МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту

«До захисту в ЕК»	**«До захисту допущено»**
Директор інституту (декан факультету)	Завідувач кафедри
_____ Шеремет О.О.	_____ Березянко Т.В.
(підпис) (прізвище та ініціали)	(підпис) (прізвище та ініціали)
«___» _____ 2020 р.	«___» _____ 2020 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА

зі спеціальності 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність» освітньо-професійної програми «Управління персоналом та економіка праці» на тему: **«Оцінка ефективності діяльності з нормування праці на підприємстві»**

Виконав: здобувач 4 курсу, групи УП-4-11 Гнатюк Тетяна Олексіївна

Керівник доц. Безпалько Олена Вікторівна _____
(підпис)

Рецензент доц. Скригун Наталія Петрівна _____
(прізвище та ініціали) (підпис)

Засвідчую, що в цій кваліфікаційній роботі немає запозичень із праць інших авторів без відповідних посилань.

Здобувач _____
(підпис)

Київ – 2020 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут_Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь_бакалавр
Спеціальність 076 «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність»
Освітньо-професійна програма «Управління персоналом та економіка праці»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_Т.В. Березянко

"03" березня 2020 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Гнатюк Тетяні Олексіївні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи **«Оцінка ефективності діяльності з нормування праці на підприємстві»**

керівник роботи Безпалько О. В. к.е.н., доцент

затверджені наказом закладу вищої освіти від "10"лютого 2020 року №109-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 04 червня 2020 р.
3. Вихідні дані до роботи Закони України; законодавчі акти, прийняті Верховною Радою; Постанови Кабінету Міністрів України; інструкції органів виконавчої влади; аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ТОВ «Агробуд»

4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) Вступ. Розділ 1. Теоретичні аспекти дослідження ефективності діяльності з нормування праці на підприємстві. Розділ 2. Аналіз нормування праці в ТОВ «Агробуд». Розділ 3. Розробка рекомендацій щодо поліпшення процесу нормування праці в ТОВ «Агробуд». Висновки. Список використаної літератури. Додатки.

5. Перелік графічного матеріалу Результати дослідження відображено в 25 таблицях, 6 рисунках та презентації роботи за допомогою Microsoft PowerPoint

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання_____03 березня 2020 р._____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Складання плану роботи, опрацювання літературних джерел.	03.03.20 - 10.03.20 р.	*виконано*
2.	Обґрунтування актуальності теми, написання вступу	До 17.03 20 р.	*виконано*
3.	Робота над розділом 1 «Теоретичні аспекти дослідження ефективності діяльності з нормування праці на підприємстві»	До 10.04.20 р	*виконано*
4.	Робота над розділом 2: «Аналіз нормування праці на ТОВ «Агробуд»»	До 03.05.20 р.	*виконано*
5.	Робота над розділом 3: «Розробка рекомендацій щодо поліпшення процесу нормування праці в ТОВ «Агробуд»»	До 20.05.20 р.	*виконано*
6.	Написання висновків	До 22.05.20 р.	*виконано*
7.	Оформлення роботи	До 25.05,20	*виконано*
8.	Підготовка ілюстративного матеріалу (презентації роботи)	До 01.06.20 р.	*виконано*
9.	Підготовка до попереднього захисту роботи	До 04.06.20	*виконано*
10.	Захист роботи	15.06.20	*виконано*

Здобувач _____ _____Гнатюк Т.О._____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ ___Безпалько О.В._____
(підпис) (прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Гнатюк Т.О. Оцінка ефективності діяльності з нормування праці на підприємстві – Рукопис

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТОВ «Агробуд» за 2017-2019 рр.

У першому розділі кваліфікаційної роботи здійснено теоретичне обґрунтування сутності, принципів, завдань, функцій та методів нормування праці та його значення для ефективної діяльності підприємства.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика ТОВ «АГРОБУД», проаналізовано кадровий склад та ефективність використання персоналу, а також особливості процесу нормування праці на підприємстві.

У третьому розділі кваліфікаційної роботи розглянуто світовий та вітчизняний досвід ефективної діяльності з нормування праці на промисловому підприємстві, обґрунтовано пропозиції щодо покращення нормування праці на ТОВ «АГРОБУД». Здійснені розрахунки економічної ефективності підвищення кваліфікації фахівця з нормування праці та доведено позитивний вплив запропонованого заходу на основні показники діяльності підприємства.

Ключові слова: нормування праці, методи нормування праці, ефективність діяльності підприємства.

ABSTRACT

Gnatyuk T. Estimation of efficiency of activity on rationing of work at the enterprise - Manuscript

Qualifying work for the bachelor's degree was performed on the materials of Agrobud LLC for 2017-2019.

In the first section of the qualification work the theoretical substantiation of the essence, principles, tasks, functions and methods of labor rationing and its significance for the effective activity of the enterprise is carried out.

The second section of the qualification work provides organizational and economic characteristics of LLC "AGROBUD", analyzed the staffing and efficiency of staff use, as well as the features of the process of labor rationing at the enterprise.

In the third section of the qualification work the world and domestic experience of effective activity on labor rationing at the industrial enterprise is considered, the proposals on improvement of labor rationing on AGROBUD LLC are substantiated. The calculations of economic efficiency of professional development of the engineer on labor rationing are carried out and the positive influence of the offered action on the basic indicators of activity of the enterprise is proved.

Key words: labor rationing, labor rationing methods, efficiency of enterprise activity.

ЗМІСТ

ВСТУП ……..……..……..6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ З НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ……..…..……9

1.1. Сутність, принципи та значення діяльності з нормування праці.....……..……..….....9

1.2. Фактори, що впливають на ефективну діяльність з нормування та підвищують продуктивності праці на підприємстві……..21

1.3. Види норм та характеристика методів нормування праці на підприємстві……..…..…….....27

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ТОВ «АГРОБУД».....42

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства 42

2.2. Кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу підприємства.....50

2.3. Аналіз стану нормування праці на ТОВ «АГРОБУД»…….....63

РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА РЕКОМЕНДАЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ПРОЦЕСУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ТОВ «АГРОБУД»……..……..….69

3.1. Світовий та вітчизняний досвід ефективної діяльності з нормування праці на промисловому підприємстві.....69

3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження запропонованого заходу в ТОВ «АГРОБУД».....74

3.3. Інвестиційна привабливість заходу та його вплив на основні показники роботи підприємства.....82

ВИСНОВКИ……..…..87

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТИРИ……..…89

ДОДАТКИ……96

ВСТУП

Жоден суб'єкт господарювання промислової галузі не досяг би ніяких результатів без злагодженої роботи свого персоналу. В умовах фінансово-економічної та суспільно-політичної кризи в Україні рівень розвитку соціально-економічних систем, зокрема персоналу, невтримно знижується. Існуючі підходи до вирішення проблем підвищення продуктивності персоналу не дають планованих результатів, оскільки умови господарювання суттєво змінилися, а на переналаштування системи потрібен час. Зважаючи на структуру внутрішніх потреб і мотивів професійної діяльності персоналу, існуючий спектр можливостей та інструментів забезпечення удосконалення нормування праці на підприємствах, незбалансованість інтересів учасників процесу дестабілізує систему управління персоналом та спричиняє накопичення деструктивних факторів існування й розвитку.

Як результат, фінансово-економічні показники діяльності суб'єктів господарювання демонструють низхідні тенденції за рахунок зниження рівня показників продуктивності праці персоналу. Втрачений час та додаткові ресурси на переналаштування системи управління персоналом вимагають компенсації в найкоротші терміни, оскільки ці статті витрат не передбачені фінансово-економічними планами підприємства, що знижує прибутковість його діяльності. Задіяти резерви продуктивності праці можна, акцентувавши увагу в тому числі і на поліпшенні процесу нормування праці на підприємстві.

У зазначених аспектах проводили свої дослідження такі провідні зарубіжні та українські вчені: І. Ансофф, М. Армстронг, Г. Беккер, П. Друкер, Б. Карлоф, К. Макконнелл, К. Маркс, Р. Марра, Р. Уейн Монді, Т. Пітерс, М. Портер, 11 Г. Санталайнен, А. Сміт, А. Файоль, Д. Ульріх, Ф. Хансейкер, Б. Андрушків, Л. Балабанова, Д. Богиня, Т. Базаров, Н. Гавкалова, М. Генкін, В. Гриньова, О. Грішнова, І. Грозний, В. Данюк, А. Єгоршин, А. Кібанов, В. Ковальов, А. Колот, В. Спивак, А. Семенов, В. Травін, А. Череп,

С. Шекшня та ін. Питання поліпшеня нормування праці й підвищення за рахунок цього ефективності діяльності підприємства, залишатимуться актуальними завжди, не говорячи про сучасні реалії – економічну кризу та політичні нестабільності.

Метою роботи є визначення теоретичних і практичних засад нормування праці на ТОВ «АГРОБУД».

Об'єктом дослідження є процес нормування праці на підприємстві.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та практичні аспекти ефективної діяльності з нормування праці на ТОВ «АГРОБУД».

Задля досягнення поставленої мети кваліфікаційної роботи було поставлено і вирішено такі завдання:

- досліджено теоретико-методичні та практичні аспекти діяльності з нормування праці на підприємстві;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники роботи ТОВ «АГРОБУД»;
- здійснено аналіз стану кадрового забезпечення на підприємстві та оцінено ефективність використання його персоналу.
- узагальнено світовий досвід ефективної діяльності з нормування праці на промисловому підприємстві.
- обґрунтована доцільність впровадження та розрахована економічна ефективність заходу щодо поліпшення процесу нормування праці на підприємстві;
- оцінено вплив заходу на основні показники роботи ТОВ «АГРОБУД».

Методи дослідження. При проведенні дослідження застосовувались такі методи наукового пізнання: абстрактно-логічний (теоретичні узагальнення, формування висновків), статистично-економічних групувань (для відображення зрушень у розвитку підприємства), табличний, графічний (для наочного відображення результатів проведених розрахунків).

Інформаційне забезпечення: чинні законодавчі та правові акти, Державні стандарти України, фінансова та статистична звітність підприємства, спеціалізовані періодичні видання, праці вітчизняних та закордонних фахівців, що стосуються теми дослідження.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Основний обсяг роботи – 94 сторінки, який містить 25 таблиць, 6 рисунків. Список використаних джерел складається з 75 найменувань.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ З НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

1.1. Сутність, принципи та значення діяльності з нормування праці

Сутність нормування праці полягає в установленні необхідних затрат живої праці на виконання певної роботи за нормальної організації та інтенсивності праці. Норма праці є тією первинною ланкою організації праці та вироб-ництва, від якої починаються і на якій ґрунтуються всі планово-еко-номічні розрахунки на підприємстві. Інакше кажучи, норма праці — це найважливіша економічна і планово-розрахункова категорія.

Мета нормування праці – це скорочення витрат на виготовлення продукції (послуг), підвищення продуктивності та якості праці, сприяння розширенню виробництва та зростанню доходів підприємства та працівників на основі впровадження техніко-технологічних нововведень і вдосконалення організації виробничих і трудових процесів [11, с. 30].

Важливим завданням нормування праці є підвищення не тільки технічної, ай економічної обгрунтованості норм, їх фізіологічної доцільності.

Основним змістом нормування праці є: аналіз трудового процесу, вибір оптимального варіанта технології та організації праці; проектування режимів роботи устаткування, прийомів і методів праці, систем обслуговування робочих місць, режимів праці та відпочинку, розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного процесу, їх запровадження з подальшим корегуванням у міру змін організаційно- технічних умов.

