

ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ

Бігус Д.В.

студент;

Капінос Г.І.

*кандидат економічних наук, доцент,
Хмельницький національний університет*

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

У сучасних умовах господарювання, коли зростає економічна самостійність господарюючих суб'єктів, а конкуренція ставить під загрозу не тільки їх ефективне функціонування, але й існування, аналіз системи нормування праці набуває особливої ваги як дієвий засіб скорочення живої праці, економії витрат на її оплату, зниження собівартості та підвищення конкурентоспроможності підприємств. Для забезпечення певної ефективності виробництва вкрай важливо оптимізувати витрачання усіх видів ресурсів: живої та сукупної праці, сировини і матеріалів, палива та енергії, інструментів тощо. Нормування праці є основним, першочерговим етапом розроблення заходів щодо такої оптимізації з метою підвищення економічної ефективності виробництва.

Питаннями організації нормування праці на підприємствах присвячено чимало робіт зарубіжних та вітчизняних науковців. Серед них варто назвати В. Н. Абрамова, А. К. Гастєва, Б. М. Генкіна, А. М. Гриненка, Ф. Гілберта, О. А. Грішнову, В. М. Данюка, С. Г. Дзюбу, Х. Емерсона, А. Л. Жукова, А. М. Колота, С. Г. Струмліна, Ф. У. Тейлора, А. Файоля, В. І. Чернова та інших. Незважаючи на достатньо значну кількість наукових розробок, проблеми організації нормування праці на підприємстві залишаються недостатньо вирішеними.

Метою статті є проведення аналізу стану нормування праці на підприємствах України та світу та розробка практичних рекомендацій щодо вдосконалення системи нормування та організації праці на вітчизняних підприємствах.

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою [1, с. 5].

На більшості підприємств України, на жаль, нині нормування праці вкрай занедбано. З переходом підприємств на нові форми управління, на багатьох з них наявне негативне ставлення до нормування праці, заперечення його ролі при вирішенні виробничо-господарських завдань, питань ціноутворення, а також скорочення та ліквідація служб, зайнятих організацією й нормуванням праці персоналу, зменшення обсягів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів фахівців з праці.

Результати дослідження показали, що організація та нормування праці на вітчизняних підприємствах має ряд недоліків, які заважають ефективному функціонуванню підприємств. До них належать: порушення налагодженого механізму взаємодії міжгалузевих і галузевих нормативно-дослідних організацій з праці; скорочення або припинення роботи по створенню нових і перегляду діючих єдиних і типових міжгалузевих і галузевих норм і нормативів, в зв'язку із розпадом державної системи нормативно-дослідної роботи, яка охоплювала всі галузі економіки; рекомендаційний характер основних правових документів з нормування праці та недосконалість чинної системи контролю за виконанням правових норм і

відповідальності за їх невиконання, або неналежне виконання; скорочення підготовки в вищих навчальних закладах фахівців, які займаються нормуванням праці на виробництві, та майже повне припинення підвищення їхньої кваліфікації на базі центрів підвищення кваліфікації; наявність випадків використання нормування праці для приховування недоліків в організації праці і виробництва, низької трудової дисципліни, некомпетентності управлінського персоналу підприємств; недостатній рівень охоплення нормуванням праці робітників з погодинною оплатою праці, спеціалістів, службовців; скорочення або припинення роботи із перегляду норм праці через підвищення кваліфікації робітників та в зв'язку із зміною умов праці; недосконалість чинної системи стимулювання праці робітників за покращення стану нормування праці на підприємстві; недостатній рівень автоматизації робіт з нормування праці; недосконалість регулювання питань нормування праці трудовими контрактами, колективними договорами і галузевими угодами.

Навіть на великих промислових підприємствах відсутні структурні підрозділи та посадові особи, які цілеспрямовано займаються нормуванням праці. Такі підприємства повністю ігнорують можливість самостійно або за допомогою приватних платних кадрових агентств та наукових інститутів здійснювати дослідні та розрахункові роботи з нормування праці.

Система нормування праці в економічно розвинутих країнах (наприклад, США, Японії, Німеччині, Італії, Великої Британії) характеризується високою якістю та тісно пов'язана з усіма сферами діяльності підприємства: виробничою, технічною, організаційною, фінансово-економічною, соціальною. Характерною рисою нормування та організації праці є проведення робіт із проектування і нормування трудових процесів в сполученні з проектуванням технологічних процесів та устаткування. Цьому сприяє наявність методологічної і матеріально-технічної бази нормування праці, впровадження сучасних видів електронно-обчислювальної техніки та створення автоматизованих систем нормування [2, с. 93].

Новою тенденцією організації та нормування праці за кордоном є посилення значення координаційної діяльності центральної служби нормування праці в рамках всього підприємства, тобто координація робіт в галузі нормування праці передбачає розробку стандартних форм звітності та документації з урахуванням існуючої класифікації норм трудових витрат.

