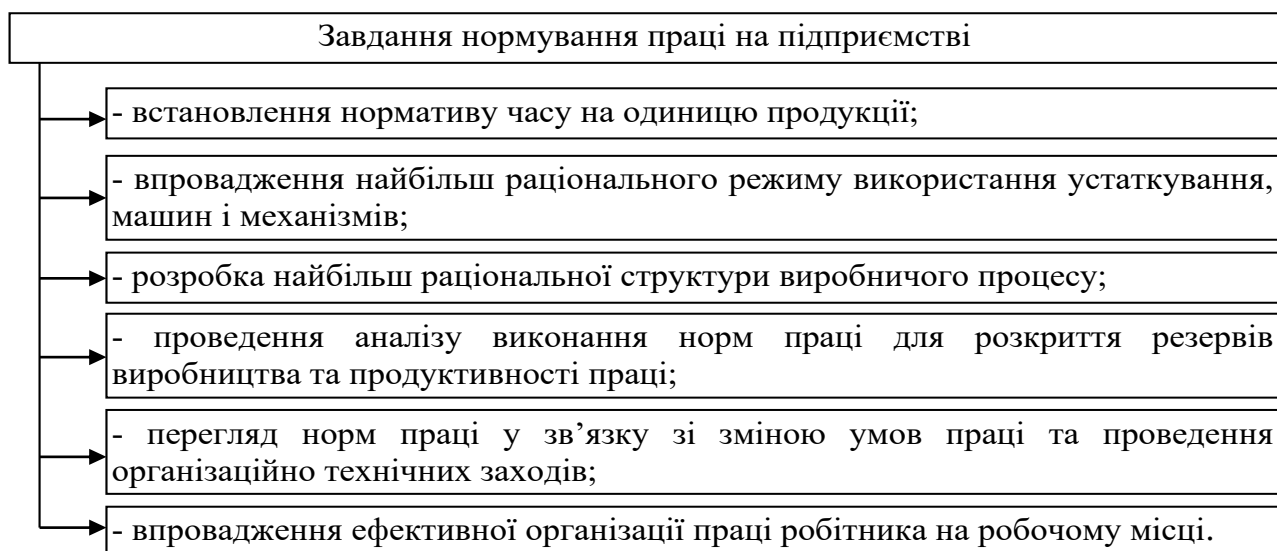


Рис. 1.1. Завдання нормування праці на підприємстві [38; 50]

Нормування праці на підприємствах відіграє ключову роль, оскільки є фундаментом організації заробітної плати. Норми затрат робочого часу

виступають мірою винагороди за працю і мають тісний зв'язок з тарифною системою. Встановлення норм праці спрямоване на забезпечення певного рівня продуктивності для суспільства та визначеного рівня заробітної плати для працівників. Виконання встановлених норм праці дозволяє оцінювати ефективність кожного працівника та відповідно оплачувати його труд [50, с.66].

Функції нормування праці, які впливають із основних завдань, поділяються на загальні та спеціальні, що представлені на рис. 1.2.

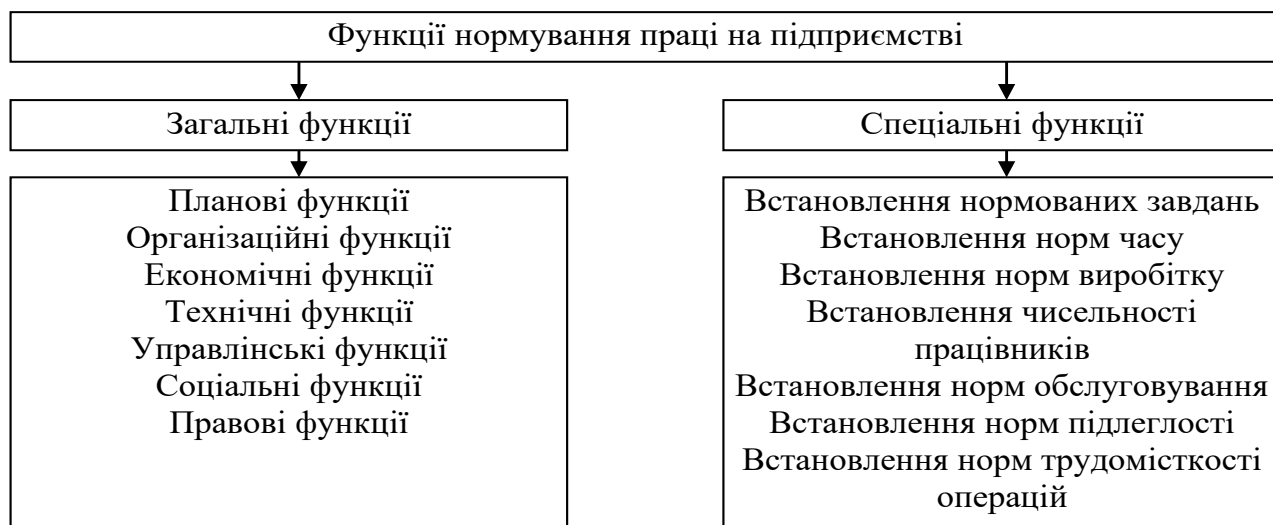


Рис. 1.2. Функції нормування праці на підприємстві [14; 25]

Суть планової функції полягає у забезпеченні систематичного та збалансованого розвитку всіх підрозділів і служб підприємства, причому норми праці є основою для планування ключових показників діяльності промислового підприємства.

Організаційна функція включає встановлення оптимальних пропорцій між різними елементами підприємства та координацію використання матеріальних і трудових ресурсів у часі та просторі [25, с.77].

Технологічна функція полягає в тому, що норми праці повинні відповідати рівню сучасної техніки та технологій, враховуючи також можливості для їх удосконалення.

Управлінська функція нормування праці полягає в забезпеченні балансу у функціонуванні робочих місць, підрозділів і підприємства загалом. Використовуючи норми праці, можна не тільки визначити трудові витрати на

виконання завдань, але й встановити оптимальний порядок їх виконання, тобто ефективно керувати виробничими процесами. На інших рівнях організації праці управлінські норми охоплюють ширший спектр завдань, переходячи від регулювання технологічних процесів до оперативного управління всіма виробничими процесами [25, с.78].

Соціальні функції норм праці включають розробку індивідуальних і колективних трудових процесів, створення оптимальних умов праці, гуманізацію трудових відносин і підвищення значущості трудових процесів.

Правова функція нормування праці полягає у визначенні обов'язків щодо виконання роботи як для керівників, так і для підлеглих, а також у забезпеченні правового регулювання та дотримання технологічної і виробничої дисципліни.

Економічна функція впливає з взаємодії механізму ринкових відносин у процесі виробництва, яка регулює трудові витрати, розподіл і обмін продуктів на ринку. Виконуючи цю функцію, норми праці повинні сприяти зростанню продуктивності праці відповідно до закону економії часу. При нормуванні праці необхідно виявляти та встановлювати найбільш економічні способи використання виробничих потужностей, зберігаючи мінімальні трудові витрати.

Основні принципи, на яких повинна базуватись система нормування праці, наведено на рис. 1.3.



Рис. 1.3. Принципи нормування праці на підприємстві [35]

Принцип ефективності базується на потребі встановлення норм праці, за якими досягаються високі виробничі результати при мінімальних витратах ресурсів підприємства.

Принцип комплексності враховує взаємозв'язки між технічними,

економічними, психологічними, соціальними і правовими аспектами, що впливають на встановлення норм праці.

Принцип системності полягає в тому, щоб норми праці відповідали кінцевим результатам діяльності і враховували залежності між ресурсами на всіх етапах виробничого процесу.

Принцип об'єктивності означає, що на підприємстві мають бути створені рівні умови для виконання норм праці з урахуванням індивідуальних особливостей працівників, таких як вік та стать.

Норми праці повинні враховувати специфіку продукції, яку виготовляють, характеристики предметів і засобів праці, умови праці, тип виробництва та інші фактори, які впливають на обсяг витрат праці. Це відповідає принципу конкретності в нормуванні праці.

Принцип динамічності показує необхідність адаптації норм праці до змінних параметрів виробництва. Якщо параметри змінюються значно, необхідно переглядати і коригувати встановлені норми праці відповідно до нових умов.

Принцип легітимності вимагає дотримання всіх законів і правових актів при нормуванні праці, щоб забезпечити правову відповідність і захист прав працівників.

Принцип позитивного ставлення працівників до підприємства полягає в створенні системи нормування праці, яка б задовольняла працівників і сприяла позитивному сприйняттю їхньої праці [61, с.41].

Таким чином, можна зробити висновок, що нормування праці є важливою складовою управління виробництвом на підприємствах, оскільки воно дозволяє систематизувати і оптимізувати трудові процеси. Встановлення норм праці сприяє плануванню виробничих потужностей та ресурсів, що дозволяє підприємству ефективно використовувати свої ресурси. Крім того, нормування праці визначає умови оплати праці, що є важливим аспектом для забезпечення справедливості та мотивації працівників. Цей процес також сприяє підвищенню продуктивності праці шляхом раціонального розподілу обов'язків та

встановлення чітких вимог до виконання роботи. Нормування праці є необхідним елементом для досягнення конкурентоспроможності підприємства на ринку, оскільки воно сприяє зниженню собівартості продукції та забезпеченню стабільності його фінансового стану. Таким чином, систематичне впровадження і вдосконалення нормування праці є стратегічно важливим завданням для кожного підприємства, спрямованим на досягнення успіху і розвитку.

1.2. Організація нормування праці на підприємстві

Організація нормування праці є системним підходом до визначення стандартів та обґрунтування параметрів, які визначають обсяги та умови виконання роботи на підприємстві. Цей процес включає в себе аналіз трудових процесів, встановлення норм часу, кількості та якості виконання робіт з урахуванням технологічних особливостей виробництва.

Організація нормування праці спрямована на оптимізацію використання ресурсів підприємства, забезпечення справедливої системи оплати праці та підвищення продуктивності праці. Вона також відіграє ключову роль у плануванні виробничих потужностей та управлінні трудовими відносинами, забезпечуючи стабільність і ефективність виробничого процесу. Організація нормування праці є необхідною для досягнення конкурентних переваг підприємства на ринку, зменшення собівартості продукції та забезпечення високої якості виготовлення продукції або надання послуг [69, с.103].

Значення нормування праці юридично оформлено в нормах трудового права (Статті 85 і 86 Кодексу законів про працю України) [30]. Запровадження, заміна і перегляд норм праці проводиться роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Роботодавець повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці, а також умови, за яких мають застосовуватися нові норми. Про запровадження нових і зміну чинних норм праці роботодавець

повідомляє працівників не пізніш як за один місяць до їх запровадження [3, с.39].

Закладені в нормування праці можливості суттєво впливати на вирішення різноманітних соціально-економічних питань у повному обсязі проявляються лише тоді, якщо на підприємстві діють прогресивні науково обґрунтовані норми і нормативи, що враховують організаційно-технічні, економічні, психофізіологічні й соціальні чинники. Встановленню норм, які максимально забезпечують використання резервів і сприяють підвищенню продуктивності праці, найкраще відповідає аналітичний метод. Він передбачає попереднє вивчення трудового процесу, існуючої на робочому місці організації праці, ефективності використання оргтехніки та робочого часу. Ефективність здійснення виробничих процесів, визначення методів нормування праці, використання засобів праці, витрати на виготовлення продукції та її якість значною мірою залежать від вибору тієї або іншої форми організації праці: суміщення професій (функцій), багатостатного обслуговування, колективної (бригадної) праці [20, с.122].

Для організації праці у виробництві необхідно знати, яка кількість праці означеної кваліфікації потрібна для виконання замовлення роботодавця або на яку роботу повинна бути встановлена норма праці.

Праця вимірюється [3; 67]:

- 1) кількістю часу, потрібного для виробництва одиниці продукції;
- 2) кількістю продукції, виготовленої за одиницю часу.

Нормувати працю означає встановити технічно обґрунтовані норми трудових витрат.

При встановленні трудових витрат виходять із сукупності ряду взаємопов'язаних факторів:

- 1) особливостей виробничого процесу;
- 2) характеру засобів (знарядь) праці, що застосовуються;
- 3) досвіду передовиків виробництва;
- 4) визначеного темпу роботи, який дорівнює 75 умовним одиницям.

75 умовних одиниць є еквівалентом швидкості руху людини при ходьбі на рівній місцевості, яка дорівнює 4,8 км/год.

Норми трудових витрат, що встановлені з урахуванням найкращого сполучення зазначених чотирьох факторів, називаються технічно обґрунтованими нормами.

Основними видами технічно обґрунтованих норм витрат праці, що встановлюються на підприємстві, є ті, що представлені у табл. 1.2.

Таблиця 1.2

Основні види технічно обґрунтованих норм витрат праці [30]

Види норм витрат праці	Загальна характеристика
Норма часу (НЧ)	Час, який необхідно витратити для виконання заданої праці (певної одиниці роботи) з урахуванням означених організаційно-технічних умов. НЧ вимірюється в годинах, хвилинах, секундах.
Норма виробітку (НВ)	Кількість продукції, яку слід виготовляти за одиницю часу. Ця норма витрат праці встановлюється у випадках, коли протягом робочої зміни виконується одна і та ж сама робота при незмінному складі виконавців.
Норма обслуговування (НО)	Кількість одиниць обладнання, число робітників, робочих місць або розмір площі, що повинен обслуговувати робітник або бригада за визначених організаційно-технічних умов.
Норма чисельності (НЧис)	Необхідний за даних організаційно-технічних умов і обсягу робіт штат працівників для обслуговування конкретного обладнання, робочих місць, робітників тощо.
Норма управління (НУ)	Оптимальна кількість робітників або структурних підрозділів, які треба закріпити за керівником, менеджером тощо.
Нормоване завдання (НЗ)	Встановлені методами технічного нормування обсяг і склад робіт, які має виконати один робітник або бригада робітників за означений період часу з дотриманням вимог щодо якості праці та за певних організаційно-технічних умов. Нормоване завдання встановлюється для робітників, зарплата яким нараховується за погодинною формою оплати праці.