Нормування праці на підприємствах надається великого значення. Адже саме на трудовіх нормах базується найважливіші показники діяльності підприєств:

- тривалість трудових і технологічних процесів;
- трудомісткість продукції;

- чисельність працівників;
- структура персоналу;
- продуктивність праці;
- розцінки для відрядників;
- фонд оплати праці;
- кількість технологічного обладнання;
- собівартість продукції;
- ціна виробу.

Основна сутність нормування праці полягає в раціональній організації взаємодії учасників виробництва в межах єдиного операційно розчленованого, організаційно і технічновзаємопов'язаного трудового процесу, а також в аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці і розробленні заходів щодо впровадження норм витрат праці, найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи. Норми витрат праці є вхідною базою для здійснюваної на підприємстві роботи з організації нормування праці. За їх допомогою визначають ефективні (що вимагають найменших витрат робочого часу) варіанти технологічного процесу, найбільш раціональні форми розподілу і кооперації праці, ефективні прийоми і засоби виконання роботи. [25].

При впровадженні норм витрат праці встановлюють передбачений ними регламент роботи, якого повинен дотримуватися кожен виконавець на його індивідуальному або колективному робочому місці, і водночас вводять регламент всіх тих служб, щообслуговують це робоче місце (робочі місця), зумовлюючи характер і ступінь використання обладнання, обсяг роботи обслуговуючого його персоналу. Норми витрат праці необхідні для реалізації нормативного методу планування. За їх допомогою визначається плановий обсяг виробництва, зростання продуктивності праці, чисельність працюючих, фонд їх заробітної плати, а також ряд інших важливих економічних показників. Від якості норм витрат праці і нормативних матеріалів для нормування праці, що використовуються в оперативно-виробничому

плануванні, залежить ступінь обґрунтованості планових завдань і показників, обсягів робіт і трудомісткість. Тісний зв’язок існує між нормуванням і стимулюванням праці. Він виявляється у взаємозв’язку нормування з організацією оплати праці. [26]

Завданнями нормування праці є:

- встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
- розробка найбільш раціональної структури виробничого процесу;
- проведення аналізу виконання норм праці для розкриття резервів виробництва і продуктивності праці;
- впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
- перегляд норм праці у зв'язку зі зміною умов праці і проведення організаційно технічних заходів;
- впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці;

Норми витрат праці використовуються для оцінки результатів праці первинних виробничих колективів (бригад) і окремих виконавців (обсягів виконаної роботи, витрат робочого часу), а також трудового внеску виконавців для визначення величини їх оплати праці і матеріального заохочення.

Головна задача нормування праці полягає у встановленні і постійному підтриманні на необхідному рівні якості норм трудових витрат, використання яких повинне забезпечити підвищення продуктивності і ефективності роботи в усіх галузях народного господарства, а також:

1. Виявлення резервів подальшого зростання продуктивності за рахунок нормованих завдань виконавцям і вдосконалення технології виконання операцій.

2. Вдосконалення засобів установлення і підвищення якості норм витрат праці, в тому числі на основі більш повного їх фізіологічного і

економічного обґрунтування; широке використання при вивченні витрат робочого часу відеозйомки та іншої апаратури, впровадження математичних розрахунків і використання лічильнорозв'язувальних приладів.

3. Розширення сфери нормування праці, охоплення нормуванням усіх категорій працюючих.

4. Підтримання постійної прогресивності норм шляхомвчасного їх перегляду, виходячи із здійснюваних організаційнотехнічних заходів і підвищення навиків і кваліфікації робітників.

Отже, головною метою нормування, встановлення міри праці в ринкових умовах на кожному підприємстві є максимальне зменшення витрат виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, вивільнення його від непродуктивних втрат. Міра праці являє собою робочий час, який необхідно вкласти у виробництво конкретної продукції, роботи або її частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці полягають у забезпеченні економії робочого часу та всемірного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства.

Робота з нормування праці не повинна обмежуватися розрахунком норм. Установлення норм повинне супроводжуватися виявленням резервів зростання продуктивності, розробленням і здійсненням організаційно-технічних заходів з впровадження більш досконалої організації праці, засвоєнням нових норм витрат праці, навчанням виконавців досконалим прийомам праці. У загальному випадку змістом роботи з нормування праці є: аналіз виробничого процесу, розділення його на частини, вибір оптимального варіанту технології та організації праці, проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів праці, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку, розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів їх впровадження і наступне корегування відповідно до змін організаційно-технічних умов. Нормування праці є

найважливішою ланкою як технологічної і організаційної підготовки виробництва.

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентноздатності підприємництва в ринкових умовах, вкрай важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил [32, с. 43].

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. В загальному визначенні нормування праці — це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [26].

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм у відповідності з особливостями технологічного і трудового процесів; їх впровадження і подальше коректування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технологій та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці. У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентноздатності підприємства, оскільки сприяє скороченню затрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже —

зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.[35, с. 73].

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці) слід враховувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.

Принципи нормування праці — загально-вихідні, сталі правила і положення, на яких базується нормування як галузь наукових знань і конкретна функція управління виробництвом.[36, с. 193].

Виділяють такі принципи нормування праці [37, с. 102]:

- Принцип відповідності;
- Принцип прогресивності;
- Принцип наукової та організаційно-технічної обгрунтованості;
- Принцип єдності, рівнонапруженості норм;
- Принцип обов 'язковості комплексності норм;
- Принцип регламентації складу робіт та умов виконання норм;
- Принцип оптимального вибору об'єкта нормування;
- Принцип демократичного залучення трудящих.

Визначальним серед засад нормування праці є перший принцип – забезпечення максимальної відповідності норм суспільно необхідним витратам праці. Ця вимога обумовлена тим, що норми завжди виконують роль одного з найважливіших засобів підвищення продуктивності праці у

конкретному виробництві. Якщо норми витрат праці на окремому підприємстві значно вищі суспільно необхідних, то це робить його діяльність збитковою, нерентабельною, призводить до банкрутства. Якщо ж підприємство впроваджує більш економні норми праці, воно знижує витрати підвищує конкурентоспроможність своєї продукції на ринку.

Економічна сутність першого принципу логічно продовжується другим принципом необхідності забезпечення прогресивності норм, тобто доведення їх до рівня витрат праці, який нижче суспільно необхідного. Виконання цієї вимоги робить норми стимулятором науково-технічного та організаційного прогресу, сприяє підвищенню ефективності виробництва.

Дієвість та ефективність норм забезпечуються виконанням вимог третього принципу наукової та організаційно-технічної обґрунтованості норм, що характеризується рівнем використання досягнень науки за умови повної відповідності розроблених норм реально досяжної продуктивності праці та максимального використання виробничих резервів. Під організаційно-технічною обґрунтованістю норм розуміють повноту врахування при їх розробці всіх виробничих факторів, що впливають на продуктивність праці. Необґрунтовані норми гальмують підвищення ефективності праці.

Досягнення дієвого аналізу резервів виробництва на засадах використання прогресивних та всебічно обґрунтованих норм праці пов'язане з виконанням четвертого принципу єдності застосованих норм, рівної напруженості, тобто отримання за їх допомогою однакових результатів в ідентичних організаційно-технічних умовах. Це повинно забезпечити встановлення однакових норм витрат праці на однакові роботи, що виконуються в аналогічних організаційно-технічних умовах, незалежно від галузевого профілю підприємства.

Таку ефективність нормування обумовлює дотримання п'ятого принципу обов'язкового комплексного охоплення всього обсягу робіт обґрунтованими нормами з урахуванням всіх наявних на підприємстві

факторів. При наявності робіт, трудомісткість яких невідома, контроль за мірою праці стає складним, а іноді неможливим.Нормування повинно охоплювати весь комплекс факторів продуктивності праці на робочих місцях: технічних, технологічних, організаційних, економічних, соціальних, природно-кліматичних, психофізіологічних. Неповний облік дієвих факторів чи витрат праці робить узагальнені розрахунки трудомісткості виробництва в цілому недостовірними. Причому неточність комплексного нормування (тобто можлива його похибка) залежить від рівня похибки найбільш недосконалої норми [37, с. 158].

Не менш важливими є вимоги шостого принципу чіткої регламентації складу робіт та організаційно-технічних умов їх виконання, що враховуються при розробці норм. Значення регламентації складу робіт полягає в тому, що у виробничих умовах лише найдоцільніша організація дає найбільш ефективні результати. Всі надлишкові елементи трудового процесу ведуть до надмірних витрат праці. Тому встановленню норм повинно передувати впровадження раціонального складу робіт, виконуваних найбільш доцільними методами.

Це повністю коригується дотриманням сьомого принципу оптимального вибору об'єкта дослідження як одиниці нормування праці. Кожний об'єкт нормування повинен мати таке визначення за функцією та робочим місцем, яке дозволило б чітко відрізняти його від інших об'єктів і точно фіксувати час виконання конкретної роботи, операції. Оптимальними критеріями можуть бути: виявлення чіткого об'єктивного взаємозв'язку між зовнішніми ознаками нормованої праці та її змістом, можливостями формального обліку результатів та зіставленням особливостей виконання у різних організаційно-технічних умовах; стабільність внутрішнього змісту протягом досить тривалого часу.

Забезпечення умов економії праці пов'язане з виконанням вимог восьмого принципу демократичного широкого залучення трудящих до розробки норм праці. Він передбачає ініціативу трудящих, робітників в освоєнні, впровадженні прогресивних норм, їх перегляді, розширенні прав

трудових колективів у встановленні міри праці з урахуванням умов праці та її напруженості на конкретних робочих місцях. Ефективне вдосконалення нормування праці на рівні підприємства передбачає: максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним; широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо; формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів; поліпшення якості нормування на основі науковотехнічних рекомендацій; широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, встановлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання; створення автоматизованих робочих місць для нормувальників; комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу; підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників. [51, с. 59].

Водночас, вдосконалення нормування праці на рівні окремого підприємства не може в повній мірі реалізувати свої функції, якщо не будуть проведені відповідні зміни на галузевому рівні. В зв'язку з цим, до першочергових заходів слід віднести наступні: удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально–трудові відносини; створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат; удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств; розроблення автоматизованих систем нормування праці; відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці; реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці; формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов.

Таким чином, можна зробити наступні висновки. Нормування праці сприяє раціональній розстановці робітників підприємства і правильному

використанню ними робочого часу, здійснює вплив на покращення організації праці та виробництва. Розроблені норми використовують у процесі створення планів підприємства та його підрозділів для вирішення питань поділу й кооперації праці, визначення необхідної кількості устаткування і чисельності працівників. Саме тому їх потрібно постійно удосконалювати. На кожному підприємстві норми праці використовуються під час здійснення планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського й цехового оперативного планування.

За допомогою норм складаються бізнес-плани підприємств, плануються обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування й робочих місць. На основі норм праці встановлюють завдання з підвищення продуктивності праці, визначають потребу в кадрах, розробляють календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства, досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях, забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу.