Варто відзначити, що в зарубіжних країнах багато уваги приділяється чіткому визначенню самої норми часу та її складових, в зв'язку з чим на національному і галузевому рівнях розроблені спеціальні довідники, які містять термінологічні тлумачення відповідних понять, методичні уніфікації. Важливу роль в системі нормування праці за кордоном відіграють недержавні установи, наприклад, консультативні центри та аудиторські організації.

Проаналізувавши вітчизняний та іноземний досвід організації нормування праці, запропонуємо новий методичний підхід для удосконалення системи нормування праці на українських підприємствах.

По-перше, в основу удосконалення діючої системи організації та нормування праці доцільно покласти принцип доповнення чинних методів державного регулювання іншими заходами (наприклад, створення недержавних консультативних центрів, нормативно-дослідних організацій, залучення до вирішення питань нормування праці приватних аудиторів та аудиторських фірм), що базуються на основі врахування особливостей національного виробництва, накопиченого зарубіжними розвинутими країнами досвіду, а також економічних законів ринкового господарювання [3, с. 139].

По-друге, варто сприяти вирішенню першочергових завдань поліпшення стану системи організації та нормування праці, а саме: розробити нові міжгалузеві і галузеві нормативи трудових витрат, переглянути методичну базу нормування праці; сприяти реалізації заходів щодо підготовки в вищих навчальних закладах фахівців з нормування праці і регулярно (кожні чотири – п'ять років) підвищувати їх кваліфікаційний рівень;

удосконалювати організацію та нормування праці на рівні підприємства, формувати у керівників підприємств різноманітних форм власності нове уявлення про роль і значення нормування праці в сучасних умовах господарювання.

Таким чином, нормування праці сприяє раціональному розставленню працівників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, здійснює вплив на поліпшення організації праці та виробництва. Застосування Україною позитивного досвіду розвинутих країн в сфері управління нормуванням праці, адаптованого до умов господарювання вітчизняних підприємств, сприятиме скорішому подоланню негативних явищ, виявленню невикористаних резервів виробництва, вирішенню завдань удосконалення механізму оплати праці. Але при вивченні і використанні зарубіжного досвіду в області організації нормування і оплати праці слід в повній мірі враховувати соціально-економічні та політичні аспекти, можливості та межі застосування міжнародних норм в правовому середовищі України.

Список використаних джерел:

1. Дзюба С. Г. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці: монографія [Текст] / С. Г. Дзюба, І. Ю. Гайдай. – Донецьк: «Юго-Восток ЛТД», 2005. – 171 с.
2. Крайній В. О. Вдосконалення системи нормування праці в сучасних умовах / В. О. Крайній // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 92-95. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/issue-1-2014-y/23-krajnij-v-ovdoskonalennya-sistemi-normuvannya-pratsi-v-suchasnikh-umovakh>.
3. Серединська В. М. Аналіз системи нормування праці на підприємстві / В. М. Серединська, О. М. Загородна, І. В. Спільник // Економічний аналіз: зб. наук. праць. – 2015. – Том 19. – № 2. – С. 136-147. – ISSN 1993-0259.

Бойчук О.П.

студент,

*Навчально-науковий інститут інформаційної безпеки
Національної академії Служби безпеки України*

СИСТЕМА ПРАВОВОГО ЗАХИСТУ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ ПІДПРИЄМСТВА, ЇЇ ЕЛЕМЕНТИ ТА СКЛАДОВІ

Перехід до ринкової економіки обумовив появу в українському законодавстві, юридичній та економічній літературі ряду нових понять, таких як комерційна таємниця, ділова інформація, секрет виробництва, торговельний секрет, ноу-хау, конфіденційна інформація, інформація обмеженого доступу. Ці поняття можна об'єднати найбільш вживаним терміном – комерційна таємниця [5].

Закони України «Про інформацію» від 2 жовтня 1992 р., «Про захист від недобросовісної конкуренції» від 7 червня 1996 р., «Про банки і банківську діяльність» від 7 грудня 2000 р., «Про захист економічної конкуренції» від 11 січня 2001 р. та інші, а також Господарський та Цивільний кодекси регулюють спеціальний правовий режим охорони комерційної таємниці та інших видів інформації, пов'язаної з необхідністю захисту законних інтересів суб'єктів підприємницької діяльності [1]. Вказані та інші законодавчі акти, спрямовані на розвиток правил чесної конкуренції, в той же час забороняють вторгнення в сферу чужих технологічних та комерційних секретів недозволеними методами. Одночасно вказані та інші закони України містять правові основи відшкодування підприємствам матеріальної та моральної шкоди, яку можуть заподіяти підприємству своїми неправомірними діями конкуренти, персонал