Отже, щоб встановити науково обґрунтовані норми праці, необхідно застосувати методи нормування залежно від функцій, виконуваних окремими категоріями управлінців, розмежовувати роботи різних категорій управлінського персоналу за ступенем їх регламентації, одночасно використовувати диференційовані і укрупнені методи нормування.

Сукупність заходів та розрахунків, за допомогою яких відбувається процес встановлення норм, становлять методи нормування. У практиці нормування

праці застосовуються такі методи нормування: аналітичний, укрупнений та сумарний достовірно-статистичний, які мають більш диференційовані різновиди [7, с.434].

Сутність аналітичного методу полягає в сукупності та послідовності таких дій [15, с.20]:

- розкладання виробничого процесу на складові частини;
- дослідження факторів, що впливають на тривалість кожного з елементів операції;
- проектування (на основі дослідження) нового, ефективного складу, послідовності й тривалості операції з урахуванням сучасних досягнень у підвищенні продуктивності праці.

Сутність укрупненого методу полягає у визначенні норми на основі попередньо розроблених укрупнених розрахункових величин - витрат робочого часу на типові операції, деталі чи види робіт з типовими умовами їх виконання; конкретні витрати часу отримують з таблиць, графіків, номограм або розраховують за допомогою емпіричних формул.

Сутність сумарного досвідно-статистичного методу полягає у визначенні норми на основі власного досвіду особи, що встановлює норму, з урахуванням даних оперативного й статистичного обліку витрат часу або даних про виконання норм виробітку на аналогічні роботи в минулому чи шляхом порівняння складності виконання операції та загального обсягу нормованої праці з аналогічними, раніше виконуваними роботами. Застосування перших двох методів дозволяє створювати технічно обґрунтовані норми праці.

Аналітичний метод має два різновиди [13; 46]:

- 1) технічний розрахунок норми за нормативами складових елементів норми часу залежно від режимів роботи устаткування, організації обслуговування та виробничих можливостей робочого місця, застосування найкращих, найефективніших методів організації та способів праці.

Розрахунки (відповідно до ступеня диференціації) можуть бути:

- за мікроелементними нормативами;

- за диференційованими нормативами;
- за укрупненими нормативами;

2) технічний розрахунок норми на основі досліджень витрат робочого часу та режимів роботи устаткування у реальних витратах часу та експериментальних режимів роботи устаткування, на засадах чого проектується раціональні трудовий і виробничий процеси; отримані норми порівнюються з нормативними матеріалами.

Укрупнений метод також має два різновиди [25, с.79]:

- норми встановлюються за типовими нормами-еталонами, що розраховані на типові умови техніки, технології, організації виробництва і праці та зведені у таблиці, графіки, номограми;
- норми встановлюються на окремі операції, деталі та види робіт на основі вивчених залежностей, відображених у низці емпіричних формул.

Сумарний досвідно-статистичний метод має кілька різновидів встановлення норми:

- на основі порівняння складності та обсягу даної роботи з такими, що виконувались раніше;
- на основі даних оперативного й статистичного обліку про витрату часу на аналогічні роботи;
- за досвідом особи у встановленні норм праці;
- за результатами узагальнення сумарних спостережень за використанням робочого часу на цих операціях, роботах.

Практична реалізація заходів щодо розробки та впровадження прогресивних трудових норм, з вивчення передових методів та прийомів праці, аналізу використання робочого часу та виконання багатьох інших функцій нормування праці вимагає такої побудови служб нормування і організації їх роботи, які відповідали б вимогам становлення ринкових відносин в Україні.

На підприємствах різних галузей України можна зустріти такі три форми управління нормуванням: централізовану, децентралізовану та змішану (рис. 1.4.)

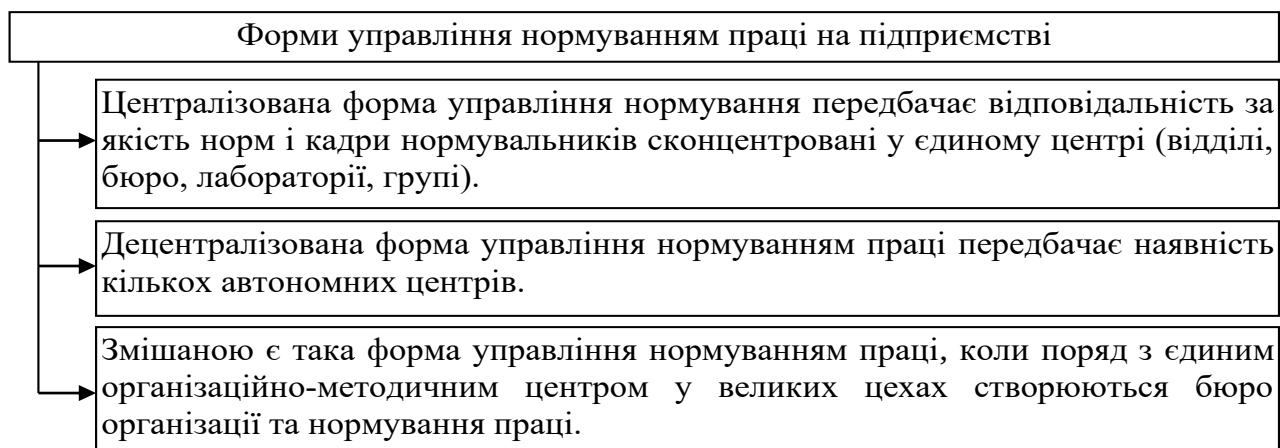


Рис. 1.4. Форми управління нормуванням праці на підприємстві [21]

Централізована форма управління нормування передбачає відповідальність за якість норм і кадри нормувальників сконцентровані у єдиному центрі (відділі, бюро, лабораторії, групі).

Найчастіше централізована форма управління нормуванням праці застосовується на таких підприємствах, де централізована підготовка виробництва, зокрема конструкторська, технологічна та інструментальна. Це виправдовує себе на малих і середніх за кількістю працівників підприємствах з вузькою номенклатурою продукції.

Централізована форма має цілий ряд переваг [38; 51]:

- сприяє широкому використанню обчислювальної техніки;
- забезпечує єдність методики нормування та вирівнювання напруженості норм;
- підвищення продуктивності праці нормувальників, їхню захищеність від некваліфікованого втручання у справи нормування деяких експансивних лінійних керівників.

Основними недоліками централізованої форми управління нормуванням є певна відірваність від виробничих цехів, не завжди своєчасне реагування на їхні потреби щодо уточнення або перегляду норм та виправлення помилок нормувальників або технологів, обмежені можливості мати точну інформацію про фактичні затрати робочого часу, ефективність його використання, наявність і обсяги понаднормових робіт.

Децентралізована форма управління нормуванням праці передбачає наявність кількох автономних центрів. Перевагою даної форми організації нормування праці є те, що вона себе виправдовує лише на великих добре структурованих підприємствах (об'єднаннях), коли окремі виробничі підрозділи мають замкнений цикл і виробляють готову продукцію. За цих умов нормувальні підрозділи мають тісніші контакти з безпосередніми виробниками, оперативніше реагують на їхні запити і потреби, але при цьому іноді страждає якість норм через відсутність єдиного організаційного і методичного центру.

Недоліком може бути велика залежність нормувальників від адміністрації цехів і дільниць, для яких «місцевий інтерес» важить більше, ніж інтереси всього великого підприємства як єдиного цілого [61, с.115].

Змішаною є така форма управління нормуванням праці, коли поряд з єдиним організаційно-методичним центром у великих цехах створюються бюро організації та нормування праці. Між центром і цеховими бюро функції поділяються таким чином, наприклад, відділ організації праці і заробітної плати здійснює загальне і методичне керівництво, встановлює норми на нову продукцію, а цехові бюро виконують усю поточну роботу щодо організаційно-нормативного обслуговування виробничого процесу: впроваджують нові норми, переглядають застарілі, вносять оперативні зміни до діючих норм, ведуть облік рівня виконання норм, облік трудомісткості, аналізують ефективність використання робочого часу тощо. За умов кваліфікованого управління змішана форма поєднує в собі переваги централізованої і децентралізованої, позбавлена багатьох недоліків [20, с.122].

Таким чином, можна зробити висновок, що раціональна організація нормування праці на сучасних підприємствах є ключовим аспектом їх ефективного функціонування. Нормування праці визначає оптимальні стандарти часу, кількості та якості виконання робіт, що є необхідними для досягнення планових виробничих показників. Воно впливає на всі аспекти виробництва: від планування роботи і контролю за її виконанням до оцінки продуктивності та оплати праці працівників. Ефективне нормування праці

сприяє зниженню виробничих витрат, підвищенню якості продукції та мотивації працівників до досягнення високих стандартів. Врахування сучасних технологій, ринкових умов та соціальних аспектів стає стратегічно важливим для успішного управління підприємством через нормування праці.

1.3. Методичні аспекти оцінювання якості та ефективності організації нормування праці на підприємстві

Оцінювання якості та ефективності організації нормування праці на сучасному підприємстві є критично важливою складовою управлінського процесу. В контексті швидкозмінюваної економічної ситуації та глобалізації, підприємствам необхідно постійно адаптуватися до нових вимог та конкурентного середовища [3, с.376].

Оцінка якості нормування праці дозволяє підприємствам забезпечувати оптимальне використання людських ресурсів та виробничих потужностей. Це допомагає уникнути перевитрат та мінімізувати втрати, сприяючи зростанню ефективності діяльності. Постійне оцінювання ефективності нормування праці дозволяє виявляти можливі проблемні моменти в організації трудових процесів та вчасно коригувати стратегії. Це особливо важливо в умовах швидкого технологічного прогресу та змін відомчих та міжнародних стандартів. Оцінка якості нормування праці сприяє підвищенню мотивації працівників, оскільки чітке встановлення та справедлива оцінка виконаної роботи сприяють стимулюванню досягнення високих результатів.

Підприємства, що систематично проводять оцінювання нормування праці, мають можливість оперативно реагувати на зміни внутрішнього та зовнішнього середовища, адаптуючи свої стратегії до нових реалій та вимог ринку [12, с.61].

Надійна оцінка якості нормування праці дозволяє підприємствам планувати свої дії на основі об'єктивних даних та прогнозів, що сприяє зниженню ризиків і покращенню управлінських рішень. Оцінка ефективності нормування праці також є важливим інструментом для забезпечення

відповідності підприємства вимогам щодо збалансованого підходу до управління людськими ресурсами і виробничими процесами.

До основних питань аналізу стану нормування на підприємстві належать:

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

Показники охоплення робіт та працівників нормуванням дають можливість чітко окреслити сферу застосування норм праці на підприємстві; визначити часту промислово-виробничого персоналу, на яку поширюються норми, а відтак проектувати конкретні заходи щодо розширення сфери нормування.

Визначення рівня виконання працівниками встановлених норм затрат праці дозволяє виявити так звані вигідні та невигідні роботи, виявити чинники, що впливають на значне перевиконання або, навпаки, невиконання норм.

Аналіз використання робочого часу дає можливість виявляти наявні та приховані втрати робочого часу протягом зміни, оцінювати рівень організації виробництва і праці та трудової дисципліни, знаходити резерви зростання продуктивності праці [1].

На кожному підприємстві має бути точний перелік наявних нормативних матеріалів з характеристикою їхньої якості, тобто відповідності організаційно-технологічним умовам даного конкретного виробництва.

В міру розвитку технології та організації виробництва частина нормативних матеріалів морально застаріває, стає непридатною для використання. Своєчасне виявлення таких застарілих нормативів запобігає зниженню якості встановлюваних норм [4, с.216].

Оцінка проводиться для того щоб визначити, якою мірою чинні норми праці відповідають організаційно-технічним та соціально-економічним умовам і особливостям підприємства, чи виконують вони свої функції нормативної основи внутрішньовиробничого планування організації та стимулювання праці.

Якість нормування праці включає характеристику норм за видами, методами обґрунтування, сферою та часом дії, рівнем використання,

напруженістю, прогресивністю, стабільністю тощо.

Якість нормування праці характеризується ступенем її наукового обґрунтування. При цьому повинні застосовуватися розглянуті вище методи розрахунку нормативів і норм, а також враховуватися всі фактори, що визначають їх величину, а саме [14, с.94]:

- продуктивність технологічного устаткування; раціональність планування, організації й обслуговування робочих місць;
- забезпеченість матеріалами, транспортними засобами, енергією;
- санітарно-гігієнічні і психофізіологічні умови праці, освітленість, стан вентиляції;
- рівень кваліфікації робітників, виробничі навички, уміння, стаж роботи.

Якість діючих норм праці залежить не тільки від правильного вибору і класифікації факторів, але й від точності визначення ступеня впливу їх на результати праці, від кількості градацій по кожному фактору і граничних значеннях інтервалів градацій. Прогресивність норм характеризує встановлений науковими методами рівень норм, що базується на раціональному способі здійснення трудового і виробничого процесу, фізіологічно обґрунтованому режимі праці і відпочинку, оптимальному режимі роботи устаткування. Для обґрунтування прогресивності норм використовують економічні методи оцінки ефективності організації виробництва і праці, що складають розрахункову основу норм.