Норми трудових затрат потрібні для організації праці не тільки робітників-відрядників, а й робітників-почасовиків, спеціалістів, службовців. Визначають їх для кожної категорії працюючих. Норми праці є складовим елементом організації заробітної плати, оскільки виконання норм є умовою отримання заробітку, відповідного тарифу або окладу, установленого для даного працівника. Норми праці на підприємстві можуть використовуватися для визначення трудомісткості окремих видів продукції і відповідних затрат праці для виконання виробничої програми. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї чи іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості та якості. В умовах розвитку ринкових відносин, поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення

продуктивності праці тощо. Подальше вдосконалення нормування праці передбачає: максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт з обслуговування виробництва та управління ним; широке впровадження технічно обґрунтованих норм, тобто розроблення норм виробітку, часу, обслуговування з урахуванням можливостей сучасної техніки й технології виробництва, передових методів праці тощо; підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм [53, с. 294].

Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне у виборі раціональних форм поділу і кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку тощо; поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій; широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначати трудомісткість робіт і нормованих завдань, установлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання; формування єдиної системи нормування праці, в основі якої мають бути норми й нормативи, що охоплюють весь комплекс технологічних процесів; створення автоматизованих робочих місць для нормувальників; комп'ютеризація проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу; підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

Норми, визначені методами технічного нормування, сприяють підвищенню продуктивності праці та її матеріальному стимулюванню. Нормування праці на підприємстві виконує надзвичайно важливі функції, тому що норми є основою виробничого планування на всіх рівнях та організації виробництва і праці, підставою для правильного встановлення заробітної плати робітникам виробничої та невиробничої сфери, засобом врахування індивідуальних і колективних результатів праці, а також розповсюдження і закріплення передових ноу-хау. Слід відзначити, що

жодну з цих функцій не можна розглядати як домінуючу, бо кожна спрямована на забезпечення економії робочого часу та підвищення ефективності його використання. [59, с. 20].

Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці між цехами, виробництвами, робочими місцями. Не менше значення мають норми і всередині підприємства як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці. Норми допомагають оцінити й порівняти результати роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулюють їх до творчого пошуку резервів виробництва.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні завдань організації колективної праці полягає в тому, що воно допомагає розподілити роботу між виконавцями, забезпечити більш повне використання робочого часу, спроектувати раціональну організацію праці, вдосконалити її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найбільш раціональних форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою повного та ефективного використання фонду робочого часу, розстановки виконавців по робочих місцях. Тому нормування праці є основою формування бригад, визначення загальної трудомісткості належних до виконання робіт, розрахунків потрібної чисельності працівників за професіями та кваліфікацією, тобто є основою правильного визначення кількісного та якісного складу бригад, без надлишкової чисельності робітників. [59, с. 52].

Отже, сучасне нормування праці, що переходить від недосконалого, ненаукового за підходами досвідно-статистичного нормування до застосування техніко-економічно та психофізіологічного обґрунтованих норм праці для всіх категорій працівників, стає міцною основою для планування

чисельності працівників, доцільної їх розстановки, найбільш, ефективного використання техніки і можливостей людей. Нормування праці дозволяє оцінити ефективність праці шляхом порівняння з нормами фактичних її витрат, зіставляти результати праці, продуктивність праці робітників різних професій, використати отримані знання для усунення збиткової внутрішньовиробничої чисельності робітників як форми неофіційного прихованого безробіття.

1.2. Фактори, що впливають на ефективну діяльність з нормування та підвищують продуктивності праці на підприємстві

Ефективність виробництва досягається, коли забезпечується безперервність завантаження виробничих ділянок і робочих місць максимально можлива безперервність руху предметів праці. Узгодження і оптимізація відмічених умов можливі при дотриманні ряду вимог до організації і управління виробництвом, які мають пряме відношення до нормування праці. Виробнича система, що включає взаємопов'язані ланки повинна бути оптимально структурована. Без цього неможливі раціональна організація виробництва і використання інформаційної системи управління, що дозволяє відстежувати хід виробничого процесу, виконання робіт на конкретних робочих місцях, ухвалення відповідних управлінських рішень [63, с. 20]..

Для правильного вирішення питань поділу і кооперації праці, організації і обслуговування робочих місць, відбору передових методів праці, матеріального стимулювання велике значення має встановлення норм затрат роботи.

Удосконалення нормування передбачає комплекс заходів, до основних з яких належать:

– розширення сфери нормування праці шляхом розробки і упровадження норм праці для робітників;

– підвищення якості діючих норм в результаті впровадження науково обґрунтованих норм;

– приведення тарифних розрядів робіт і працівників відповідно до довідників кваліфікаційних характеристик професій.

Одна з головних цілей системи НОП полягає в планомірному забезпеченні використовування науково– технічних, виробничих і соціально-економічних можливостей підприємств для досягнення високих темпів зростання продуктивності праці з метою підвищення ефективності виробництва. Ефективність виробництва значною мірою досягається завдяки оперативній розробці науково – обґрунтованих норм праці на всі трудові процеси, повсюдному їх застосуванню і виконанню на виробництві, а також перегляду у зв'язку із зміною умов виробництва [63, с. 34].

Важливо забезпечити ритмічну, узгоджену роботу всіх ланок виробничого процесу, упорядкувати рух предметів праці між виробничими ділянками та робочими місцями на основі технологічних схем. Все це безпосередньо пов'язано з нормуванням праці. Забезпечення ритмічності обумовлює застосування жорстких норм праці (нормованих завдань) на робочих місцях. Синхронізація циклів виробничого процесу по виготовленню виробів обумовлена неприпустимістю непотрібних заділів продукції на робочих місцях, ведучих до зростання незавершеного виробництва.

Фактори , що позитивно впливають на нормування праці сприяють і зростанню продуктивності праці. А підвищення продуктивності праці має вирішальне значення для кожного підприємства, галузі, регіону, народного господарства. Вивчення факторів і пошук резервів її зростання стає найважливішим і найголовнішим завданням економічної теорії й господарської практики. На рівень і динаміку процесу продуктивності праці впливають такі постійно діючі умови, у яких протікає виробничий процес.

Вони або посилюють дію того або іншого фактора, або послаблюють його. Наприклад, гірничо-геологічні умови у вугільній промисловості, природно-кліматичні – у сільському господарстві чинять істотний вплив на результати праці і її продуктивність. Суспільні умови, пов'язані з формами власності й формами господарювання, рівнем трудової, виробничої, державної дисципліни, організованості, відповідальності, гальмують або сприяють збільшенню продуктивності праці. Різноманіття конкретних методів і способів досягнення покращення процесу планування продуктивності праці викликає необхідність класифікації факторів зростання, які можна об'єднати в наступні групи [7, с. 20]. :

- ✓ матеріально-технічні;
- ✓ організаційно-економічні, управлінські;
- ✓ соціально-економічні;
- ✓ соціально-психологічні;
- ✓ природні.
- ✓ Матеріально-технічні:
- ✓ рівень розвитку засобів виробництва, їх якість (рівень використання науково-технічних досягнень);
- ✓ підвищення рівня механізації й автоматизації виробництва;
- ✓ упровадження прогресивної технології й новітньої техніки;
- ✓ модернізація існуючого устаткування;
- ✓ збільшення одиничних потужностей машин і устаткування, збільшення енергоозброєності роботи підприємства;
- ✓ підвищення якості сировини матеріалів, палива, що використовуються;
- ✓ живання прогресивніших видів і джерел енергії.

Також досить важливим чинником, що безпосередньо впливає на зростання продуктивності праці, є створення нових робочих місць і це висуває певні вимоги до поцесу нормування праці.

Створення робочих місць – це одночасно процес оновлення існуючої системи робочих місць суспільства, що передбачає заміну старих робочих

місць новими робочими місцями. Від того, яка продуктивність праці буде забезпечуватися на новостворених робочих місцях, залежать темпи зростання продуктивності праці в цілому. Створення робочих місць є впливовим фактором підвищення продуктивності праці, але розширення масштабів створення робочих місць понад певні межі призводить до послаблення позитивного впливу новостворених робочих місць на продуктивність праці[11, с. 100].

Така обмеженість потенціалу інтенсивного розширення сфери докладання праці зумовлена, передусім, обмеженістю інвестицій, досяжних для кожного періоду часу. До основних напрямків підвищення процесу планування продуктивності праці на підприємстві можна віднести такі: підвищення рівня якості робочої сили (поліпшення професійного відбору персоналу, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення соціально-духовного рівня розвитку працівників, рівня професіоналізму, інтелектуалізації праці); охорона праці та поліпшення умов праці (зниження монотонності та підвищення змістовності праці, удосконалення організації та обслуговування робочих місць тощо); підвищення технічного рівня виробництва (використання нової техніки та прогресивних технологій, нових видів сировини і матеріалів для виготовлення продукції підвищеної якості з новими властивостями); підвищення рівня мотивації працівників щодо продуктивності праці й забезпечення без дефектності праці. Значним фактором, що впливає на процес планування продуктивність праці є освіта, якій приділяється досить мала увага [12, с. 61].

Вітчизняний та зарубіжний досвід свідчить, що саме освіта спричиняє вагомий вплив на економічний розвиток, зумовлений прямим зв’язком між підвищенням освітнього рівня робочої сили та темпами зростання продуктивності праці. Чим вище освітньокваліфікаційний рівень працюючих, тим більші їх прагнення до подальшого навчання, самовдосконалення, ефективніше використання обладнання, якісніша праця працівників. Освіта стає часткою сукупної праці, з використанням якої здійснюється суспільне

виробництво, прискорюється науково-технічний прогрес, відбуваються прогресивні якісні зрушення в суспільному розвитку загалом

Одним із найефективніших напрямків підвищення процесу планування продуктивності є оптимізація чисельності персоналу. А це безпеосередньо повязано з поцесом встановлення обгрунтованих та в міру напружених норм праці. Сутність оптимізації чисельності персоналу передбачає розрахунок оптимальної кількості персоналу, яка потрібна для якісного виконання виробничих програм, а також зведення кількості працюючого персоналу до необхідного мінімуму. Резервами зростання процесу планування продуктивності праці є використані можливості економії затрат праці, які виникають внаслідок дій тих чи інших факторів. Значну роль відіграє науково-технічний прогрес: застосування нової техніки, удосконалення системи машин, впровадження комплексної механізації, інженерних комунікацій, необхідних для виконання процесів, а також передових технологій та наукових розробок сприяють підвищенню продуктивності праці, модернізація діючого обладнання [31, с. 104]. Адже оновлюється матеріально-технічна база, скорочуються витрати ручної праці.

Суттєвий вплив має організація процесу виробництва. Вона дає змогу знаходити найбільш досконале управління виробництвом, раціональні прийоми виконання операцій та виявлення інших важливих чинників. Наукова організація праці охоплює значні потенційні резерви підвищення ефективності праці з мінімальними додатковими матеріальними витратами. Значний вплив має максимальне використання діючих потужностей, диверсифікація виробництва, скорочення втрат робочого часу тощо.

У сучасних умовах для впровадження у виробництво досягнень науковотехнічного прогресу необхідні інвестиції на реконструкцію і технічне переозброєння діючих виробництв, підвищувати частку витрат на активну частину основних виробничих фондів. Велике значення для зростання продуктивності праці мають організаційно-економічні фактори, які визначаються рівнем організації виробництва, праці й управління [63, с. 204].

Отже, зростання продуктивності праці можна досягти за рахунок збільшення працездатності в покращених умовах на робочому місці. Підвищення фонду робочого часу і ефективність використання обладнання досягаються в результаті зниження простою під час зміни через погіршення самопочуття, несприятливі умови праці та мікротравми.

На рівні підприємства, перш за все, слід усувати втрати робочого часу, що сприятиме покращенню продуктивності праці, і таким чином, збільшить продуктивність виробництва.