Під точністю норми праці (I_n) розуміють межу допустимого відхилення в рівнях виконання норм внаслідок відмінностей в індивідуальній продуктивності праці [1]:

$$I_n = (P_c \times P_m) / (100\sqrt{N_{\text{заг}}}) \quad (1.1)$$

де P_c - середній рівень виконання норм, %;

P_m - максимально допустиме відхилення індивідуального виробітку від середнього рівня (для машинних робіт дорівнює 33%, для ручних – 50%);

$N_{\text{заг}}$ - загальна чисельність досліджуваної групи працівників.

Напруженість норми праці ($P_{н.н.}$) визначається з порівняння середнього рівня її виконання (у процентах) з максимальним відхиленням від 100%; нормальний рівень напруженості визначається за формулою [1]:

$$P_{н.н.} = (100 + I_n) / P_c \quad (1.2)$$

Наявність різних рівнів точності та напруженості норм на практиці поділяє роботи й вироби на вигідні та не вигідні з точки зору витрат праці (робочого часу) на їх виготовлення, вона є підґрунтям для суб'єктивізму в поділі праці між бригадами та окремими робітниками, що, в свою чергу, суттєво погіршує соціально-психологічний мікроклімат серед робочого персоналу на підприємстві.

Середня величина варіації відхилень на підприємстві визначається за допомогою показника середньоквадратичного відхилення (σ):

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum m^2 \times n}{N_{\text{заг}}}} \quad (1.3)$$

де m – рівень відхилення за рахунок неадекватної напруженості норм.

На основі порівняння показників середнього рівня виконання норм у виробничих підрозділах і підприємстві загалом оцінюють варіативність напруженості норм на підприємстві. Оцінку рівня напруженості норм необхідно деталізувати за окремими ділянками, бригадами, професіями працівників. Насамперед вивченню підлягають об'єкти з суттєвим перевищенням рівня виконання норм праці порівняно із середніми показниками, розрахованими за цими об'єктами.

Шляхом зіставлення фактичних і нормативних затрат праці на основі хронометражних спостережень визначають правильність їх розрахунку. У випадку існування суттєвої різниці необхідно деталізувати аналіз для виявлення конкретних причин низької якості норм [29, с.376].

Таким чином, норми вважаються якісними, якщо вони враховують всі техніко-економічні можливості оснащення робочих місць, раціональні методи організації праці, повне використання робочого часу.

Оцінювання правильності обліку виконання норм часу здійснюється на

основі вивчення правильності ведення табельного обліку. Типові форми табельного обліку робочого часу та інших документів з нарахування зарплати затверджуються наказом Державної служби статистики та Міністерством фінансів України. Табель містить інформацію про відпрацьований час працівниками і є підставою для нарахування заробітку працівникам-погодинникам. Облік норм виробітку здійснюють за типовими формами залежно від технологічного процесу виробництва, системи організації та оплати праці в рапортах про виробіток, у маршрутних листках, відомостях обліку виробітку, нарядах та інших документах [21, с.100].

Для оцінки якості нормування праці використовуються методи комплексного аналізу, розрахунку й обґрунтування нормативів і норм (розрахунковий метод, методи статистичного аналізу, лінійного програмування та ін.). Критерієм оцінки підвищення ступеня прогресивності норм зростання економічного ефекту техніко-технологічного удосконалення виробництва, який визначається з використанням методу приведених затрат та інших методів.

Оцінку якості норм праці доцільно проводити одночасно з атестацією робочих місць на підприємстві. Вибіркову оцінку якості норм праці нормувальники також проводять протягом року відповідно до затверджених планів технічного й організаційного розвитку підприємства та його структурних ланок. Позапланова перевірка якості норм праці може проводитись на вимогу працівників або профспілкового комітету.

Вивчення ефективності функціонування системи нормування праці доцільно розпочинати з оцінювання рівня охоплення різних груп персоналу нормами трудових витрат. Аналіз рівня охоплення робіт нормуванням проводиться не тільки в середньому по підприємству, а й за категоріями персоналу та структурними підрозділами, виявляються зміни в охопленні робіт нормуванням праці. Розрахунок може бути виконаний за допомогою наступних формул [7]:

$$ПВ_n = Ч_n / Ч_{заг} \quad (1.4)$$

$$ПВ_n = T_{нр} / T_{заг} \quad (1.5)$$

де $PВ_n$ - питома вага працівників, праця яких нормується;

$Ч_n$ - чисельність працівників, праця яких нормується;

$Ч_{заг}$ - загальна чисельність працівників;

$T_{нр}$ - час, який відповідає нормованим завданням, люд.-год. (для робітників такий час розраховується шляхом ділення нормо-годин на коефіцієнт виконання норм; для професіоналів, фахівців, технічних службовців як табельний фонд робочого часу за вирахуванням людино-днів неявок);

$T_{заг}$ - табельний фонд робочого часу всього персоналу, год.

Отримані результати дають можливість виокремити ділянки підприємства, охоплені нормуванням праці, визначити частку персоналу, яка працює за нормами, і запропонувати необхідні заходи щодо розширення меж нормування.

Відсутність дієвого аналізу призводить до того, що поступово норми праці втрачають свою основну функцію вимірника затрат праці. Це відбувається під впливом комплексу факторів зовнішнього (правових, інституційних) і внутрішнього (технічних, психофізіологічних, соціальних та економічних) середовища [29, с.66].

Технічні фактори безпосередньо пов'язані з режимами роботи обладнання і тривалістю, складністю технологічного процесу та його зміною. Врахування психофізіологічних і соціальних факторів необхідне для збереження здоров'я, підтримки високої працездатності персоналу і можливості реалізації його творчого потенціалу. Економічні фактори повинні враховуватися з метою вибору найбільш ефективної організації трудового процесу і досягнення високих кінцевих виробничих результатів. Норми праці, від яких безпосередньо залежить заробіток працівників, повинні бути не тільки технічно, а й соціально обґрунтованими [50, с.216].

У процесі аналізу оцінюється сукупність заходів щодо вдосконалення нормування праці на підприємстві. У системі планових заходів, як правило, передбачається атестація норм праці. Атестованими визнаються технічно та соціально обґрунтовані норми, що відповідають досягнутому рівню техніки і технології, організації виробництва і праці. Застарілі, а також помилково

встановлені норми визнаються неатестованими. Застарілими вважаються норми, що діють на роботах, трудомісткість яких зменшилася внаслідок проведення техніко-технологічних та організаційних заходів.

Найбільш важливі напрями покращення якості норм праці такі [11; 60]:

- заміна якомога більшої частини досвідно-статистичних норм праці технічно обґрунтованими;
- підвищення процента робіт, професій, де впроваджено технічно обґрунтовані норми;
- поширення технічного нормування праці на допоміжні роботи і цехи, на працю технічних виконавців і фахівців;
- розповсюдження практики використання мікроелементного нормування праці;
- застосування на вітчизняних підприємствах укрупнених нормативів і типових, групових норм;
- застосування комп'ютерної техніки для розрахунку проєктованих норм за нормативами;
- впровадження систематичного підвищення кваліфікації персоналу відділів, бюро та лабораторій нормування праці;
- комплектування підприємств висококваліфікованими фахівцями-нормувальниками.

Таким чином, оцінка якості та ефективності нормування праці є критично важливим елементом для будь-якого підприємства, оскільки вона визначає, наскільки точно та ефективно розподіляються ресурси. Комплексне оцінювання дозволяє глибше зрозуміти, як кожен елемент організації впливає на продуктивність та якість виконаної роботи. Це процес, який враховує не лише кількісні аспекти виробництва, але й якісні параметри результатів праці. Крім того, такий підхід дозволяє ідентифікувати можливості для оптимізації трудових процесів та вдосконалення структури внутрішнього управління. В умовах постійних змін на ринку та у технологіях комплексне оцінювання стає інструментом адаптації й забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

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

Якісне нормативно-правове забезпечення у сфері організації нормування праці на підприємстві відіграє ключову роль у забезпеченні справедливих трудових відносин та оптимального використання людських ресурсів. Перш за все, правильно розроблені нормативно-правові акти забезпечують уніфіковане тлумачення і застосування нормативних баз у всіх підрозділах підприємства. Це важливо для уникнення непорозумінь та конфліктів між працівниками та керівництвом. Крім того, якісне нормативно-правове забезпечення включає в себе актуальність і адаптованість норм і правил до сучасних умов ринку та технологічного розвитку. Це дозволяє підприємствам ефективно реагувати на зміни в законодавстві і вимогах споживачів [65, с.33].

Важливим аспектом якісного нормативно-правового забезпечення є його спрямованість на підтримку і розвиток гармонійних трудових відносин, що відображається у взаємовідносинах між роботодавцями та працівниками. Це сприяє підвищенню мотивації працівників та зниженню конфліктів на робочому місці. Крім того, якісне нормативно-правове забезпечення допомагає підприємствам здійснювати ефективний контроль за дотриманням норм та правил, що сприяє попередженню порушень і зменшенню ризиків для бізнесу.

Не останнім чином, правильно структуровані нормативно-правові документи сприяють стабільності і надійності бізнес-процесів на підприємстві, що є особливо важливим у періоди економічної нестабільності та кризових ситуацій.

Враховуючи вищенаведене, можна зробити висновок про важливість якісного нормативно-правового забезпечення у сфері організації нормування праці на підприємстві як основи для створення стабільного, справедливого та ефективного робочого середовища.

Основу законодавчого регулювання нормування праці становить глава VI «Нормування праці» КЗпП України [30]. 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» [47], а також Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства, затверджені постановою колегії Міністерства праці України від 19 травня 1995 року № 2 [49] 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 [48].

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 [49].

Статтею 88 КЗпП України передбачено, що норми виробітку (норми часу) і норми обслуговування визначаються виходячи з нормальних умов праці, якими вважаються [30]:

- 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 [30].

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.

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) [30].

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. [49] 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) [30].

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 є ключовим аспектом, що забезпечує ефективне управління ресурсами та оптимізацію трудових процесів. Воно включає в себе систематичний збір, обробку та аналіз інформації про виробничі процеси та робочі часи, що дозволяє здійснювати об'єктивне нормування та розподіл робочих обов'язків.

Інформаційне забезпечення допомагає узгоджувати інтереси роботодавців

та працівників, забезпечуючи чітке розуміння та дотримання встановлених нормативів та правил. Це сприяє підвищенню прозорості і довіри між сторонами, а також зменшенню можливості конфліктів і недорозумінь.

Крім того, інформаційне забезпечення включає в себе використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, що спрощують процеси збору та обробки даних, а також забезпечують швидкий доступ до необхідної інформації для прийняття управлінських рішень [20, с.122].

Одним з важливих аспектів інформаційного забезпечення є забезпечення відповідності законодавчим вимогам та стандартам щодо організації праці. Це включає в себе виконання вимог щодо обов'язкової звітності, дотримання прав працівників і встановлених трудових норм.

Крім того, інформаційне забезпечення сприяє вдосконаленню системи управління персоналом, включаючи планування робочих графіків, контроль за виконанням завдань та оцінку результативності працівників. Це дозволяє ефективно використовувати ресурси підприємства та підтримувати високий рівень продуктивності.

Загалом, інформаційне забезпечення є необхідною складовою для побудови сучасної та конкурентоспроможної системи управління працею на підприємстві, спрямованої на досягнення стратегічних цілей і забезпечення сталого розвитку організації.

Засоби інформаційного забезпечення відносин у сфері організації нормування праці на підприємстві включають різноманітні інструменти та технології, які спрямовані на збір, обробку, зберігання та передачу інформації про трудові процеси. Наведемо деякі з них [4; 56]:

1. Системи обліку робочого часу. Ці системи дозволяють точно фіксувати час приходу і виходу працівників, тривалість перерв і робочих днів. Вони можуть бути зібрані в автоматизованій формі через електронні картки або спеціалізовані програмні рішення.

2. Електронні системи управління персоналом (ERP). Ці системи об'єднують інформацію про всі аспекти управління персоналом, включаючи

нормування праці, розрахунок заробітної плати, планування робочого часу і звітність. Вони забезпечують централізований доступ до даних і покращують ефективність управління.

3. Системи електронного документообігу. Ці системи спрощують обробку та зберігання документів, пов'язаних з нормуванням праці, таких як нормативні акти, угоди з працівниками, заяви на відпустку і т.д. Електронний документообіг забезпечує швидкий доступ до інформації і зменшує ймовірність втрати документів.

4. Інформаційні системи для аналізу продуктивності праці. Ці системи дозволяють проводити аналіз робочих процесів і продуктивності працівників. Вони надають дані про виконання нормативів, час, витрачений на виконання завдань, а також ефективність використання ресурсів.

5. Електронні засоби комунікації і спільної роботи. Такі засоби, як електронна пошта, внутрішні портали та комунікаційні платформи, сприяють обміну інформацією між працівниками і керівництвом, що сприяє кращому управлінню трудовими відносинами і вирішенню поточних питань.

6. Мобільні додатки і технології. Вони забезпечують доступ до інформації про нормування праці і управління персоналом з будь-якого місця і в будь-який час через мобільні пристрої, що робить управління більш гнучким і доступним.

Загальною метою цих засобів є покращення ефективності управління персоналом і оптимізація робочих процесів, що сприяє підвищенню продуктивності і зниженню витрат на підприємстві.

Таким чином, використання новітніх інформаційних технологій в системі нормування праці на підприємстві визначає сучасні стандарти ефективного управління ресурсами. Ці технології забезпечують швидкий і точний збір даних про трудові процеси, що є важливим для об'єктивного встановлення нормативів праці. Вони сприяють автоматизації розрахунків робочого часу та контролю за виконанням завдань, що зменшує ризики помилок і підвищує продуктивність працівників.

Висновки до розділу 1

За результатами проведеного дослідження теоретичних основ організації нормування праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що нормування праці є невід'ємною частиною управління виробничими процесами та полягає у визначенні необхідних трудових витрат для виконання робіт (виробництва продукції) як окремими працівниками, так і групами працівників, на основі чого встановлюються норми праці. Ці норми служать базою для планування роботи підприємства та його відділів, організації оплати праці співробітників, обліку витрат на продукцію, постановки завдань з підвищення продуктивності, визначення потреби в персоналі та управління трудовими відносинами на підприємстві.

2. Встановлено, що нормування праці є важливою складовою організації праці, що базується на положеннях державного та внутрішнього законодавства. Його метою є встановлення обґрунтованих норм праці для працівників і забезпечення справедливих винагород з урахуванням правових та соціально-економічних чинників. Нормування праці забезпечує ефективну організацію робочих процесів і справедливу винагороду для працівників, що є важливим для досягнення високих показників продуктивності та задоволеності праці.

3. Обґрунтовано, що організація нормування праці спрямована на оптимізацію використання ресурсів підприємства, забезпечення справедливої системи оплати праці та підвищення продуктивності праці. Вона також відіграє ключову роль у плануванні виробничих потужностей та управлінні трудовими відносинами, забезпечуючи стабільність і ефективність виробничого процесу. Організація нормування праці є необхідною для досягнення конкурентних переваг підприємства на ринку, зменшення собівартості продукції та забезпечення високої якості виготовлення продукції або надання послуг.

4. Узагальнено, що раціональна організація нормування праці на сучасних підприємствах є ключовим аспектом їх ефективного функціонування. Нормування праці визначає оптимальні стандарти часу, кількості та якості

виконання робіт, що є необхідними для досягнення планових виробничих показників. Воно впливає на всі аспекти виробництва: від планування роботи і контролю за її виконанням до оцінки продуктивності та оплати праці працівників. Ефективне нормування праці сприяє зниженню виробничих витрат, підвищенню якості продукції та мотивації працівників до досягнення високих стандартів.

5. Визначено, що оцінка якості нормування праці дозволяє підприємствам забезпечувати оптимальне використання людських ресурсів та виробничих потужностей. Це допомагає уникнути перевитрат та мінімізувати втрати, сприяючи зростанню ефективності діяльності. Постійне оцінювання ефективності нормування праці дозволяє виявляти можливі проблемні моменти в організації трудових процесів та вчасно коригувати стратегії. Це особливо важливо в умовах швидкого технологічного прогресу та змін відомчих та міжнародних стандартів.

6. Обґрунтовано, що оцінка якості та ефективності нормування праці є критично важливим елементом для будь-якого підприємства, оскільки вона визначає, наскільки точно та ефективно розподіляються ресурси. Комплексне оцінювання дозволяє глибше зрозуміти, як кожен елемент організації впливає на продуктивність та якість виконаної роботи. Це процес, який враховує не лише кількісні аспекти виробництва, але й якісні параметри результатів праці.

7. Доведено, що важливим аспектом якісного нормативно-правового забезпечення є його спрямованість на підтримку і розвиток гармонійних трудових відносин, що відображається у взаємовідносинах між роботодавцями та працівниками. Використання новітніх інформаційних технологій в системі нормування праці на підприємстві визначає сучасні стандарти ефективного управління ресурсами. Ці технології забезпечують швидкий і точний збір даних про трудові процеси, що є важливим для об'єктивного встановлення нормативів праці. Вони сприяють автоматизації розрахунків робочого часу та контролю за виконанням завдань, що зменшує ризики помилок і підвищує продуктивність працівників.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІТИЧНА ОЦІНКА СУЧАСНОГО СТАНУ ТА НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТОВ «ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА»

2.1. Організаційно-управлінський аналіз підприємства

Об'єктом дослідження актуальних питань організації нормування праці на підприємстві обрано ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», яке уже майже 60 років здійснює власну виробничу діяльність, займаючись конструюванням, проектуванням та виготовленням світлотехнічної продукції [45].

Організаційно-правова характеристика підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», як суб'єкта підприємницької діяльності наведена у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Організаційно-правова характеристика підприємства
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», як суб'єкта господарювання

Ознака	Характеристика
1	2
Повне найменування юридичної особи	ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ ОСП КОРПОРАЦІЯ ВАТРА
Скорочена назва	ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»
Статус юридичної особи	Не перебуває в процесі припинення
Дата реєстрації	08.07.2005 р.
Розмір статутного капіталу	2 692 000,00 грн.
Організаційно-правова форма	Товариство з обмеженою відповідальністю
Форма власності	Колективна
Код ЄДРПОУ	33680115
Види діяльності	Основний: 27.40 Виробництво електричного освітлювального устаткування Інші: 43.21 Електромонтажні роботи

1	2
	46.19 Діяльність посередників у торгівлі товарами широкого асортименту 46.43 Оптова торгівля побутовими електротоварами й електронною апаратурою побутового призначення для приймання, записування, відтворювання звуку й зображення
Місцезнаходження юридичної особи	46005, Україна, Тернопільська обл., місто Тернопіль, вулиця Микулинецька, будинок, 46

Отже, компанію ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», код ЄДРПОУ 33680115, було зареєстровано 08.07.2005 р. Розмір статутного капіталу юридичної особи складає 2692000,00 грн. На момент останнього оновлення даних 16.06.2024 р. стан юридичної особи - не перебуває в процесі припинення. Уповноваженою особою юридичної особи ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» є Щиренко Василь Васильович. Організаційно-правова форма юридичної особи ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» - товариство з обмеженою відповідальністю. Основний вид діяльності (КВЕД) – 27.40 «Виробництво електричного освітлювального устаткування».

ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» – світлотехнічне виробниче підприємство, що займається проектуванням, конструюванням та виготовленням освітлювальних приладів [45].

Слово «ВАТРА» – благозвучна карпатська назва багаття, щонайкраще символізує сутність і специфіку роботи колективу підприємства.

Засновано 1957 у місті Тернопіль як державне підприємство «Електроарматура». Від 1971 – виробниче об'єднання (ВО), від 1988 – науково-виробниче об'єднання (НВО), від 1996 – відкрите акціонерне товариство (ВАТ). Від 2006 – ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА».

При підприємстві було створено «ВПКТісвітло» (1977), яке займалось удосконаленням технології виробництва світлотехнічної продукції та Український світлотехнічний інститут (1992), яке займалось випробовуванням та сертифікацією світло- та електротехніки.

Сьогодні керівником ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» є Щиренко Василь Васильович (від 2002 р) [45].

З 1965 року підприємство повністю переорієнтувалось на випуск світлотехнічного обладнання. В цей період були розроблені і освоєні світильники для хімічної та гірничорудної промисловості. З 1971 року підприємство почало виробництво побутових світильників різних груп: люстри, бра, настільних ламп, торшерів. В 1975 році розпочався випуск пускорегулюючих апаратів. У 1978 році освоєно виробництво потужних прожекторів. У 1982 році створено виробництво технологічного обладнання, інструменту і оснастки [45].

На рубежі тисячоліття завод повністю оновив номенклатуру. Розроблено та освоєно десятки типів сучасних світильників та прожекторів для освітлення вибухонебезпечних та промислових об'єктів, вуличного муніципального та дорожнього освітлення, для адміністративно-громадських приміщень.

В даний час підприємство є найбільшим виробником світлотехніки на пострадянському просторі. Цілком забезпечуються потреби України щодо промислової світлотехніки. Понад 60% своєї продукції підприємство поставляє на експорт.

Серйозна увага приділяється розробці та випуску енергоефективних освітлювальних приладів з застосуванням високоінтенсивних джерел світла - світлодіодів. Удосконалюються наявні конструкції та освоюються нові з поліпшеними споживчими властивостями.

Уся продукція сертифікована в системах УкрСЕПРО та ряду зарубіжних центрів сертифікації. Вибухозахищена продукція відповідає вимогам АТЕХ - Directive 2014/34/EU і Технічного регламенту Митного Союзу "О безопасности оборудования для работы во взрывоопасных средах" (ТР ТС 012/2011). Система управління якістю на виробництві сертифікована за міжнародним стандартом ISO 9001.

У 2006 році розпочато випуск світлодіодних конструкцій освітлювальних приладів. В 2010 році відбувся запуск виробництва друкованих плат для світлодіодних матриць [45].

В 2012 році спільно з німецьким сервісним центром будівельних

технологій та освітлення DIAL GmbH створено спеціальний плагін, який дозволяє проводити комп'ютерне проектування освітлення в програмі DIALux, на основі фотометричних характеристик світильників та прожекторів Корпорації ВАТРА.

З 2018 року окремим напрямком стає виробництво обладнання для освітлення аеродромів та злітно-посадкових смуг.

ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» володіє власним науково-технічним потенціалом, здатним виконувати на високому технічному рівні розробку, підготовку виробництва й освоєння нової техніки. У його склад входять [45]:

- конструкторсько-технологічний центр із відділом дизайну, конструкторськими і технологічними бюро, відділом проектування спецтехнологічного оснащення, спецконструкторським бюро проектування оснащення й інструменту, дослідно-випробувальною лабораторією, експериментальною лабораторією;

- відділ якості і конкурентоздатності з комплексною дослідницькою лабораторією, бюро метрології і бюро стандартизації.

Розробка засобів технологічного оснащення і нових технологічних процесів виконуються службою головного технолога, а також іншими спеціалізованими вітчизняними і закордонними організаціями.

Наприклад, разом з фірмою ATOTECH (Німеччина) впроваджено технологічні процеси і спеціальне оснащення для нікелювання, позолоті і чорного цинкування. Разом з фірмою AMADA (Японія) введено в дію координатно-револьверний прес гнуття з ЧПУ.

ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» неодноразово вигравало тендери на важливі державні замовлення. Зокрема, значним досягненням «ВАТРИ» є створення прожекторної техніки - 10 тис. прожекторів для спортивних об'єктів 22-х Олімпійських ігор (1980 рік), а також освітлювальних приладів для Палацу культури «Україна» (126 позолочених люстр), Національної опери України, сесійної зали Верховної Ради України у Києві, об'єктів космодрому «Байконур» (Казахстан) [45].

Серед сучасних виконаних проектів: Миколаївський морський порт Bunge (США) - Bunge Україна Зерновий термінал і маслоекстракційний завод, АрселорМіттал - Кривий Ріг Коксохімічне виробництво, ЗапоріжСталь киснево-компресорний цех, логістичний перевантажувальний комплекс M.V.Cargo спільно з Cargil Corporation в Одеській області.

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» виготовляє освітлювальні прилади, які вже давно зарекомендували себе, працюючи в шахтах і рудниках, на підприємствах видобутку й переробки нафти й газу, металургійних комбінатах, хімічних заводах, об'єктах транспортної інфраструктури (залізниці, морські й річкові порти, автодороги), текстильних і харчових фабриках. Окремим напрямком є прожекторне освітлення спортивних споруджень (стадіонів і т.п.), а також великих відкритих просторів.

Характеристика світлотехнічного обладнання ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» представлена у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

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 світорозподіл при освітленні з великої висоти, також у вузьких міжстелажний, має енергоекономічні світлодіоди.
Вибухозахищене освітлення	Для освітлення вибухонебезпечних зон промислових виробничих приміщень нафтопереробної, газової та хімічних установ, підземних виробіток шахт та рудники	Пожежобезпечні, сертифіковані та відповідають всім вимогам, високий ступінь вибухозахисту, високий коефіцієнт потужності.

Продовження таблиці 2.2

1	2	3
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.	Пожегобезпечний, 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.

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» - це масштабна компанія, у якій можна виділити сім основних структурних підрозділів.

Найвищим керівним органом корпорації є Збори учасників, їм підпорядковується Президія ради директорів та Рада директорів. Раді директорів підприємства підпорядкований голова Товариства.

Виконавчому органу корпорації підпорядкований генеральний директор, який здійснює безпосереднє управління такими структурами:

- заступником генерального директора, якому підзвітні: секретаріат, інспектор з кадрів, юрисконсульт та персонал служби транспорту;
- заступник директора з питань науково-технічного розвитку, який здійснює управління конструкторською, технологічною та світлотехнічною службами підприємства;
- заступник генерального директора з якості, що має у підпорядкуванні службу якості та службу технічного супроводу;
- у заступника генерального директора з виробництва у підпорядкуванні перебуває група координації виробництва та виробничі цехи;
- фінансовий директор керує бухгалтерською службою, групою економічного планування та моніторингу, групою комп'ютерних систем та

ревізором;

- комерційному директору підпорядковані: відділ маркетингу, служба закупівель та групи продаж в Україні та країнах СНД;

- заступник генерального директора з логістики управляє службою товарно-транспортних операцій.