На підприємствах з метою вдосконалення нормування праці, як правило, проводять наступні дії:

- виявляти ті резерви, за рахунок котрих можна покращити продуктивність праці;

- раціонально використовувати наявні ресурси;

- постійно вивчати і аналізувати використання робочого часу працівниками;

- залучати до роботи висококваліфікованих фахівців з нормування праці [63, с. 211].

Здійснювати цей процес необхідно з урахуванням моральних та етичних чинників. Загалом, як вважають в роботах нормування праці є досить трудомістким процесом, який вимагає серйозних фінансових вкладень. Однак, позитивний результат буде очевидним, якщо запропоновані дії дозволять удосконалити сам виробничий процес. Якість норм і нормативів праці на підприємстві досить істотно впливає на рівень виробництва. Правильне нормування праці є неперервним процесом, тому його необхідно передбачити на всіх етапах управління виробництвом. Перш за все, необхідно удосконалити організацію праці, постійно створювати кращі умови, впроваджувати інновації для підвищення продуктивності праці. Дуже важливим етапом підвищення продуктивності праці є створення необхідних передумов для того, щоб трудовий колектив міг якісно виконувати свої обов'язки [63, с. 225].

Як висновок, можна зазначити, що якісне нормування праці допоможе покращити продуктивність на підприємстві. Цей процес є надзичайно важливим і потребує постійного вдосконалення, адже допомагає підвищити конкурентоспроможність підприємства. Сучасний керівник повинен усвідомлювати, що встановлення норм праці є основою діяльності підприємства. Для того, щоб скоротити затрати на випуск продукції, потрібно правильно організувати процес. Потребує удосконалення і система державного регулювання нормування праці на рівні нормативно-правового забезпечення тривалості роботи вночі та форм її оплати.

1.3. Види норм та характеристика методів нормування праці на підприємстві

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці і виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює саме необхідні витрати та результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці [14]. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-

технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють міру праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норми праці — це складова частина організації оплати праці на підприємстві, це активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників [131, с. 173].

За об’єктами застосування нормованих витрат праці розрізняють норми на операцію (роботу) і норми на комплекс операцій (робіт). До останніх відносяться і норми на вид продукції (виробу), бо для її виготовлення вимагається виконати комплекс операцій (робіт). Наприклад, в машинобудуванні норми витрат праці на операцію встановлюються в масовому, великосерійному і середньосерійному виробництвах, а норми витрат праці на комплекс операцій встановлюються головним чином у малосерійному і одиничному виробництвах [14].

За формою організації праці виконавців робіт розрізняють норми, призначені для нормування праці окремих робітників, і норми призначені для нормування трудових витрат колективу робітників (бригади). Норми витрат праці для окремих робітників встановлюються як на одну операцію (роботу), так і на комплекс операцій (робіт), що виконуються одним робітником. Норми витрат праці для колективу робітників (бригади) встановлюються на комплекс операцій, що виконуються всіма членами бригади. Норма часу (виробітку) для колективу робітників (бригади) при його певному кількісному і якісному складі повинна встановлюватися на основі аналізу і

проектування колективного трудового процесу, що включає проектування раціональних регламентів виконання робіт членами бригади; синхронізації і ув'язування індивідуальних трудових процесів; раціонального розподілу функцій між членами бригади при найбільш повному використанні технічних можливостей обладнання (для бригад, обслуговуючих агрегати, апарати та інше обладнання); визначення сумарних витрат праці на виконання основних робіт і робіт по обслуговуванню виробництва (для бригад, що містять у своєму складі робітників різноманітних категорій), обліку впливу на рівень продуктивності праці колективної форми його організації у порівнянні з індивідуальною організацією праці [34, с. 88].

Норми часу для колективу робітників (бригади) використовуються при плануванні загального обсягу робіт, оцінювання діяльності бригади, оплаті і стимулюванні праці всього колективу. Норми часу на операцію, що виконується одним робітником при колективній формі організації праці, використовуються для раціонального розподілу і кооперації праці в бригадах, визначення виробничих завдань окремим її членам, оцінки трудового вкладу кожного члена бригади в кінцеві результати її роботи і як база для розрахунку норм витрат праці колективу робітників.

За формою вираження витрат праці в нормах розрізняють норми: часу, виробітку, чисельності, обслуговування. Основним видом норм за формою вираження в них витрат праці є норми часу. Вони можуть бути використані для розроблення інших видів норм: виробітку, чисельності, обслуговування.

Норма часу Нч – це величина витрат робочого часу, встановлювана для виконання одиниці роботи робітником або групою робітників (бригадою) відповідної кваліфікації в певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку (Нв) – це встановлений обсяг робіт (кількість одиниць продукції), що робітник або група робітників (бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані виконувати (виготовити, перевезти тощо) в одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах.

Норма чисельності (Нчис) – це встановлена чисельність робітників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягу робіт в певних організаційно-технічних умовах. За нормами (нормативами) чисельності визначаються також витрати праці по професіям, спеціальностям, групам або видами робіт, окремими функціями в цілому по підприємству або цеху, його структурним підрозділам.

Норма обслуговування (Но) – це кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, голів худоби і т. ін.), що робітник або група робітників (бригада) відповідної кваліфікації зобов'язані обслугувати протягом одиниці часу в певних організаційно-технічних умовах. По періоду дії норми витрат праці встановлюються на невизначений термін і діють до моменту їх перегляду в зв'язку зі змінами умов, на які вони були розраховані

Разом з нормами витрат праці, встановленими на постійні організаційно-технічні умови роботи, застосовують тимчасові і разові норми. Тимчасові норми витрат праці встановлюються на період засвоєння тих або інших робіт із-за відсутності затверджених нормативних матеріалів для нормування праці. Разові норми трудових витрат установлюються на окремі роботи, що носять разовий характер [37, с. 190].

Під методом нормування праці розуміють методологічні засади дослідження, проектування та визначення витрат робочого часу і розробки нормативних матеріалів для нормування праці [39, с. 18].

Методи нормування класифікують за трьома ознаками: ступеня обґрунтування встановлюваних норм; ступеня диференціації трудового процесу; способам отримання вихідної інформації. Основною класифікаційною ознакою є характер вихідних даних, якими користуються. За цією ознакою відповідно до прийнятої послідовності нормування розрізняють дві групи методів, які ґрунтуються на вивченні витрат робочого часу і статистичному аналізі чисельності працівників. Нормування з використанням першої групи методів іноді називають прямим на відміну від

непрямого, який здійснюється з використанням другої групи методів. Необхідні витрати часу на конкретні роботи визначаються за нормативами і нормами часу з допомогою дослідних методів обробки даних про витрати робочого часу. Застосовуючи статистичний аналіз, необхідну кількість працівників умовно встановлюють за нормами чисельності та обслуговування [41, с. 20].

У практиці нормуванні праці використовують аналітичний і сумарний (дослідно-статистичний) методи.

Тобто, норми витрат праці можуть бути встановлені двома шляхами:

− на засадах детального аналізу, здійснюваного на підприємстві, і проектування оптимального трудового процесу (аналітичний метод);

− сумарно без детального аналізу, здійснюваного на підприємстві, і проектування оптимального трудового процесу на основі статистичних звітів про виробіток, витрати часу на виконання роботи за період, що передує, або експертних оцінок.

Аналітичний метод дозволяє визначати обґрунтовані норми, впровадження яких сприяє підвищенню ефективності виробництва. Аналітичний метод передбачає поділ виробничого процесу на складові частини, виявлення та аналіз факторів, що впливають на тривалість кожного елемента операції, і подальше проектування на цій основі Норма часу є функцією багатьох факторів – матеріалів, устаткування, інструменту, виду виробництва, організації праці робочих місць, кваліфікації працівників та ін. Це змінні величини, тому норму часу не рекомендується встановлювати сумарно. [51, с. 61].

Сумарний метод тільки фіксує фактичні витрати праці і не сприяє рішенню задачі підвищення ефективності виробництва. Тому його застосування допустимо лише у виняткових випадках (при нормуванні аварійних або дослідних робіт тощо). Таким чином, якість норм витрат праці визначається методом, на основі якого вони отримані. Залежно від цього норми, що розробляються на основі аналітичного методу, вважаються

технічно обґрунтованими, а норми, встановлені сумарним методом, називаються досвідно-статистичними. [53, с. 62].

Сумарний (досвідно-статистичний) метод має декілька 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 [51, с. 64].

Тобто статистичні методи нормування передбачають визначення норми часу з урахуванням витрат в минулому і звітних статистичних даних.

Існує ще один підхід - нормування за аналогією. Цей метод полягає у встановленні аналогії з нормами, визначеними раніше на подібні роботи або операції. Усі ці методи відображають раніше досягнутий рівень продуктивності праці і не створюють умов для подальшого її зростання.

Розглянемо більш детально аналітичні методи нормування праці. У практиці технічного нормування найчастіше застосовуються такі аналітичні методи вивчення витрат робочого часу*:* фотографія робочого часу і хронометраж.

За допомогою фотографії робочого часу виявляють явні і приховані втрати робочого часу, аналізуються їх причини і розробляються оргтехзаходи, які забезпечують ліквідацію виявлених втрат; одержують вихідні відомості для розробки нормативів часу, норм обслуговування і нормативів чисельності;

- обчислюють процент виконання діючих норм виробітку (часу) за фактично відпрацьованим часом; виявляють застарілі і помилкові норми часу; з’ясовують причини, які заважають усім робітника виконувати і

перевиконувати встановлені технічно-обґрунтовані норми; визначають можливості кооперування операцій, робіт, робочих місць;

- отримують вихідні матеріали для встановлення укрупнених технічно-обґрунтованих норм часу;

- виявляється фактичне завантаження робітників і устаткування;

- отримують вихідні матеріали для запровадження найбільш раціональної організації праці, робочих місць та їх обслуговування, а також скорочення витрат часу на допоміжні роботи; вивчають досвід використання робочого часу передовими робітниками для поширення його серед інших працівників.

Індивідуальна фотографія робочого дня (ІФРД) використовується для вивчення витрат робочого часу одного робітника, який працює на одному робочому місці. Групова фотографія робочого дня допомагає вивчити витрати робочого часу групою робітників, кожний з яких виконує самостійну роботу[51, с. 70].

До аналітичних показників ІФРД відносять наступні:

1. Питому вагу оперативного часу (сума основної та допоміжної роботи працівника) в тривалості зміни:

$$K_1 = \frac{T_{OP} + T_{ДР}}{T_{ЗМ}} * 100 \qquad (1.1)$$

2. Питому вагу втрат робочого часу, що залежать від працівника:

$$K_2 = \frac{(T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА}}{T_{ЗМ}} * 100 \qquad (1.2)$$

3. Питома вага втрат робочого часу, що не залежать від працівника:

$$K_3 = \frac{T_{ВН}}{T_{ЗМ}} * 100 \qquad (1.3)$$

4. Раціональний робочий час Трац:

$$T_{РАЦ} = T_{ОР} + T_{ДР} + (T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА} + T_{ВН} \qquad (1.4)$$

5. Можливий приріст продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу з причин, залежних від працівника:

$$\Delta ПП_1 = \frac{(T_{РПф} - T_{РПн}) + T_{ВЗА}}{T_{ОР} + T_{ДР}} * 100 \qquad (1.5)$$

6. Можливий приріст продуктивності праці за рахунок усунення втрат робочого часу з причин, незалежних від працівника:

$$\Delta ПП_2 = \frac{T_{ВН}}{T_{ОР} + T_{ДР}} * 100 \qquad (1.6)$$

7. Проєктовна норма виробітку $НВ_{ПР}$:

$$НВ_{ПР} = \frac{T_{РАЦ} \bullet A_Ф}{T_{ОР} + T_{ДР}} \qquad (1.7)$$

8. Коефіцієнт завантаження працівника продовж зміни:

$$K_{ЗАВ} = \frac{T_{ОР} + T_{ДР} + T_{РП} + T_{ОМ} + T_{ПЗ}}{T_{ЗМ}} * 100 \qquad (1.8)$$

Самофотографія робочого дня призначена для виявлення витрат робочого часу і виконується самими робітниками. Її суттєва перевага – масовість спостережень.