Виробничі потужності підприємства представлені наступними виробництвами:

- 1) ливарне виробництво – виготовлення алюмінієвих відливок (щільних з чистою поверхнею та різними формами і декоративними поверхнями);

- 2) пластмасове виробництво – виготовлення деталей з пластику методом лиття пресування та механічної обробки;

- 3) механооброблювальне виробництво – обробка литих деталей з алюмінієвого, чорного та кольорових сплавів;

- 4) штампувально-зварювальне виробництво методом витяжки, штампування та зварювання у середовищі вуглекислого газу й аргону;

- 5) інструментальне виробництво займається виробленням ливарного оснащення та інших деталей;

- 6) гальвано-фарбувальне виробництво займається фарбуванням, хромування, цинкуванням, фосфатуванням та позолотою деталей;

- 7) транспортне господарство несе відповідальність за перевезення;

- 8) складальне виробництво проводить складання виробів на складальних конвеєрах і індивідуальних робочих місцях за допомогою спеціального електро- і пневмообладнання.

Таким чином, можна стверджувати, що така функціонально-організаційна структура для ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» є оптимальною і дієвою. Чітко виділені обов'язки структурних підрозділів та їх керівників. Завдання структурних одиниць не дублюються, хоча варто в майбутньому провести реорганізацію керівництва підприємством та скоротити кількість керуючих органів, звести управління до Ради директорів та генерального директора. Це скоротить адміністративні витрати корпорації.

2.2. Діагностика фінансово-економічного стану підприємства

Постійна діагностика фінансово-економічного стану підприємства є невід'ємною складовою успішного управління та стратегічного планування. Вона дозволяє вчасно виявляти проблемні зони, оптимізувати витрати та збільшувати прибутковість. Регулярний аналіз фінансових показників дає можливість виявляти ризики та розробляти ефективні заходи щодо їх мінімізації. Це сприяє підвищенню фінансової стійкості та конкурентоспроможності підприємства на ринку. Крім того, діагностика дозволяє оцінювати ефективність управлінських рішень та оперативно коригувати стратегію розвитку. В умовах швидкозмінного економічного середовища така діагностика стає ключовим інструментом адаптації та виживання. Вона також забезпечує прозорість фінансової діяльності, що є важливим для залучення інвесторів та партнерів.

Вчасне виявлення фінансових дисбалансів допомагає уникати кризових ситуацій та банкрутства. Постійна діагностика сприяє покращенню внутрішнього контролю та управління ресурсами підприємства. Таким чином, регулярний моніторинг фінансово-економічного стану є необхідною умовою для стабільного розвитку та успішної діяльності підприємства.

Діагностика фінансово-економічного стану підприємства – це комплексний процес оцінки та аналізу фінансових і економічних показників з метою визначення поточного стану підприємства, виявлення проблемних областей, оцінки ефективності діяльності та розробки заходів для покращення фінансової стабільності та рентабельності. Вона включає в себе аналіз балансу, звіту про прибутки і збитки, грошових потоків, а також оцінку фінансових коефіцієнтів, таких як ліквідність, платоспроможність, рентабельність та інші ключові показники. Діагностика дозволяє виявити внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на фінансовий стан підприємства, і надає можливість приймати обґрунтовані управлінські рішення для забезпечення стабільного розвитку і довгострокової стійкості підприємства на 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»

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід, тис. грн.	182505	91022	187683	5178	2,84
Валовий прибуток, тис. грн.	36852	17672	39088	2236	6,07
Чистий прибуток, тис. грн.	2962	584	5673	2711	91,53
Середньорічна вартість активів, тис. грн.	105587,5	108874,5	118165,5	12578,0	11,91
Середньорічна вартість необоротних активів, тис. грн.	50156,0	48730,5	46400,0	-3756,0	-7,49
Середньорічна вартість оборотних активів, тис. грн.	55431,5	60144,0	71765,5	16334,0	29,47
Середньооблікова чисельність працівників, осіб	479	472	551	-28	-7,39
Фондовіддача, грн.	3,64	1,87	4,04	0,41	11,16
Фондомісткість	0,03	0,03	0,02	-0,01	-20,95
Фондоозброєність, тис. грн /ос.	132,34	131,00	132,19	-0,14	-0,11
Продуктивність праці, тис. грн. /ос.	481,54	244,68	534,71	53,17	11,04
Коефіцієнт оборотності оборотних активів	3,29	1,51	2,62	-0,68	-20,57

Аналіз показав, що у 2023 році чистий дохід зріс на 2,84% порівняно з 2021 роком, досягнувши 187683 тис. грн. Це свідчить про загальне покращення фінансової діяльності підприємства, хоч і незначне. Валовий прибуток зріс на 6,07% до 39088 тис. грн у 2023 році. Це позитивний показник, який свідчить про покращення ефективності операцій. Вражаюче збільшення чистого прибутку на 91,53% до 5673 тис. грн, що вказує на значне підвищення рентабельності та ефективності управління витратами.

Середньорічна вартість активів збільшилася на 11,91% до 118165,5 тис. грн, що може свідчити про інвестиції в розвиток та розширення діяльності. Середньорічна вартість необоротних активів зменшилася на 7,49% до 46400 тис. грн, що може вказувати на зменшення капіталовкладень у довгострокові активи або їх амортизацію. Середньорічна вартість оборотних активів зросла на 29,47% до 71765,5 тис. грн, що вказує на збільшення обігових коштів, які

можуть використовуватися для оперативної діяльності.

Середньооблікова чисельність працівників зменшилася на 7,39% до 351 осіб. Це може бути наслідком оптимізації чисельності персоналу або автоматизації виробничих процесів. Фондовіддача зросла на 11,16% до 4,04 грн, що свідчить про підвищення ефективності використання основних засобів підприємства. Фондомісткість зменшилася на 20,95%, що є позитивним показником, оскільки свідчить про зниження затрат на одиницю продукції. Фондоозброєність практично не змінилася, знизившись лише на 0,11%, що вказує на стабільність в обладнанні працівників. Продуктивність праці зросла на 11,04% до 534,71 тис. грн на одного працівника, що є позитивним показником і свідчить про підвищення ефективності роботи персоналу.

Загалом, аналіз показує, що ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» демонструє позитивні тенденції у фінансово-економічній діяльності, особливо в аспекті прибутковості та ефективності використання активів. Проте, є деякі проблеми, зокрема зі зниженням чисельності працівників та оборотності оборотних активів, що потребує уваги для подальшого покращення показників підприємства.

Діагностика майнового стану підприємства є ключовим елементом ефективного управління та стратегічного планування. Вона забезпечує всебічний аналіз активів, їх структури та динаміки змін, що дозволяє керівництву приймати обґрунтовані рішення щодо оптимального використання ресурсів. Регулярний моніторинг майнового стану допомагає виявляти проблеми на ранніх стадіях та вживати відповідних заходів для їх вирішення, що підвищує фінансову стійкість підприємства. Оцінка майна дозволяє визначити, які активи приносять найбільший дохід і як краще розпорядитися іншими ресурсами. Така діагностика сприяє підвищенню прозорості діяльності підприємства, що важливо для залучення інвесторів та партнерів.

В умовах мінливої економічної ситуації постійна оцінка майнового стану допомагає підприємству адаптуватися до нових викликів і уникати фінансових ризиків. Крім того, вона сприяє підвищенню ефективності управління

майновими комплексами, що в свою чергу позитивно впливає на конкурентоспроможність підприємства. Постійна діагностика також дозволяє оптимізувати витрати на утримання та оновлення основних засобів. Це забезпечує довгострокову стабільність та розвиток підприємства, що є основою для його успішної діяльності на ринку. Таким чином, регулярний аналіз майнового стану є необхідною умовою для досягнення стратегічних цілей та забезпечення сталого розвитку підприємства.

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

Таблиця 2.4

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

Показники	2021 р.		2022 р.		2023 р.		2023 р. до 2021 р.		
	тис. грн.	%	тис. грн.	%	тис. грн.	%	+, –	%	п.с.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Активи									
1. Необоротні активи:	49646	44,77	47815	44,75	44985	34,74	-4661	-9,39	-10,02
в т.ч. основні засоби	49464	44,60	47763	44,70	44956	34,72	-4508	-9,11	-9,88
2. Оборотні активи	61249	55,23	59039	55,25	84492	65,26	23243	37,95	10,02
в т.ч. запаси	21241	19,15	18489	17,30	17573	13,57	-3668	-17,27	-5,58
дебіторська заборгованість	30939	27,90	27863	26,08	19474	15,04	-11465	-37,06	-12,86
грошові кошти	8599	7,75	10117	9,47	43471	33,57	34872	405,54	25,82
Пасиви									
1. Власний капітал	72438	65,32	72975	68,29	78496	60,63	6058	8,36	-4,70
в т.ч. зареєстрований капітал	2692	2,43	2692	2,52	2692	2,08	0	0,00	-0,35
нерозподілений прибуток	55684	50,21	56254	52,65	61775	47,71	6091	10,94	-2,50
2. Поточні зобов'язання і забезпечення	38457	34,68	33879	31,71	50981	39,37	12524	32,57	4,70
Баланс	110895	100,00	106854	100,00	129477	100,00	18582	16,76	x

Аналіз показав, що вартість необоротних активів знизилася на 9,39% (на 4661 тис. грн) порівняно з 2021 роком, склавши 44985 тис. грн. Їх частка в загальній структурі активів також зменшилася на 10,02 п.п., до 34,74%. Основні засоби, які складають більшу частину необоротних активів, знизилися на 9,11% (на 4508 тис. грн). Це свідчить про зниження інвестицій у довгострокові активи або їх амортизацію. Оборотні активи зросли на 37,95% (на 23243 тис. грн) до 84492 тис. грн у 2023 році, збільшивши свою частку в загальній структурі активів на 10,02 п.п., до 65,26%. Це свідчить про значне збільшення обігових коштів, які використовуються для поточної діяльності підприємства.

За період 2021-2023 років відбулися значні зміни в структурі активів ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Зниження вартості необоротних активів та основних засобів компенсувалося суттєвим зростанням оборотних активів, особливо грошових коштів. Це свідчить про зростання ліквідності та можливостей для покриття короткострокових зобов'язань підприємства, однак вимагає уваги до стратегії управління довгостроковими активами та інвестиціями.

Визначено, що власний капітал підприємства збільшився на 8,36% (на 6058 тис. грн) і склав 78496 тис. грн у 2023 році. Проте, його частка в загальній структурі капіталу зменшилася з 65,32% у 2021 році до 60,63% у 2023 році, що свідчить про відносне збільшення зобов'язань порівняно з власним капіталом. Зареєстрований капітал залишився без змін і склав 2692 тис. грн, але його частка в загальному капіталі зменшилася на 0,35 п.п. до 2,08%. Нерозподілений прибуток зріс на 10,94% (на 6091 тис. грн) до 61775 тис. грн у 2023 році, але його частка в загальній структурі капіталу знизилася з 50,21% у 2021 році до 47,71% у 2023 році, що вказує на збільшення зобов'язань. Поточні зобов'язання і забезпечення збільшилися на 32,57% (на 12524 тис. грн) до 50981 тис. грн у 2023 році. Їх частка в загальному капіталі зросла з 34,68% у 2021 році до 39,37% у 2023 році, що свідчить про збільшення частки зобов'язань у загальній структурі пасивів підприємства.

За період 2021-2023 років ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» показало

зростання загальної вартості активів та зобов'язань. Незважаючи на збільшення власного капіталу, його частка в загальній структурі капіталу зменшилася через швидше зростання поточних зобов'язань. Це вказує на підвищення фінансових ризиків, пов'язаних із збільшенням боргового навантаження. Незмінність зареєстрованого капіталу та зростання нерозподіленого прибутку є позитивним сигналом для стійкості підприємства, але необхідно звернути увагу на управління зобов'язаннями для підтримки фінансової стабільності.

Діагностика фінансових результатів діяльності підприємства є ключовим елементом ефективного управління та забезпечення стійкого розвитку. Вона дозволяє систематично оцінювати прибутковість, рентабельність та фінансову стабільність компанії, що є основою для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Регулярний аналіз фінансових результатів допомагає виявляти тенденції та зміни у фінансовому стані, оперативно реагувати на негативні фактори та знаходити шляхи для покращення. Це сприяє підвищенню прозорості фінансової діяльності, що важливо для залучення інвесторів і кредиторів. Крім того, діагностика дозволяє визначити ефективність використання ресурсів, оптимізувати витрати та максимізувати доходи.

В умовах конкурентного ринку постійний фінансовий моніторинг допомагає підприємству залишатися гнучким та адаптивним до змін. Він також є важливим інструментом для планування та прогнозування, дозволяючи визначити потенційні ризики та можливості для зростання. Діагностика фінансових результатів сприяє підвищенню внутрішнього контролю та забезпеченню фінансової дисципліни. Це створює умови для стійкого розвитку підприємства та забезпечення його довгострокової конкурентоспроможності. Таким чином, постійний аналіз фінансових результатів є необхідним для забезпечення успішної діяльності підприємства та досягнення стратегічних цілей.

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

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

Показники	Роки			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	182505	91022	187683	5178	2,84
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	145653	73350	148595	2942	2,02
Валовий прибуток	36852	17672	39088	2236	6,07
Інші операційні доходи	6765	6428	7885	1120	16,56
Адміністративні витрати	23415	13264	24631	1216	5,19
Витрати на збут	9467	4560	7287	-2180	-23,03
Інші операційні витрати	6825	5501	7656	831	12,18
Фінансовий результат від операційної діяльності	3910	775	7399	3489	89,23
Фінансові витрати	148	25	37	-111	-75,00
Інші витрати	67	0	309	242	у 3,61 р.б.
Фінансовий результат до оподаткування	3695	750	7061	3366	91,10
Чистий фінансовий результат	2962	584	5673	2711	91,53

Аналіз механізму формування фінансових результатів діяльності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» за період 2021-2023 років показує наступні ключові тенденції та зміни. Чистий дохід від реалізації продукції зріс на 2,84% (на 5178 тис. грн) у 2023 році порівняно з 2021 роком, досягнувши 187683 тис. грн. Це свідчить про стабільне зростання продажів. Собівартість реалізованої продукції збільшилася на 2,02% (на 2942 тис. грн) і склала 148595 тис. грн у 2023 році. Незважаючи на зростання, темпи збільшення собівартості нижчі за темпи зростання доходу, що є позитивним показником.