Фотографія робочого дня складається з таких етапів: підготовки для проведення спостережень; власне спостереження; обробки даних; висновків і розробки конкретних організаційно-технічних заходів; контролю за впровадженням у виробництво запропонованих заходів. Готуючись до проведення спостережень, знайомляться з умовами роботи цеху і робочими місцями, на яких виконуватиметься робота, вивчають технологію виробництва, параметри, роботу устаткування, організацію робочого місця. Переходячи до спостереження, майстер повинен здійснити спеціальну підготовку: забезпечити своєчасну подачу сировини, заготовок, справність устаткування, налагодити чітке обслуговування робочих місць.

Одним із методів проведення фотографії робочого дня є метод моментних спостережень. Він полягає у встановленні витрат робочого часу і використанні устаткування в часі за допомогою застосування методів теорії ймовірності і математичної статистики. [46, с. 350]. В процесі вивчення робочого часу методом моментних спостережень реєструються не абсолютні значення витрат часу, а кількість моментів витрат. Моментні спостереження проводяться під час обходу наперед визначеним маршрутом дільниці, де розташовані робочі місця виконавців. Для того, щоб уникнути тенденційності в реєстрації витрат робочого часу або часу використання устаткування при моментних спостереженнях (намагання спостерігача зафіксувати найхарактерніші, на його погляд, дії робітників), встановлюються фіксажні пункти.

Фіксажними пунктами називаються ті місця маршруту руху спостерігача, підійшовши до яких він повинен зафіксувати, чим зайнятий у цей момент робітник або яка робота в цей момент виконується на устаткуванні. Як фіксажну точку можна використати, наприклад, частини верстатів. Усталеність маршруту і фіксажних пунктів під час проведення моментних спостережень обов’язкова. Швидкість пересування спостерігачів під час обходу дільниці не впливає на результати спостережень. Порівнявшись з фіксажним пунктом, спостерігач з’ясовує, чим зайнятий

робітник у цей момент і записує результати в листах спостереження [46, с. 358].

При вивченні витрат часу допоміжних робітників, які не мають постійних робочих місць, фіксажні пункти не встановлюються і витрати часу реєструються в момент зустрічі спостерігача з робітником під час обходу дільниці по наперед визначеному маршруту. Щоб забезпечити достовірність результатів вивчення робочого часу методом моментних спостережень, потрібно наперед встановити обсяг спостереження, тобто кількість моментів або замірів, які потрібно зафіксувати. Кількість замірів при моментних спостереженнях визначається за формулами (або таблицями, складеними за цими формулами), які виведені на підставі правил математичної статистики.

Щоб визначити кількість спостережень для одержання відомостей про кожне робоче місце (робітника), кількість моментів, обчислених за формулами або взятих із таблиць, множать на кількість робітників у групі. Якщо в процесі спостережень треба встановити (з допустимою похибкою) значення кожного виду витрат робочого часу окремо або кожного елемента використання устаткування, то обсяг спостережень визначають, виходячи з питомої ваги витрат часу [46, с. 380]. Обробка результатів спостережень, одержаних під час фотографії робочого дня методом моментних спостережень, розпочинається з підрахунку кількості моментів по кожному виду витрат робочого часу. Потім обчислюється сума моментів по всіх видах часу і визначається процентний вираз кожного елемента від загальної кількості моментів спостережень.

Аналіз одержаних даних і проектування раціональних трудових процесів здійснюється так само, як і у випадку фотографування робочого часу методом безпосередніх вимірів часу. Головною його перевагою є змога детально вивчити процеси праці і використання устаткування та одержати, крім відомостей про тривалість їх у часі, також відомості, які характеризують прийоми і методи виконання роботи, послідовність її окремих елементів, суміщення різних робочих прийомів з часом роботи устаткування. За

допомогою цього методу можна отримати середні значення витрат робочого часу і відомості про роботу устаткування під час спостереження.

Хронометражем називаються спостереження і заміри безпосередньо на робочому місці витрат оперативного часу, які повторюються при багаторазовому виконанні певної операції. На відміну від фотографії робочого дня, яка фіксує всі без винятку затрати робочого часу упродовж зміни, хронометраж вивчає тільки основний і допоміжний час, який повторюється в певній послідовності при виготовленні кожної одиниці однакових виробів [37, с. 80].

Призначення хронометражу – дослідити нормовану операцію і визначити фактичні витрати часу на виконання окремих елементів ручної і машинно-ручної роботи для встановлення технічних норм часу (оперативного часу).

Хронометраж є також засобом вивчення передових методів праці з метою їх поширення. В масовому і великосерійному виробництві хронометраж застосовується як один із засобів перевірки норм, визначених розрахунковим шляхом, головним, чином для виявлення можливості суміщення і перекриття часу. Проведення хронометражу поділяється на етапи: підготовка до хронометражу; спостереження і заміри часу; обробка одержаних даних, висновки [37, с. 82].

Особлива цінність хронометражу полягає в тому, що за його допомогою здійснюється раціоналізація прийомів і методів праці виконавців, а також у тому, що на його основі узагальнюється передовий досвід у цій галузі. Все це в кінцевому рахунку сприяє зниженню трудомісткості виробництва продукції. Техніка проведення хронометражу передбачає попереднє визначення перед спостереженням фіксажних точок, тобто моментів закінчення одного елемента і початку другого. Заміри проводяться з точністю до 1 секунди за допомогою двострілочного секундоміра. Спостереження здійснюються двічі, в період найбільш повної працевіддачі

виконавців і за 1,5—2 години до кінця зміни. Результати заносяться у хронокарту, приклад якої наводиться нижче.

Кількість замірів, необхідних для достовірності й обґрунтованості результатів, залежить від тривалості елементів трудового процесу, за якими ведуться спостереження, їх особливостей, і знаходиться в межах від 4 до 80, а в сільському господарстві — 5—10 разів [37, с. 85]. Значення замірів, розміщених у послідовності виконання, називаються хронорядом, який перед розрахунком нормативів праці випробовується на стійкість. Для цього визначається коефіцієнт стійкості хроноряду за такою формулою:

$$K_{ст} = \frac{T_{мах}}{T_{мін}}, \qquad (1.9)$$

Де $T_{мах}$, $T_{мін}$, відповідно мінімальне і максимальне значення хроноряду.

Хроноряд вважається стійким, якщо розрахункове значення коефіцієнта менше табличного у відповідних довідниках.

Особливістю технічно обґрунтованих норм є застосування також розрахункових методів, які дозволяють широко використовувати досягнення науки і техніки, досвід найкращих робітників в удосконаленні праці та виробництва. В цьому контексті велике значення має мікроелементний метод нормування праці (для нормування ручних і деяких машинно-ручних процесів). За допомогою цього методу виділяють і вивчають найпростіші елементи, так звані мікроелементи, з яких складаються складні і різноманітні за своїм характером трудові операції. Ці мікроелементи визначають норми затрат часу залежно від найважливіших чинників, які впливають на їх структуру [37, с. 110].

Переваги цього методу полягають у тому, що ще до початку трудового процесу можна конструювати ручні прийоми окремих трудових процесів на основі створення системи мікроелементів, які вирізняються характером і методом виконання роботи, схемою організації робочого місця і

трудовими навичками робітника. За допомогою цієї системи можна встановити раціональність затрат часу на виконання окремих елементів операції.

Користуючись аналітично-розрахунковим методом нормування, окремі елементи норми часу можна визначити на підставі вивчення робочого часу методом розрахунків за формулами, таблиць нормативів. Розподіл ручних операцій на елементарні роботи дає змогу розробити мікроелементі нормативи, користуючись якими можна визначити норми часу на виконання прийомів і операцій. За допомогою мікроелементних нормативів можна: розробляти найбільш продуктивні методи праці до початку виробництва; поліпшити методи праці, які застосовуються; проектувати робочі місця і поліпшувати організацію існуючих; розробляти ефективні конструкції устаткування, інструментів і оснащення; навчати робітників методам оцінки ефективності прийомів праці, які застосовуються; навчати правильним прийомам праці; визначити норми часу [38, с. 30].

Нормування праці ІТП і службовців здійснюється різними методами. Метод, який ґрунтується на використанні нормативів і норм часу, має багато спільного з методикою нормування праці основних робітників, у ньому використовуються ті самі методи вивчення витрат робочого часу, статистичної обробки вихідних даних тощо. Разом з тим специфіка інженерних і управлінських робіт змушує шукати особливі шляхи розв’язання задач нормування праці. Творчий характер праці ІТП і службовців, велика питома вага операцій, які не піддаються безпосередньому спостереженню, нерівномірність у роботі та інші особливості ускладнюють завдання нормування, хоча і не виключають можливості її розв’язання. Всі ці особливості вимагають в основному застосування методів укрупненого нормування і встановлення штатів на основі нормативів чисельності, норм обслуговування та керованості, про які йшлося раніше.

При виборі того чи іншого методу нормування праці ІТП і службовців керуються такими положеннями [31, с. 170]:

1. Нормування праці за нормами і нормативами застосовуються на простих, стабільних і повторюваних роботах, які виконують друкарки, обліковці, оператори машино-розрахункових станцій тощо, а також для нормування багатьох конструкторських, технологічних і проектних робіт.

2. Праця нормується з використанням дослідних методів обробки даних про витрати робочого часу на роботах, які відзначаються специфічними організаційно-технічними умовами виконання в різних підрозділах, також тоді, коли відсутні нормативи чи норми або коли досягнутий рівень організації праці перевищує передбачений у нормативних матеріалах. Цим методом визначається трудомісткість конкретних робіт з урахуванням специфіки організації праці в підрозділі, який аналізується. Нормування праці шляхом безпосереднього вивчення робочого часу можна застосовувати для всіх посад ІТП і службовців.

3. До нормування праці на основі нормативів чисельності і норм обслуговування вдаються, щоб визначити необхідну кількість ІТП і службовців за функціями управління й посадами. Цей метод застосовується при наявності відповідних нормативних матеріалів, які розроблені в галузевому чи міжгалузевому масштабі. Використати норми обслуговування і керованості для нормування праці найкраще тоді, коли потрібно визначити не тільки загальну чисельність ІТП і службовців, а й співвідношення між окремими категоріями працівників – керівниками і виконавцями, інженерами і техніками та ін. На практиці можна застосувати декілька методів одночасно. Наприклад, чисельність групи працівників, яка попередньо встановлена за укрупненими нормативами, можна уточнювати відповідно до специфічних умов чи іншого підрозділу на основі застосування методів обробки даних.[38, с. 48].

При розробці нормативів чисельності, як правило, неможливо врахувати всі роботи, виконання яких призведе до підвищення ефективності виробництва. Тому доцільно розробляти нормативи, які орієнтують на збільшення (або зменшення) чисельності працівників в залежності від рівня

ефективності праці. У процесі впровадження таких нормативів важливим є правильно визначити роботи, які підлягають виконанню, тобто або розширити обсяги виконуваних робіт для більш повного використання робочого часу ІТП і службовців, або, навпаки, скоротити ті роботи, які доцільно у теперішній час не виконувати з метою підвищення ефективності праці і скорочення чисельності працівників [38, с. 53].