Визначено, що валовий прибуток зріс на 6,07% (на 2236 тис. грн) до 39088 тис. грн у 2023 році, що вказує на покращення маржинальності підприємства. Інші операційні доходи збільшилися на 16,56% (на 1120 тис. грн) до 7885 тис. грн, що показує ефективність у генерації додаткових доходів від основної діяльності. Фінансовий результат від операційної діяльності зріс на 89,23% (на 3489 тис. грн) до 7399 тис. грн, що вказує на значне покращення ефективності

операційної діяльності. Чистий фінансовий результат зріс на 91,53% (на 2711 тис. грн) до 5673 тис. грн у 2023 році, що свідчить про значне покращення чистого прибутку підприємства.

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			2023 р. до 2021 р.	
	2021 р.	2022 р.	2023 р.	+, –	%
Коефіцієнт загальної ліквідності	1,59	1,74	1,66	0,06	4,06
Коефіцієнт абсолютної ліквідності	0,22	0,30	0,85	0,63	у 2,81 р.б.
Чистий оборотний капітал, тис.грн.	22792	25160	33511	10719	47,03
Коефіцієнт автономії	0,65	0,68	0,61	-0,05	-7,19
Коефіцієнт фінансової залежності	1,53	1,46	1,65	0,12	7,75
Коефіцієнт фінансової стійкості	1,88	2,15	1,54	-0,34	-18,26
Коефіцієнт оборотності активів	1,73	0,84	1,59	-0,14	-8,11
Коефіцієнт оборотності власного капіталу	2,55	1,25	2,48	-0,07	-2,91
Рентабельність господарської діяльності, %	1,99	0,78	3,75	1,76	х
Рентабельність власного капіталу, %	4,14	0,80	7,49	3,35	х
Рентабельність продукції, %	2,22	-0,17	3,97	1,75	х

Таким чином, визначено, що за період 2021-2023 років ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» продемонструвало покращення деяких ключових фінансових показників, таких як коефіцієнт загальної та абсолютної ліквідності, чистий оборотний капітал та рентабельність. Однак, деякі показники, зокрема коефіцієнт автономії та коефіцієнт фінансової стійкості, погіршилися, що свідчить про підвищену залежність від зовнішнього фінансування та зниження фінансової стабільності. Необхідно звернути увагу на управління зобов'язаннями та підвищення ефективності використання активів для забезпечення стійкого фінансового стану підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра».

2.3. Оцінка сучасного стану організації нормування праці на підприємстві

Нормування праці є ключовим елементом організації роботи в ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», оскільки воно забезпечує високу продуктивність та ефективність як підприємства в цілому, так і його працівників. На рис. 2.1 зображено процес нормування праці в корпорації.



Рис. 2.1. Процес нормування праці у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» процес визначення норм праці включає сім послідовних етапів. На підготовчому етапі вибираються об'єкти та суб'єкти нормування, а також визначається мета та завдання. Далі слідує етап вивчення та аналізу трудового процесу, де робота розбивається на дрібніші частини. Після цього вибираються методи нормування, серед яких найпоширенішими на підприємстві є методи фотографії робочого часу та хронометражу. Відповідно до мети та завдань, обирається спосіб проведення спостережень. На основі даних, зібраних на попередньому етапі, розраховуються норми (часу, чисельності або виробітку) залежно від специфіки робіт. Перед затвердженням всі норми перевіряються на відповідність державним та галузевим стандартам і проходять апробацію у виробничих умовах для перевірки їх відповідності. Після внесення необхідних коректив, норми праці затверджуються комісією, до складу якої входять нормувальник, інспектор з кадрів, начальник виробництва та узгоджуються з генеральним директором корпорації [53, с.138].

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» діє складна система нормування праці, яка включає в себе регулювання за нормативами та стандартами щодо часу, чисельності працівників, обслуговування та виробітку, а також нормовані завдання. Для робітників корпорації норми часу встановлюються на основі фотографії робочого часу та хронометражу.

Фотографія робочого часу має на меті виявлення втрат часу, встановлення їх причин та розроблення організаційно-технічних заходів для їх усунення. Також вона служить для збору вихідних даних, які потім використовуються для розрахунку нормативів часу на обслуговування робочого місця, підготовчо-заключного часу, на регламентований відпочинок і природні потреби працівників [34].

Після проведення спостереження і заповнення відповідного листка спостереження складаються таблиці затрат часу для фрезерувальника (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

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

Індекс	Категорія затрат	Повторів	Загальна тривалість, хв	Середня тривалість, хв.
1	2	3	4	5
Підготовчо-заключний 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

Продовження таблиці 2.7

1	2	3	4	5
	Заміна різця	1	4	4
	Обмін на складі «поганих різців»	1	6	6
Відпочинок та особисті потреби (ВОП)	Регламентована перерва	4	40	10

Наступним кроком є складання фактичного та нормативного балансу робочого часу фрезерувальника (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

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

З табл. 2.8 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%).

Очевидно, що витрати часу можуть бути зумовлені порушенням трудової дисципліни, а також непередбаченими обставинами, за відсутності вини працівника, що негативно впливає на ефективність праці.

Процес встановлення норм праці для всіх категорій робітників, які підлягають нормуванню, виконується аналогічно. Відмінність полягає у тому, що при виконанні одним робітником обробки деталей різної ваги, розміру тощо, застосовується хронометраж кожної окремої операції [44, с.165].

Ефективна система нормування праці на підприємстві є ключовим аспектом для забезпечення безперебійного та якісного виробництва продукції. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» аналіз системи нормування праці включає кілька основних етапів:

1. Оцінка фактичного охоплення персоналу корпорації нормами праці.
2. Визначення ефективності використання наявних норм і нормативів шляхом аналізу показників виконання працівниками.
3. Оцінка доступності та використання методичних та нормативних матеріалів з нормування праці в практичній діяльності.
4. Визначення рівня кваліфікації спеціалістів, які займаються встановленням норм праці на підприємстві.

Ці етапи дозволяють оцінити ефективність і актуальність системи нормування праці, а також вчасно вносити корективи для підвищення продуктивності та якості роботи колективу.

У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» внутрішнє управління системою нормування праці організоване на всіх рівнях підприємства, починаючи від робочих місць і закінчуючи загальним керівництвом компанії. На різних рівнях управління системою нормування праці проводиться аналіз і контроль за різними аспектами:

1. На рівні робочих груп (бригад) чи індивідуальних робочих місць здійснюється додатковий облік робочого часу, визначаються додаткові види робіт, які ще не були нормовані і призводять до відхилень.
2. На рівні цехів, дільниць та відділів корпорації впроваджується та контролюється виконання норм праці, проводиться облік виконання норм робочого часу і аналіз його використання.
3. На рівні виробництва розробляються норми та заходи зниження трудомісткості, проводиться облік та аналіз нормування праці.
4. На рівні керівництва ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» здійснюється нормативно-дослідницька робота, удосконалення системи нормування праці та організація підготовки та підвищення кваліфікації працівників, які

безпосередньо займаються нормуванням праці.

Для аналізу системи нормування праці важливо провести розрахунки та визначити ступінь охоплення персоналу підприємства нормами праці, зокрема серед робітників. Дані для розрахунків, наведені у табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Вихідні дані для аналізу нормування праці

ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

№	Показники	План на фактичний період	Фактичні дані	
			Поточний період (2023 рік)	Попередній період (2022 рік)
1	Середньостатистична чисельність промислово-виробничого персоналу, осіб, в тому числі робочих, з них: - основні робітники; - допоміжні робітники; - налагоджувальники	303 168 29 106	296 163 29 104	381 211 33 137
2	Середньостатистична чисельність погодинників, праця яких нормується, з них: - основних робітників; - допоміжних робітників; - налагоджувальників.	205 145 17 43	196 116 11 69	208 156 16 36
3	Фонд робочого часу робітників (основних, допоміжних, налагоджувальників), людино-год.	31308	29375	22161
4	Загальна кількість часу, що нормується, з них: - основними робітниками; - допоміжними робітниками; - налагоджувальниками.	21115 14935 1751 4429	19404 11484 1089 6831	12064 9048 928 2088

Згідно даних таблиці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» у 2022 році було зайнято 381 робітників, з яких – 211 основних, 33 – допоміжних та 137 осіб налагоджувальників, з яких 208 робітників, праця яких нормується (156 основних, 16 допоміжних та 36 осіб налагоджувальників. У 2023 році чисельність робітників скоротилася до 296 осіб (по плану 303), з них: 163 (по плану 168) основних робітників, 29 (по плану 29) осіб допоміжних робітників та 104 (по плану 106) налагоджувальними, при цьому праця нормується для 196 осіб (205 по плану): 116 (145) осіб основних робітників, 11 (17 планово) осіб

допоміжних робітників та 69 (43 по плану) – налагоджувальників. Відпрацьовано робітниками (за планом повинно було відпрацювати 31308 люд.-год.).

Розрахуємо частки робіт та годин, відпрацьованих робітниками, які підлягають нормуванню. Відповідні розрахунки наведено у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Аналіз системи нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Назва показника	План на поточний період, %	Фактично		Зміна	
		За поточний період (2023 рік), %	За попередній період (2022 рік), %	Фактична за поточний період порівняно з планом, %	Фактична за поточний період порівняно з попереднім, %
Для робітників, праця яких нормується, у тому числі:	67,66	66,22	54,59	2,17	21,85
- основних робітників;	86,31	71,17	73,93	21,27	-3,73
- допоміжних робітників;	58,62	37,93	48,46	35,30	-21,76
- налагоджувальників.	40,57	66,35	26,28	-38,85	152,47
Для нормованого робочого часу, загального, у тому числі:	67,44	66,07	54,44	2,07	21,36
- основних робітників;	47,70	39,09	40,83	22,03	-4,26
- допоміжних робітників;	5,59	3,71	4,14	50,67	-10,39
- налагоджувальників	14,15	23,25	9,42	-39,14	-146,82

З таблиці видно, що у 2022 році було про нормовано працю 54,59% робітників (73,93% основних робітників, 48,48% допоміжних робітників та 26,28% налагоджувальників), при цьому про нормовано 54,44% робочого часу робітників (40,83% - основних, 4,14% - допоміжних та 9,42% - налагоджувальників), у 2023 році було про нормовано 66,07% робочого часу (67,44 за планом), при цьому зменшилася тривалість нормованого часу для основних робітників на 4,26%, для допоміжних - 10,39% та для налагоджувальників зменшилося на 146,82%.

Наступним етапом аналізу є розрахунок показників охоплення робітників ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» системою нормування. Результати розрахунків представлено у табл. 2.11.

Показники охоплення робітників нормуванням у
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»

Категорія робітників	Чисельність робітників на кінець фактичного періоду (2023 року)	В тому числі:					
		Робітників, праця яких нормується		З них:			
		осіб	% до заг. чисельності робітників	По технологічно обґрунтованих нормах		В тому числі розрахованих за галузевими та міжгалузевими нормативами	
				осіб	% до заг. чисельності	осіб	% до заг. чисельності
Робітники, праця яких нормується, з них:							
- основних робітників;	296	196	66,22	145	73,98	51	26,02
- допоміжних робітників;	163	116	59,18	98	84,50	18	15,50
- налагоджувальників.	29	11	5,61	6	54,50	5	45,50
	104	69	35,20	46	66,70	23	33,30

Отже, лише 66,22% робітників охоплені нормами праці, причому для 73,98% з них норми технічно обґрунтовані. Зокрема, 59,18% робітників, які підпадають під нормування, мають технічно обґрунтовані норми (84,5%). Серед допоміжних робітників тільки 5,61% охоплені нормами праці, з яких 54,5% мають технічно обґрунтовані норми. Щодо налагоджувальників, 35,2% їхньої праці нормується, причому 66,7% з них охоплені технічно обґрунтованими нормами.

Для оцінки ефективності системи нормування праці на підприємстві ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» потрібно також оцінити індикатори виконання норм праці (табл. 2.12).

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%.

Розподіл основних робітників ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»
за рівнем виконання норм праці у 2023 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

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.

Нормувальники використовують комп'ютерну техніку у своїй роботі. Оскільки навантаження на одного працівника є досить високим, норми праці

переглядаються рідко, зазвичай при раціоналізації виробничих процесів і впровадженні нових технологій. Працівників завчасно, за місяць до впровадження, інформують про встановлені норми виробітку, часу та обслуговування [62, с.936].

Таким чином, у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» впроваджена децентралізована система нормування праці. Нормуванням праці займається інспектор з праці у відділі персоналу. Через значне навантаження на працівників багато завдань не нормуються, зокрема для адміністративно-управлінського персоналу нормується тільки чисельність працівників. Щоб підвищити ефективність роботи підприємства, необхідно залучити більше фахівців з нормування праці та посилити вплив технічно обґрунтованих норм на виробничий процес. Потрібно охопити нормами праці більше працівників, особливо робітників, та збільшити нормований час. Встановлення норм праці для робітників здійснюється на основі чинних нормативів, таких як нормативи чисельності, часу, виробітку та обслуговування, а також із використанням аналітично-розрахункових методів, таких як хронометраж та фотографія робочого часу, для визначення основних причин втрат робочого часу.