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ТОВ «АГРОБУД»

2.1. Організаційно-економічна характеристика підприємства

ТОВ «АГРОБУД» знаходиться в Вінницькій обл., Оратівського р-ну, смт. Оратів.

Форма власності підприємства – недержавна власність. Розмір статутного капіталу 140 000 грн. Метою створення є вирощування зернових культур, бобових і насіньових. Аграрна компанія «АГРОБУД» працює на ринку України з 22.07.1998 року, спеціалізується на виробництві зернових культур. Візитною карткою агропідприємства стала робота насіннєвого заводу, який розташований на місці колишніх колгоспних цехів. Велика частина робіт велася своїми силами. Частина матеріалів, конструкцій і навіть одна сушарка були викуплені у підприємств, які збиралися пустити на металобрухт. Підприємство має власну виробничу базу, автопарк, тракторний парк. Для вирощування якісної товарної сільгосппродукції застосовується високотехнологічна обробка грунтів, посівна проводиться сучасною сільськогосподарською технікою провідних світових виробників.

В ТОВ « АГРОБУД» розподіл виробничого процесу на операції можна класифікувати на основний та передпосівний обробіток грунту, сівба, догляд за культурами, збирання врожаю і т. д. Під процесом праці, чи операцією, розуміють окрему частину виробничого процесу, що має технологічну закінченість, але не є самостійною стадією виробництва. Він є основною частиною поділу праці, виконується одним або групою виконавців на одному робочому місці, одними знаряддями праці, оформляється організаційно виданням наряду і прийняттям обсягу виконаної роботи. Операції бувають прості і складні. Прості операції складаються і з однієї, а складні — з двох чи більше технологічно самостійних частин процесу праці. До простих операцій належать, наприклад, оранка, боронування, культивація тощо, а до складних

— збирання, врожаю-потоковим способом, сівба з одночасним внесенням добрив і т. д. Більшість сільськогосподарських робіт виконується на свіжому повітрі, часто при несприятливих погодних умовах (спека, холод, вітер, опади і т. д.) Виконавці змушені додатково затрачати фізичні зусилля і нервову енергію на подолання впливу зовнішнього середовища. Це в свою чергу позначається на їх працездатності, інтенсивності та продуктивності праці. Крім того, на продуктивність праці впливає зміст процесу праці. Так, сільськогосподарські роботи характеризуються монотонністю і менше механізовані та автоматизовані порівняно з процесами праці в промисловості. У сільському господарстві, особливо в рослинництві, робочий період не співпадає з періодом виробництва. Робочий період, протягом якого продукт піддається дії праці, коротший і становить лише частину періоду виробництва; звідси сезонність у використанні трудових ресурсів. Розрив між цими періодами зумовлений самою природою продукту та способом його виробництва. Крім того, робочий період має перерви, які за строками і тривалістю не співпадають по галузях і культурах сільськогосподарського виробництва. Це викликає коливання у використанні робочої сили в колгоспах і радгоспах. Сільське господарство великою мірою піддається впливу природних умов, тому застосовувані засоби праці і технологія виробництва одних і тих же продуктів не можуть бути однаковими для всіх районів та зон республіки. Просторова розосередженість та сезонний характер виробництва, нестандартність рослин і тварин, розмірів полів та ділянок багаторічних насаджень, непостійність структури, вологості і забур'яненості грунтів, виробничих приміщень й інших засобів праці, періодичність у процесі праці — все це стримує впровадження механізації і автоматизації у виробництво, обмежує розподіл праці і терміновість робіт, ускладнює розробку раціональних типових схем організації праці та рівномірне використання трудових ресурсів у сільському господарстві, ускладнює практику нормування.

Таблиця 2.1.

Баланс виробничих потужностей підприємства

Показники	Розрахунок та дата введення та виведення виробничих потужностей	
	2018 р.	**2019 р.**
1	2	3
1. Величина вироб. потужностей на початк. року *(ВПпоч)*	278,0	495,1
2. Величина виробничих потужностей введених протягом року *(ВПввед)*	12.12.18 01.11.18 07.05.18 03.10.18 05.03.18 10.10.18 14.05.18 02.06.18 Разом 217,1	09.12.19 01.11.19 24.10.19 18.09.19 06.08.19 01.07.19 15.05.19 20.04.19 04.03.19 Разом 870,5
3. Величина виробничих потужностей вибулих протягом року *(ВПвиб)*	---	---
4. Величина виробничих потужностей на кінець року *(ВПкін)*	495,1	1365,6
5. Середньорічна величина виробничих потужностей *(тис.грн.)*	326,15	889,6
6. Обсяг виробництва в натуральних одиницях *(ОВнат) (м3)*	28716	33664

Величина виробничих потужностей на кінець року розраховується за формулою:

$$ВПкін = ВПпоч + ВПввед - ВПвиб\,, \qquad (2.1)$$

Отже, на ТОВ «АГРОБУД» величина виробничих потужностей на кінець року становить:

ВПкін. = 495,1+870,5-0 = 1365,6 (тис.грн).

Середньорічна величина виробничих потужностей розраховується за формулою:

$$ВПсер.річн = ВПпоч + \frac{ВПввед.* Км.роб}{12} - \frac{ВПвиб * Км.нероб}{12}, \qquad (2.2)$$

$$ВПс.р. = 495{,}1 + \frac{340{,}8*1 + 31{,}1*2 + 11*3 + 10{,}6*4 + 62{,}7*5 + 10{,}8*6 + 71*8 + 14{,}1*9 + 318{,}3*10 - 0}{12} = 889{,}6$$

де, *Км.роб* – кількість місяців роботи введених потужностей з початку року до моменту їх введення;

Км.нероб - кількість місяців не роботи введених потужностей з моменту їх вибуття до кінця року.

На виробничу потужність підприємства впливає 3 основних фактори: засоби праці, предмети праці і сама праця.

ТОВ «Агробуд» – компанія, що спеціалізується на виробництві та доставці зерна.

Вид діяльності підприємства:

- Вирощування зернових культур;
- Розведення свиней;
- Допоміжна діяльність у рослинництві;
- Оброблення насіння для відтворення;
- Добування піску, гравію, глин і каоліну;
- Виробництво цегли, черепиці та інших будівельних виробів із випаленої глини.

Асортимент продукції на ТОВ «АГРОБУД» проаналізовано в табл. 2.2

Таблиця 2.2

Динаміка виробництва продукції у розрізі асортиментних груп

Найменування продукції (послуг)	Вироблено продукції (надано послуг) в натур.виразі, од.			Відхилення			
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	абсолютне, +/-		відносне, %	
				2018/2017	2019/2018	2018/2017	2019/2018
1. Пшениця	42737,5	28650,0	33608,0	-14087,5	4958	-32,96	17,3
2. Кукуруд-за	47,5	66,0	56,0	18,5	-10	38,9	-15,2
3.Соя	2403645	8569124	17157456	6165749	8588332	256,5	100,2
Разом	2446430	8597840	17191120	6161680	8593280	262,4	102,4

Проаналізувавши динаміку змін продукції (послуг) за 2017 – 2018 - 2019 рр. можна зробити висновок. Виготовлення пшениці у 2018 р. порівняно з 2017 р. зменшилось на -32,96%, у 2019 р. порівняно з 2017 збільшилось на 17,3%, кукурудза у 2018 р. збільшилось на 38,9%, у 2008 р. зменшилось на 15,2 соя у 2018 р. зросли на 256,5%, у 2019 р. зросли на 100,22%, отже, роботу підприємства можна вважати цілком задовільною.

Таблиця 2.3

Динаміка структури асортименту продукції

Найменування продукції	Вироблено продукції у вартісному виразі, тис. грн.			Структура асортименту, %			Відхилення у структурі, %	
	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2017	2018	2019	2018/ 2017	2019/ 2018
1. Пшениця	29414	22430	33596	92,3	72,2	66,1	-21,8	-8,4
2. Кукурудза	34,6	53,7	49,4	0,1	0,2	0,1	59,2	-43,8
3. Соя	2403,6	8569,1	17158	7,5	27,6	33,8	265,7	22,4
Разом	31852	31053	50803	100	100	100	303,1	-29,8

З огляду на табл. 2.3 можна зробити висновок, що так, як підприємство не велике, то асортимент не такий широкий і глибокий у порівнянні з великими підприємствами.

В табл. 2.4 наведено калькуляцію витрат на продукцію.

Таблиця2.4

Калькуляція витрат «Зерно»

Витрати	**Од. виміру**	**Кількість**	**Ціна**	**Сума**
Насіння	Тн.	0,487	1220	662,32
Мінеральні добрива	Тн.	0,686	130	89,18
Хімічні добрива	м3	1,117	470	524,99
Вода	м3	0,15	70,22	10,533
Гербіциди та Фунгіциди	Л	7,1	42	298,2
Усього	**Грн.**	**9,54**	**3300,52**	**1517,043**
Електроенергія	кВт/год	7	6,5	45,5
Паливо	Тн	0,1	400	40
Витрати на техніку	Шт	140	1	140
Усього	**грн.**	**147,1**	**407,5**	**225,5**
З.П.	грн.			60
Інші витрати	грн.			169,10
Собівартість	грн.			1971,643
Рентабельність	%			21,3

Отже, на ціну впливає багато факторів окрім сировини, вони поділяються на прямі і непрямі. Оскільки з кожним роком ростуть ціни на сировину, матеріали та енергію відповідно зростають ціни на продукцію.

Для того, щоб оцінити ефективність діяльності підприємства потрібно провести техніко-економічний аналіз.

Техніко-економічний аналіз - в основному, внутрішньогосподарський аналіз. Джерелом інформації для такого аналізу є планово-нормативні дані, матеріали оперативного, бухгалтерського обліку. На підставі результатів аналізу приймаються важливі управлінські рішення.

Основні техніко-економічні показники, що характеризують діяльність підприємства представлені в табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Основні техніко-економічні показники діяльності підприємства

Найменування показника	Од. Вим	Роки			Відхилення			
		2017	2018	2019	абсолютне, +/-		відносне, %	
					2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1	2	3			4		5	
1. Дохід (виручка) від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	тис. грн.	44633	45030,6	71328,9	397,6	26298	0,9	58,4
2. Чистий дохід (виручка) від реалізації продукції	тис. грн.	42202	39609	63208	-2593	23599	-6,1	59,6
3. Середньооблікова кількість штатних працівників	Осіб	30	49	59	19	10	63,3	20,4
4. Середньорічна вартість основних виробничих фондів	тис. грн	152,05	355,9	870,5	203,85	514,6	134,1	144,6
5. Фонд оплати праці штатних працівників	тис. грн.	2752,5	4821,6	6997,7	2069,1	2176,1	75,2	45,1
6. Собівартість реалізованої продукції	тис. грн.	35535	31261	48855	-4274	17594	-12,0	56,3
7. Валовий прибуток (збиток)	тис. грн.	5103,8	6512	14354	1408,2	7841,5	27,6	120,4
8. Інші операційні доходи	тис. грн.	2431,3	5421	8120,6	2989,7	2699,6	123,0	49,8
9. Адміністративні витрати	тис. грн.	1285,8	493,8	2347,3	-792	1853,5	-61,6	375,4
10. Витрати на збут	тис. грн.	6249,3	11439	14383	5189,9	2943,6	83,0	25,7

Продовження табл. 2.5

1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
11. Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції	тис. грн.	43070	43194	65585	124,4	22391	0,3	51,8
12.Фінансовий результат від операційної діяльності, прибуток	тис. грн.	1563,3	1836	5744	272,7	3908	17,4	212,9
13. Чистий прибуток (збиток)	тис. грн.	1279,8	1500	4710,1	220,2	3210,1	17,2	214,0
14. Продуктивність праці	тис. грн.	1487,8	919	1209	-568,8	290	-38,2	31,6
15. Середньорічна заробітна плата штатного працівника	тис. грн.	91,75	98,4	118,61	6,7	20,2	7,2	20,5
16.Фондоозброєність	грн.	5,07	7,3	14,7	2,23	7,4	44,0	101,4

Обсяг виробництва продукції в діючих цінах становив 44633,0 тис. грн у 2017 році, в 2018 році – 45060,6 тис. грн., що на 397,6 тис. грн. (0,9%) більше ніж в 2018 році та 71328,9 в 2019 тис. грн., що на 26298,3 тис. грн. (58,4%) більше ніж в попередньому році. Середньооблікова кількість штатних працівників зросла в 2018 р. аж на 19 осіб, а в 2019 році в порівнянні з 2018р. на 10 осіб. За досліджуваний період. А саме в 2019р. суттєво покращився фінансовий результат від операційної діяльності. Поліпшилася ситуація і з продуктивністю праці на підприємстві.. в 2019 р. вона зросла майже на 32 %. Суттєво зросла в 2019р. фондоозброєність праці, підприємство почало інвестувати кошти в оновлення основних засобів. Зросла і середньорічна заробітна плата в 2019 р. в порівнянні з 2018р. на 20,5 %. Що свідчить в цілому про покращення економічної ситуації на підприємстві.

2.2. Кадрове забезпечення та ефективність використання персоналу підприємства

Персонал ТОВ «АГРОБУД» поділяється на такі категорії:

- ✓ керівники (працівники, що займають посади керівників підприємств та їх структурних підрозділів; до керівників, зокрема, належать директори, керуючі, завідувачі, головні фахівці);
- ✓ спеціалісти (працівники, зайняті інженерно-технічними, економічними та іншими роботами, зокрема бухгалтери, інженери, нормувальники, економісти, енергетики, юрисконсульти);
- ✓ службовці (працівники, що здійснюють облік та контроль, підготовку та оформлення документації, господарське обслуговування, зокрема чергові, діловоди, обліковці);
- ✓ робітники (зайняті переважно у виробничому середовищі, безпосередньо у процесі надання послуг, підтримання у робочому стані машин і механізмів, виробничих приміщень, механіки, водії).

Дані про кількість персоналу, його склад та структуру висвітлені в табл.2.6.

Таблиця 2.6

АНАЛІЗ СТРУКТУРИ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА

Показники	2017 р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення			
	Ос.	%	Ос.	%	Ос.	%	Абсол. +/- ос.		у структурі %	
							2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1	2		3		4		5		6	
Середньооблікова кількість штатних працівників:	30	100	49	100	59	100	19	10	0	0
- Непромисловий персонал	4	13,3	5	10,2	5	8,5	1	0	-3,1	-1,7
- ПВП, всього в т. ч.	26	86,7	44	89,8	54	91,5	18	10	3,1	1,7

Продовження табл. 2.6

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
- робітники	17	56,7	32	65,3	42	71,2	15	10	8,6	5,9
- керівники	2	6,7	2	4,1	2	3,4	0	0	-2,6	-0,7
- спеціалісти	3	10,0	4	8,2	5	8,5	1	1	-1,8	0,3
- службовці	2	6,7	3	6,1	3	5,1	1	0	-0,5	-1,0
- інший персонал	2	6,7	3	6,1	2	3,4	1	-1	-0,5	-2,7

Структура персоналу підприємства характеризується тим, що в складі переважає промислово-виробничий персонал (в 2017 році – 86,7 %, у 2018 році – 89,8 % та в 2019 році – 91,5 %. За досліджуваний період спостерігається зростання частки промислово-виробничого персоналу.

Проаналізуємо гендерну структуру персоналу (рис. 2.1)

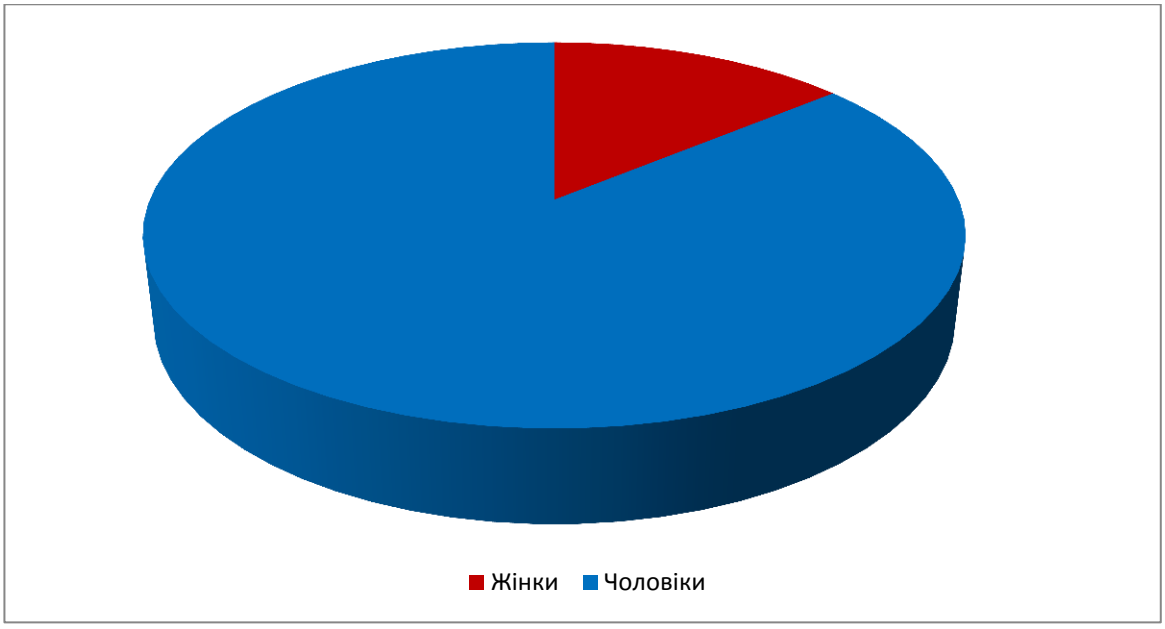

Рис. 2.1. Гендерна структура персоналу на підприємстві ТОВ «АГРОБУД».

Станом на 2019 рік в структурі промислово-виробничого персоналу 14 % - жінок та 86 % - чоловіків (рис.2.1) .

Персонал на підприємстві різного віку (рис 2.2.).

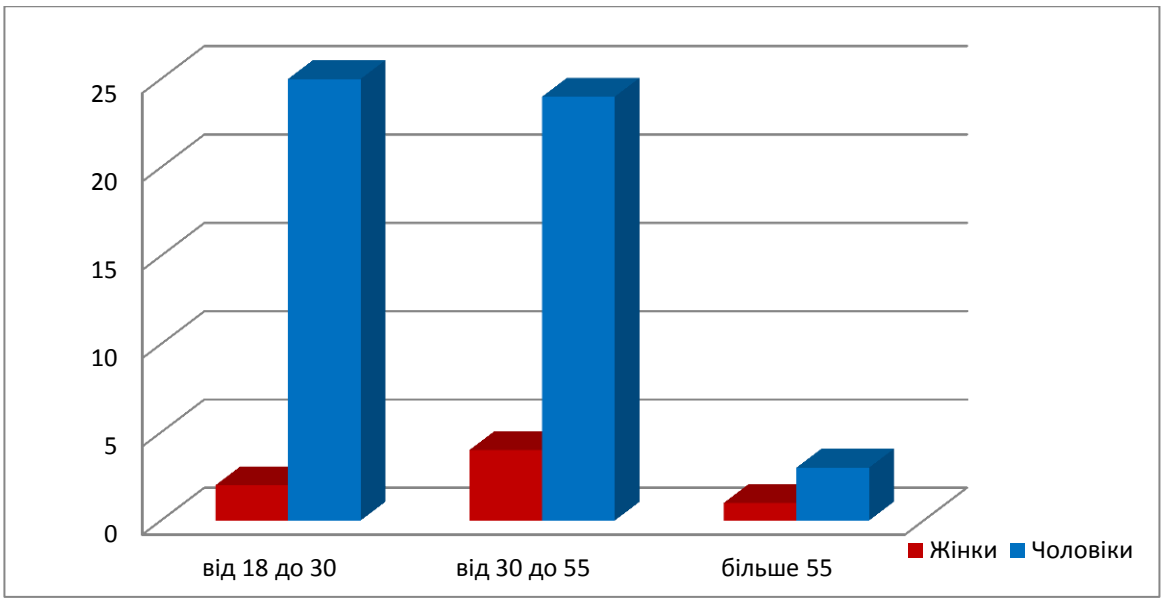

Рис. 2.2. Вікова структура персоналу на підприємстві ТОВ «АГРОБУД».

На ТОВ «АГРОБУД» станом на кінець 2019 року працювало 25 чоловіків та 2 жінок віком до 30 років, від 30 до 55 років – 24 чоловіків і 4 жінок, а віком більше 55 років – 3 чоловіків та лише 1 жінка.

Переважна більшість працюючих підприємства мають повну вищу освіту (рис. 2.3.).

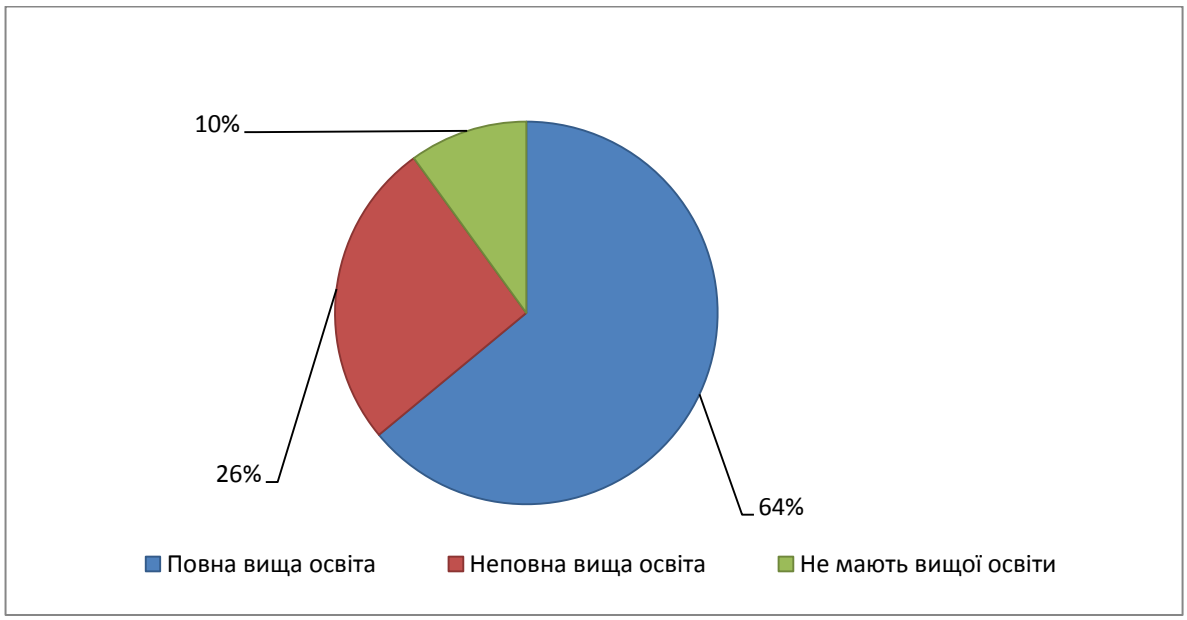

Рис. 2.3. Структура персоналу за освітою на підприємстві ТОВ «АГРОБУД»

Отже, 64% працюючих здобули вищу освіту, 26% ще не закінчили ВНЗ та 10% не мають вищої освіти.