2.4. Удосконалення організації нормування праці на підприємстві

Удосконалення організації нормування праці на підприємстві є важливим завданням, яке сприяє підвищенню ефективності виробничих процесів та конкурентоспроможності ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Ефективне нормування праці дозволяє оптимізувати використання трудових ресурсів, зменшити виробничі витрати та покращити якість продукції. Зміни в технологіях, впровадження нових методів виробництва та організації праці вимагають постійного перегляду та оновлення існуючих норм. Удосконалення системи нормування праці також сприяє підвищенню мотивації працівників, оскільки забезпечує справедливую оцінку їхньої праці та створює умови для зростання продуктивності [15, с.20].

Сучасні умови ринку вимагають гнучкості та адаптивності від підприємств, що робить вдосконалення нормування праці ще більш актуальним. Використання новітніх технологій, зокрема автоматизації та цифровізації процесів нормування, дозволяє значно підвищити точність та оперативність оцінки трудових витрат. Крім того, покращення організації нормування праці сприяє зниженню втрат робочого часу та збільшенню ефективності використання трудових ресурсів. У результаті, вдосконалення системи нормування праці є ключовим фактором для досягнення стратегічних цілей підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» та його сталого розвитку [1].

Оптимізація нормування праці на підприємстві є важливою складовою підвищення ефективності виробничих процесів. Сучасні підходи до цього питання включають застосування новітніх технологій та методів управління. Наведемо декілька сучасних заходів з оптимізації нормування праці підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» (табл. 2.13)

Таблиця 2.13

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

Напрямок оптимізації	Загальна характеристика
1	2
1. Впровадження автоматизованих систем управління виробництвом (АСУВ)	Використання програмного забезпечення для планування та контролю за виробничими процесами дозволяє автоматизувати розрахунки норм праці, забезпечити своєчасну корекцію та актуалізацію норм, знижуючи ризик людських помилок.
2. Використання методів хронометражу та відеоаналізу	Застосування спеціалізованого обладнання для фіксації часу виконання різних виробничих операцій. Аналіз відеозаписів робочих процесів дозволяє ідентифікувати втрати часу та виявити можливості для вдосконалення.
3. Застосування методів Lean Production (бережливе виробництво)	Впровадження методів Lean, таких як 5S, Kaizen, Kanban, сприяє оптимізації процесів, усуненню втрат та підвищенню ефективності праці. Регулярні Kaizen-сесії допомагають працівникам знаходити нові шляхи поліпшення робочих процесів.
4. Впровадження системи управління якістю (TQM)	Загальне управління якістю (TQM) спрямоване на постійне вдосконалення всіх аспектів діяльності підприємства. Це включає поліпшення процесів нормування праці, зосереджуючи увагу на підвищенні якості виконання робіт та задоволенні потреб клієнтів.

1	2
5. Використання сучасних методів мотивації працівників	Розробка і впровадження ефективних систем матеріального і нематеріального стимулювання працівників, які сприяють підвищенню їхньої продуктивності та зацікавленості у виконанні норм праці. Це можуть бути бонуси, премії, визнання досягнень, кар'єрний ріст.
6. Аналіз та реінженіринг бізнес-процесів	Проведення систематичного аналізу та перегляду існуючих бізнес-процесів з метою їх оптимізації. Реінженіринг передбачає кардинальне переосмислення та радикальне перепроєктування процесів для досягнення значного покращення показників продуктивності, якості та швидкості.

Ці заходи допомагають підприємствам залишатися конкурентоспроможними, забезпечуючи високу ефективність праці та адаптивність до змін на ринку.

В сучасних умовах високої конкуренції та швидких технологічних змін підприємства змушені постійно вдосконалювати свої виробничі процеси для підвищення ефективності та продуктивності. Одним із інструментів, що сприяє досягненню цих цілей, є система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards). Використання MODAPTS дозволяє точно та оперативно визначати норми часу для виконання різних виробничих операцій, що є ключовим фактором у плануванні та управлінні робочими процесами. Ця система базується на стандартизованих модулях часу для окремих рухів і дій, що знижує вплив суб'єктивних факторів та мінімізує ризик помилок. MODAPTS відрізняється простотою використання та можливістю інтеграції в автоматизовані системи управління виробництвом, що робить її доступною для широкого кола підприємств. Завдяки цьому підприємства можуть швидше адаптуватися до змін, знижувати виробничі витрати та підвищувати загальну ефективність діяльності. Отже, впровадження системи MODAPTS є доцільним кроком для удосконалення нормування праці та досягнення стратегічних цілей підприємства.

Система MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards) – це одна з систем нормування праці, яка базується на модульному підході до визначення стандартів часу. Ця система дозволяє розраховувати тривалість

виконання виробничих операцій на основі заздалегідь визначених модулів часу для стандартних рухів і дій [27, с.105].

Основні аспекти застосування системи MODAPTS в організації нормування праці ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» представлено у табл. 2.14.

Таблиця 2.14

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).

Переваги застосування системи MODAPTS полягають в наступному:

1. Скорочення часу на розробку норм праці. Використання готових модулів дозволяє швидше розробляти норми праці, ніж при використанні традиційних методів.

2. Зниження витрат. Оптимізація процесів нормування праці сприяє зниженню виробничих витрат та підвищенню продуктивності.

3. Підвищення гнучкості. Система дозволяє легко адаптуватися до змін у виробничих процесах та умовах праці.

4. Покращення управління персоналом. Чіткі норми праці сприяють більш ефективному плануванню та управлінню робочою силою.

Система MODAPTS є ефективним інструментом для оптимізації

нормування праці, що допомагає підприємствам підвищити продуктивність та конкурентоспроможність.

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:

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. 2.15).

Таблиця 2.15

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 _{пнд}
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 _{пнд}

Індивідуальна фотографія - це метод MODAPTS, за яким проводяться безпосередні виміри часу, який працівник витрачає під час виконання своїх обов'язків на індивідуальному робочому місці. Цей підхід часто застосовується для спостереження за працею робітників, які виконують стандартні завдання без значних варіацій. Основна мета полягає в ідентифікації факторів, які можуть впливати на продуктивність працівника протягом робочого дня.

По завершенню фотографічного спостереження робочого часу у цеху компанії ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», отримані дані можна обробити для складання порівняльного аналізу фактичного та проектного балансу робочого часу (табл. 2.16).

Таблиця 2.16

Картка обробки спостережень робочого дня робітника цеху
ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» за системою ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»
(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 _{ппд}	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	—

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:

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

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 підготовку та завершення роботи, перевищує запланований на 66 хвилин. У той же час час, витрачений на оперативну роботу, скоротився на 87 хвилин, а також зменшилася тривалість обслуговування. Час, відведений на відпочинок та особисті потреби, збільшився на 16 хвилин. Враховуючи ці тенденції скорочення оперативної роботи та збільшення інших видів часу, важливо раціоналізувати робочий час. Якщо подібні тенденції будуть триматися у майбутньому, слід переглянути робочі процеси та нормативи для їхньої адаптації.

Висновки до розділу 2

За результатами проведеної аналітичної оцінки сучасного стану та напрямів удосконалення організації нормування праці підприємства можна зробити наступні висновки:

1. Визначено, що ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» уже майже 60 років здійснює власну виробничу діяльність, займаючись конструюванням, проектуванням та виготовленням світлотехнічної продукції. ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» – світлотехнічне виробниче підприємство, що займається проектуванням, конструюванням та виготовленням освітлювальних приладів. Серйозна увага приділяється розробці та випуску енергоефективних освітлювальних приладів з застосуванням високоінтенсивних джерел світла - світлодіодів.

2. Аналіз показав, що у 2023 році чистий дохід зріс на 2,84% порівняно з 2021 роком, досягнувши 187683 тис. грн. Це свідчить про загальне покращення фінансової діяльності підприємства, хоч і незначне. Валовий прибуток зріс на 6,07% до 39088 тис. грн у 2023 році. Це позитивний показник, який свідчить про покращення ефективності операцій. Вражаюче збільшення чистого прибутку на 91,53% до 5673 тис. грн, що вказує на значне підвищення рентабельності та ефективності управління витратами.

3. Встановлено, що нормування праці є ключовим елементом організації роботи в ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», оскільки воно забезпечує високу продуктивність та ефективність як підприємства в цілому, так і його працівників. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» процес визначення норм праці включає сім послідовних етапів.

4. Узагальнено, що у ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» діє складна система нормування праці, яка включає в себе регулювання за нормативами та стандартами щодо часу, чисельності працівників, обслуговування та виробітку, а також нормовані завдання. Для робітників корпорації норми часу встановлюються на основі фотографії робочого часу та хронометражу.

Фотографія робочого часу має на меті виявлення втрат часу, встановлення їх причин та розроблення організаційно-технічних заходів для їх усунення. Також вона служить для збору вихідних даних, які потім використовуються для розрахунку нормативів часу на обслуговування робочого місця, підготовчо-заключного часу, на регламентований відпочинок і природні потреби працівників.

5. Визначено, що лише 66,22% робітників охоплені нормами праці, причому для 73,98% з них норми технічно обґрунтовані. Зокрема, 59,18% робітників, які підпадають під нормування, мають технічно обґрунтовані норми (84,5%). Серед допоміжних робітників тільки 5,61% охоплені нормами праці, з яких 54,5% мають технічно обґрунтовані норми. Щодо наладжувальників, 35,2% їхньої праці нормується, причому 66,7% з них охоплені технічно обґрунтованими нормами.

6. Обґрунтовано, що оптимізація нормування праці на підприємстві є важливою складовою підвищення ефективності виробничих процесів. Сучасні підходи до цього питання включають застосування новітніх технологій та методів управління. Наведено декілька сучасних заходів з оптимізації нормування праці підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Ці заходи допомагають підприємствам залишатися конкурентоспроможними, забезпечуючи високу ефективність праці та адаптивність до змін на ринку.

7. Доведено, що використання MODAPTS дозволяє точно та оперативно визначати норми часу для виконання різних виробничих операцій, що є ключовим фактором у плануванні та управлінні робочими процесами. З метою обґрунтування заходів з оптимізації нормування праці в умовах підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» запропоновано представити карту спостереження робочого дня робітника заготівельного цеху. Враховуючи тенденції скорочення оперативної роботи та збільшення інших видів часу, важливо раціоналізувати робочий час. Якщо подібні тенденції будуть триматися у майбутньому, слід переглянути робочі процеси та нормативи для їхньої адаптації.

ВИСНОВКИ

За результатами проведеного дослідження організації нормування праці на підприємстві можна зробити наступні висновки:

1. Встановлено, що нормування праці є важливою складовою організації праці, що базується на положеннях державного та внутрішнього законодавства. Його метою є встановлення обґрунтованих норм праці для працівників і забезпечення справедливих винагород з урахуванням правових та соціально-економічних чинників. Нормування праці забезпечує ефективну організацію робочих процесів і справедливую винагороду для працівників, що є важливим для досягнення високих показників продуктивності та задоволеності праці.

2. Обґрунтовано, що організація нормування праці спрямована на оптимізацію використання ресурсів підприємства, забезпечення справедливої системи оплати праці та підвищення продуктивності праці. Вона також відіграє ключову роль у плануванні виробничих потужностей та управлінні трудовими відносинами, забезпечуючи стабільність і ефективність виробничого процесу. Організація нормування праці є необхідною для досягнення конкурентних переваг підприємства на ринку, зменшення собівартості продукції та забезпечення високої якості виготовлення продукції або надання послуг.

3. Узагальнено, що раціональна організація нормування праці на сучасних підприємствах є ключовим аспектом їх ефективного функціонування. Нормування праці визначає оптимальні стандарти часу, кількості та якості виконання робіт, що є необхідними для досягнення планових виробничих показників. Воно впливає на всі аспекти виробництва: від планування роботи і контролю за її виконанням до оцінки продуктивності та оплати праці працівників. Ефективне нормування праці сприяє зниженню виробничих витрат, підвищенню якості продукції та мотивації працівників.

4. Визначено, що оцінка якості нормування праці дозволяє підприємствам забезпечувати оптимальне використання людських ресурсів та виробничих потужностей. Це допомагає уникнути перевитрат та мінімізувати втрати,

сприяючи зростанню ефективності діяльності. Постійне оцінювання ефективності нормування праці дозволяє виявляти можливі проблемні моменти в організації трудових процесів та вчасно коригувати стратегії. Це особливо важливо в умовах швидкого технологічного прогресу та змін відомчих та міжнародних стандартів.

5. Визначено, що ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» уже майже 60 років здійснює власну виробничу діяльність, займаючись конструюванням, проектуванням та виготовленням світлотехнічної продукції. ТОВ «ОСП Корпорація ВАТРА» – світлотехнічне виробниче підприємство, що займається проектуванням, конструюванням та виготовленням освітлювальних приладів. Серйозна увага приділяється розробці та випуску енергоефективних освітлювальних приладів з застосуванням високоінтенсивних джерел світла - світлодіодів.

6. Аналіз показав, що у 2023 році чистий дохід зріс на 2,84% порівняно з 2021 роком, досягнувши 187683 тис. грн. Це свідчить про загальне покращення фінансової діяльності підприємства, хоч і незначне. Валовий прибуток зріс на 6,07% до 39088 тис. грн у 2023 році. Це позитивний показник, який свідчить про покращення ефективності операцій. Вражаюче збільшення чистого прибутку на 91,53% до 5673 тис. грн, що вказує на значне підвищення рентабельності та ефективності управління витратами.

7. Встановлено, що нормування праці є ключовим елементом організації роботи в ТОВ «ОСП Корпорація Ватра», оскільки воно забезпечує високу продуктивність та ефективність як підприємства в цілому, так і його працівників. У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» процес визначення норм праці включає сім послідовних етапів.

8. Узагальнено, що У ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» діє складна система нормування праці, яка включає в себе регулювання за нормативами та стандартами щодо часу, чисельності працівників, обслуговування та виробітку, а також нормовані завдання. Для робітників корпорації норми часу встановлюються на основі фотографії робочого часу та хронометражу.

Фотографія робочого часу має на меті виявлення втрат часу, встановлення їх причин та розроблення організаційно-технічних заходів для їх усунення. Також вона служить для збору вихідних даних, які потім використовуються для розрахунку нормативів часу на обслуговування робочого місця, підготовчо-заключного часу, на регламентований відпочинок і природні потреби працівників.

9. Визначено, що лише 66,22% робітників охоплені нормами праці, причому для 73,98% з них норми технічно обґрунтовані. Зокрема, 59,18% робітників, які підпадають під нормування, мають технічно обґрунтовані норми (84,5%). Серед допоміжних робітників тільки 5,61% охоплені нормами праці, з яких 54,5% мають технічно обґрунтовані норми. Щодо наладжувальників, 35,2% їхньої праці нормується, причому 66,7% з них охоплені технічно обґрунтованими нормами.

10. Обґрунтовано, що оптимізація нормування праці на підприємстві є важливою складовою підвищення ефективності виробничих процесів. Сучасні підходи до цього питання включають застосування новітніх технологій та методів управління. Наведено декілька сучасних заходів з оптимізації нормування праці підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра». Ці заходи допомагають підприємствам залишатися конкурентоспроможними, забезпечуючи високу ефективність праці та адаптивність до змін на ринку.

11. Доведено, що використання MODAPTS дозволяє точно та оперативно визначати норми часу для виконання різних виробничих операцій, що є ключовим фактором у плануванні та управлінні робочими процесами. З метою обґрунтування заходів з оптимізації нормування праці в умовах підприємства ТОВ «ОСП Корпорація Ватра» запропоновано представити карту спостереження робочого дня робітника заготівельного цеху. Враховуючи тенденції скорочення оперативної роботи та збільшення інших видів часу, важливо раціоналізувати робочий час. Якщо подібні тенденції будуть триматися у майбутньому, слід переглянути робочі процеси та нормативи для їхньої адаптації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Антонюк Л. Нормування праці на підприємствах України. URL: <https://avstudy.com.ua/normuvannya-pratsi-na-pidpriyemstvah-ukrayini/>
2. Арапов О.С., Дорошенко Т.М. Нормування праці як фактор підвищення ефективності виробництва. Економічний аналіз. 2017. Т. 27, № 4. С. 188–195.
3. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: навч. посіб. Донецьк: ДонДУЕТ, 2016. 471 с.
4. Балабанова Л.В., Стельмашенко О.В. Стратегічне управління персоналом підприємства в умовах ринкової економіки: монографія. Донецьк: ДонНУЕТ, 2014. 238 с.
5. Балановська Т.І., Гоголю О. П., Троян А. В. Менеджмент : навчальний посібник. Київ : ЦП «Компринт», 2017. 465 с.
6. Беляцький Н. П., Велесько Н. П., Ройш П. Управління персоналом. Київ: МАУП, 2021. 352 с.
7. Бутенко Д.С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідженні витрат робочого часу. Молодий вчений. 2019. № 1(2). С. 433–437.
8. Веснін В. Р. Практичний менеджмент персоналу: посібник з кадрової роботи. Київ: Знання, 2013. 495 с.
9. Вітвіцький В.В. Управління галузевими системами економічних норм і нормативів в АПК. Київ : ТОВ «ТАТ», 2001. 568 с.
10. 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.
11. Володін С.А., Чекамова О.І. Теоретичні засади формування і реалізації інноваційного потенціалу в розвитку економіки. Економіка АПК. 2017. № 5. С. 65-72.
12. Вудвуд В.В. Нормування праці на підприємствах як елемент

підвищення продуктивності. Інноваційна економіка. 2013. № 4. С. 60–63.

13. Гавкалова Н. Л., Власенко Т. А. Управління ефективністю менеджменту персоналу: монографія. Харків: Вид. ХНЕУ, 2011. 296 с.

14. Гавловська Н.І., Рудніченко Є.М. Мотивація персоналу у системі інвестиційного менеджменту. Вісник Хмельницького національного університету. 2020. № 4. Т.2. С. 93-98.

15. Гайдай І.Ю. Роль нормування праці в плануванні трудової діяльності підприємств. Вісник Хмельницького національного університету. 2009. № 4. Т. 1. С. 19–22.

16. Гамаль А. М. Управління персоналом в умовах розвитку ринкових відносин: автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.06.01. Донецьк, 2012. 20 с.

17. Господарський кодекс України від 16.01.2003. № 436-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/436-15#Text>

18. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.

19. Грузіна І.А., Дериховська В.І. Проблеми розвитку персоналу в системі стратегічного управління підприємством: монографія. Х.: ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. 252 с.

20. 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.

21. Дзюба С. Г., Гайдай І. Ю. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці: монографія. Донецьк: ТОВ «ЮгоВосток, Лтд», 2005. 172 с.

22. Жадан О. В. Соціально-економічне значення нормування праці в сучасному суспільстві. Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво. 2013. № 6. С. 16–20.

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

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

25. 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.

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

27. Ковальова О.М. Проблеми системи нормування праці та перспективи її розвитку. Україна – територія можливостей для розвитку підприємництва : збірник матеріалів міжнародної науково-практичної інтернет-конференції «Економічні перспективи підприємництва в Україні» (м. Ірпінь, 26–27 жовтня 2017 р.). Ірпінь, 2017. Ч. 1. С. 104–107.

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

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

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

31. 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>

32. Короленко Ю.Е. Удосконалення оцінки ефективності системи управління персоналом. Управління розвитком. 2020. № 7(83). С. 196-197

33. Кравченко В.О. Основи менеджменту: навч. посіб. Одеса: Атлант, 2012. 211 с.

34. Крайній В.О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах. Глобальні та національні проблеми економіки. 2014. URL: <http://global-national.in.ua/archive/1-2014/17.pdf>

35. Кузьмін О. Є. Сучасний менеджмент. Львів: Центр Європи, 1995. 176 с.

36. 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.

37. Кучеренко С.Ю., Леваєва Л.Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні. Економічний вісник університету. 2019. № 40. С. 96–101.

38. 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.

39. Матросов О.Д., Дюжев В.Г., Матросова В.О. Управління персоналом. 2-е вид., доп. та перероб. Х.:НТУ «ХПІ», 2016. 248 с.

40. Михайлов С.І. Менеджмент: навч. посіб. К.: Центр учбової літератури, 2012. 536 с.

41. Нечипорук А.А. Формування системи норм і нормативів праці у рослинництві : автореф. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04. Житомир, 2009. 21 с.

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

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

44. 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.

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

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

47. Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві:

Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 року № 197. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>

48. 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>

49. 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>

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

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

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

53. Серединська В. М., Загородна О. М., Спільник І. В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. Економічний аналіз: зб. наук. праць ТНЕУ. 2015. Т. 19. № 2. С. 136–147.

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

55. Скриль В. В., Галайда Т. О. Удосконалення системи нормування праці на промислових підприємствах. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. 2014. Вип. 7, ч. 3. С. 181–184.

56. Скриньковський Р. М. Діагностика використання трудових, матеріальних, фінансових та енергетичних ресурсів підприємства як інструмент управління елементами його виробничо-господарської діяльності. Проблеми економіки. 2015. № 1. С. 249–254.

57. Скриньковський Р. М. Діагностика конкурентоспроможності продукції

підприємства. Проблеми економіки. 2015. № 4. С. 240–246.

58. Скриньковський Р. М. Діагностика фінансового, виробничого, трудового, соціально-економічного та інноваційно-інвестиційного потенціалів і аналіз потенційних ризиків підприємства в умовах невизначеності. Проблеми економіки. 2015. № 2. С. 186–193.

59. Скриньковський Р. М., Павловські Г. Діагностика в системі менеджменту підприємства. Проблеми економіки. 2016. № 3. С. 199–205.

60. Смірницький Є.К. Економічні показники бізнесу. Київ: КНЕУ, 2012. 512 с.

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

62. Уманська В.Г., Школьна Д.Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. Економіка і суспільство. 2017. № 9. С. 935–939.

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

64. Філософський енциклопедичний словник. За заг. ред. П. Н. Федосєєв., Київ: КНЕУ, 2015. 840 с.

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

66. Чумаченко О. В., Шульгіна Т. С. Проблеми визначення категорії «управлінський персонал підприємства» та його класифікації. Сталий розвиток економіки. 2011. № 2. С. 57–62.

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

68. Шатун В.Т. Основи менеджменту: навч. посіб. Миколаїв: МДГУ ім. Петра Могили, 2016. 376 с.

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

ДОДАТКИ

			КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»		Дата (рік, місяць, число)	31.12.2021
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 2021 року			
	Форма №1	Код за ДКУД	1801001
Актив	Код рядка	На початок звітного періоду	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи :	1000	60	38
первісна вартість	1001	475	475
накопичена амортизація	1002	415	437
Незавершені капітальні інвестиції	1005	331	80
Основні засоби:	1010	50211	49464
первісна вартість	1011	100149	102824
знос	1012	49938	53360
Інвестиційна нерухомість	1015		
первісна вартість	1016		
знос	1017		
Довгострокові біологічні активи	1020		
первісна вартість	1021		
знос	1022		
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030		
інші фінансові інвестиції	1035	64	64
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Гудвіл	1050		
Відстрочені аквізиційні витрати	1060		
Залишок коштів у централізованих страхових резервах	1065		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	50666	49646
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	14708	21241
Виробничі запаси	1101	7647	10405
Незавершене виробництво	1102	627	385
Готова продукція	1103	5935	9916
Товари	1104	499	535
Поточні біологічні активи	1110		
Депозити перестрахування	1115		
Векселі одержані	1120		
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	26327	29696
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за видами авансів з бюджетом	1130	2314	573
у тому числі з податку на прибуток	1135		
Дебіторська заборгованість за розрахунками з нарахованих доходів	1136		
Дебіторська заборгованість за розрахунками із внутрішніх розрахунків	1140		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1145		
Поточні фінансові інвестиції	1155	803	670
Гроші та їх еквіваленти	1160		
Готівка	1165	5406	8599
Рахунки в банках	1166	3	2
Витрати майбутніх періодів	1167	5403	8597
Частка перестраховика у страхових резервах у тому числі:	1170		
резервах довгострокових зобов'язань	1180		
резервах збитків або резервах належних витрат	1181		
резервах незароблених премій	1182		
інших страхових резервах	1183		
Інші оборотні активи	1184		
Усього за розділом II	1190	56	470
III. Необоротні активи отримувані для продажу, та групи вибуття	1195	49614	61249
БАЛАНС	1200	100280	110895

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	13241	13233
Додатковий капітал	1410		
Емісійний дохід	1411		
Накопичені курсові різниці	1412		
Резервний капітал	1415	829	829
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	53804	55684
Неоплачений капітал	1425		
Вилучиний капітал	1430		
Інші резерви	1435		
Усього за розділом I	1495	70566	72438
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
Векселі видані	1605		
Поточна заборгованість за: довгостроковими зобов'язаннями	1610		
товари, роботи, послуги	1615	13869	9509
розрахунки з бюджетом	1620	2043	3283
у тому числі з податку на прибуток	1621	590	51
розрахунки зі страхування	1625	740	749
розрахунки з оплати праці	1630	2857	2712
Поточна кредиторська заборгованість за одержаними авансами	1635	281	2799
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	3045	3400
Доходи майбутніх періодів	1665		
Відстрочені комісійні доходи від перестраховиків	1670		
Інші поточні зобов'язання	1690	6879	5005
Усього за розділом III	1695	29714	38457
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	100280	110895

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»			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 звітної періоду	На кінець звітної 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

		Дата (рік, місяць, число)	КОДИ
Підприємство ТОВ «ОСП Корпорація Ватра»			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 звітнього періоду	На кінець звітнього 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) за ЄДРПОУ	31.12.2021 33680115
Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)			
за 2021 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	182505	163417
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	145653	129563
Чисті понесені збитки за страховими виплатами	2070		
Валовий:			
прибуток	2090	36852	33854
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	6765	8248
Дохід від зміни вартості активів, які оцінюються за справедливою вартістю	2121		
Дохід від первісного визнання біологічних активів і сільськогосподарської продукції	2122		
Адміністративні витрати	2130	23415	19650
Витрати на збут	2150	9467	7622
Інші операційні витрати	2180	6825	6662
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	3910	8168
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220		
Інші доходи	2240		
Дохід від благодійної допомоги	2241		
Фінансові витрати	2250	148	361
Втрати від участі в капіталі	2255		
Інші витрати	2270	67	212
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	3695	7595
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	733	1490
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	2962	6105
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	2962	6105
III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ			
Стаття	Код рядка	За звітний період	За попередній період
Матеріальні затрати	2500	63662	56927
Витрати на оплату праці	2505	51185	41864
Відрахування на соціальні заходи	2510	10637	9027
Амортизація	2515	4524	3741
Інші операційні витрати	2520	21520	13746
Разом	2550	151528	125305
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) за ЄДРПОУ	31.12.2022 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 перестрахування	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) за ЄДРПОУ	31.12.2023 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 перестраховування	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		