Більшість працівників мають стаж на підприємстві до 5 років (рис. 2.4.).

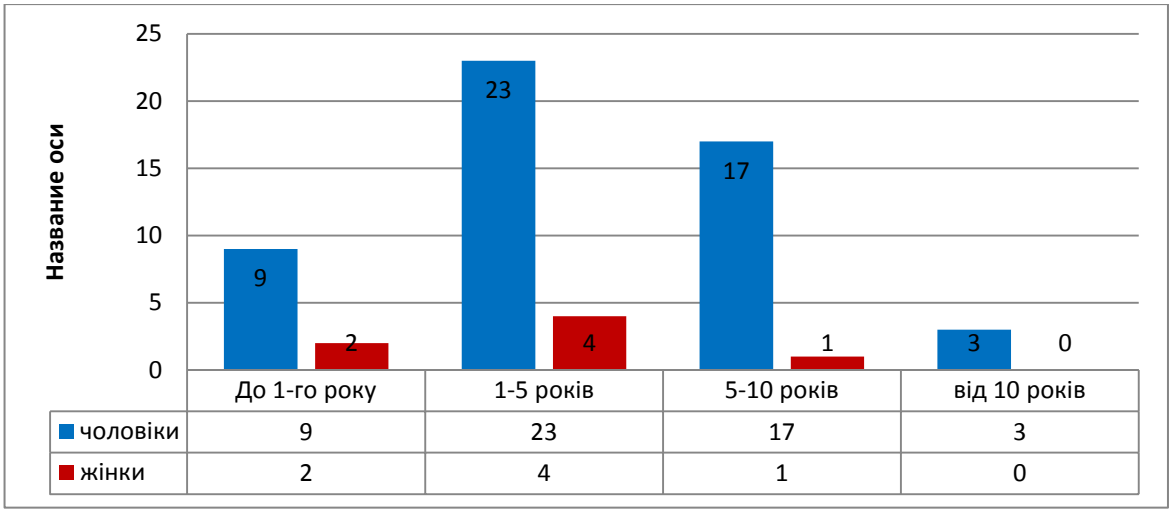

Рис. 2.4. Стаж персоналу на підприємстві ТОВ «АГРОБУД»

До 1-го року мають стаж 11 осіб, від 1 до 5 років – 27 ос., від 5 до 10 років – 18 ос., від 10 років – 3 ос.

Середня заробітна плата по підприємству станом на 2019 р. – 9883,75 грн/ос (рис. 2.5).

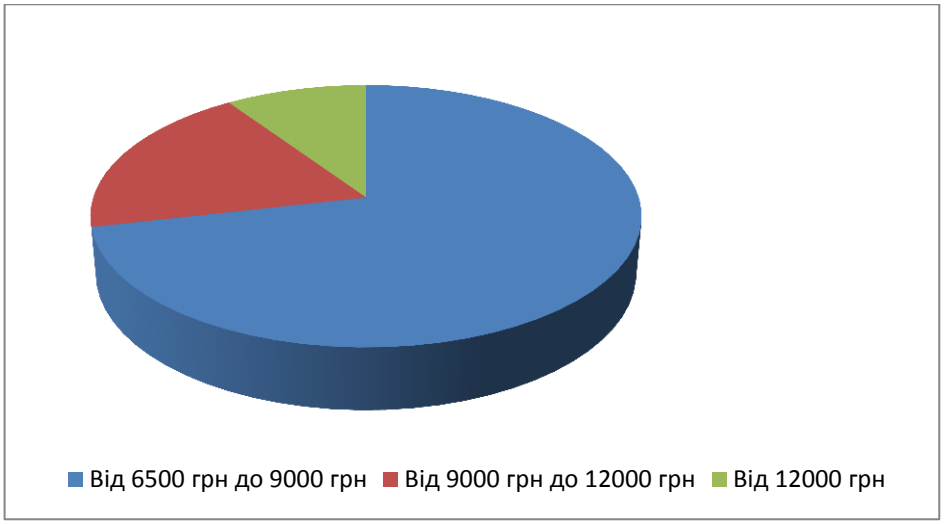

Рис. 2.5. Заробітна плата персоналу на підприємстві ТОВ «АГРОБУД»

Отже, з огляду на рис. 3.5. можна зробити висновок, що переважна кількість персоналу (кваліфіковані робітники) – отримують заробітну плату

від 9000 грн до 10000 грн. Нижче 9000 грн заробітна плата у низько кваліфікованих робітників, а вище 12000 грн отримують керівники і фахівці.

В таблиці 2.3. наведені вихідні дані для визначення середньооблікової чисельності персоналу за серпень 2019 року.

Таблиця 2.7

Вихідні дані для визначення середньооблікової кількості штатних працівників облікового складу за місяць (квітень 2020)

Числа місяця	**Кількість штатних працівників облікового складу**	**У т. ч. підлягає виключенню з середньооблікової кількості штатних працівників**	**Підлягають включенню до розрахунку середньооблікової кількості штатних працівників**
1	2	3	4
1	62	2	-
2	58	-	1
3	59	-	1
4(сб)	58	-	-
5 (нд)	-	-	-
6	60	-	-
7	60	-	-
8	62	-	2
9	60		1
10	62	3	-
11(сб)	61	-	-
12 (нд)	-	-	-
13	61	-	-
14	62	-	-
15	60	-	-
16	59	-	-
17	60	2	-
18(сб)	60	-	-
19(нд)	-	-	-
20(святковий день)	-	-	-
21	62	-	-

Продовження табл. 2.7

22	62	-	-
23	64	-	-
24	65	-	-
1	2	3	4
25(сб)	62	-	-
26(нд)	-	-	-
27	58	-	-
28	60	-	-
29	59	-	-
30	62	-	-
Всього	1518	7	5

Виходячи з наведених вище даних середньооблікова чисельність працюючих на підприємстві за квітень становитиме:

$$\frac{1518-7+5}{30-5} = 60{,}64 \text{ особи} = 61 \text{ особа}$$

Оскільки кількість виробленої продукції на підприємстві прямо залежить від замовлення, на підприємстві не завжди повне завантаження, тому на чисельність робітників на зміні це також впливає.

Ефективність використання персоналу підприємства. Доречно проаналізувати, внаслідок яких чинників і з якою інтенсивністю змінювалась кількість працівників на підприємстві. Для цього необхідно розрахувати ряд показників, які характеризують рух кадрів на підприємстві. В таблиці 2.9 надана інформація щодо руху персоналу на підприємстві.

ТОВ «АГРОБУД» забезпечений кадрами за рахунок місцевого персоналу. Те, що коефіцієнт обороту по прийому перевищує коефіцієнт по вибуттю свідчить про те, що не тільки перекриваються вакантні місця, а й кількість персоналу на підприємстві збільшується.

Суттєвих рух кадрів на підприємстві (обороти по прийому, вибуттю кадрів) як свідчать дані таблиці 2.9 пов’язані з тим, що керівництво

вимушено постійно набирати та звільняти працівників у зв'язку з сезонністю певних видів робіт, оскільки підприємство спеціалізується на виробництві сільськогосподарських культур.

Таблиця 2.8

Аналіз руху працівників підприємства

Показники	Од. вим.	2017	2018	2019	Відхилення			
					абсолютне, ±		відносне, %	
					2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	30	49	59	19	10	63,33	20,41
Кількість прийнятих штатних працівників	осіб	38	47	25	9	-22	23,68	-46,81
Кількість звільнених штатних працівників, всього	осіб	21	30	20	9	-10	42,86	-33,33
в т.ч.:								
- із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, ско-рочення кількості або штату працівників	осіб	0	0	0	0	0	0	0
- із при чин плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, тощо)	осіб	21	30	20	9	-10	42,86	-33,33
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	осіб	42	55	65	13	10	30,95	18,18
Коефіцієнт загального обороту		1,97	1,57	0,76	-0,40	-0,81	X	X
Коефіцієнт обороту по прийому		1,27	0,96	0,42	-0,31	-0,54	X	X
Коефіцієнт обороту по вибуттю		0,70	0,61	0,34	-0,09	-0,27	X	X
Коефіцієнт плинності кадрів		0,70	0,61	0,34	-0,09	-0,27	X	X
Коефіцієнт відновлення працівників		1,81	1,57	1,25	-0,24	-0,32	X	X
Коефіцієнт постійності кадрів		1,40	1,12	1,10	-0,28	-0,02	X	X

Крім того основними мотивами плинності кадрів на підприємстві є: недостатньо висока зарплата окремих груп працівників (особливо в 2017р.) у зв'язку з поганою організацією праці і виробництва; відсутність ритмічності роботи, систематична робота в понаднормові години і вихідні дні; невідповідність виконуваних робіт рівню кваліфікації і основній професії, невизначеність перспектив професійного просування; важкі умови праці.

Виявлення мотивів, чинників і встановлення причин плинності кадрів здійснюється за допомогою спеціальної процедури, що виконується робітниками кадрової служби. У процедуру входять: вивчення анкетних даних, бесіди з працівниками, що звільняються, а також з його товаришами, колегами і безпосереднім керівником, результати яких заносяться до журналу з обліку звільнень. Управління плинністю кадрів у підприємстві полягає в зведенні до мінімуму протиріч між потребами, інтересами працівників і конкретними можливостями їхнього задоволення. Заходи щодо скорочення плинності кадрів поділяються на такі групи: техніко-економічні (поліпшення умов праці, удосконалення системи матеріального стимулювання і нормування праці, підвищення ступеня автоматизації робіт, розвиток нових форм організації праці і т.д.); організаційні (удосконалення процедур прийому і звільнення працівників, системи професійного просування, робота з молоддю і т.д.); виховні (формування у працівників відповідального відношення до праці, свідомої дисципліни, культури поведінки і т.д.); соціально-психологічні (удосконалення стилю і методів керівництва, взаємин у колективі, системи морального заохочення і т.д.); культурно-побутові (поліпшення культурно-масової і спортивної роботи, збільшення забезпеченості житлом, дитячими установами, базами і будинками відпочинку і т.д.).

Проаналізуємо ефективність використання робочого часу працівниками підприємства.

Таблиця 2.9

Аналіз використання робочого часу одним штатним працівником підприємства

Показники	2017р.		2018 р.		2019 р.		Відхилення			
	год	%	год	%	год	%	абсолютне, +/-		у структурі, %	
							2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1	2		3		4		5		6	
Фонд робочого часу	2003	100	1986	100	1986	100	-17	0	0	0
Відпрацьований час	1480	73,9	1271	64,0	1418	71,4	-209	147	-9,9	7,4
Невідпрацьований час	523	26,1	715	36,0	568	28,6	192	-147	9,9	-7,4
в т. ч. з причин - щорічних відпусток (основних та додаткових)	367	70,2	483	67,6	403	71,0	116	-80	-2,6	3,4
-тимчасової непрацездатності	41	7,8	38	5,3	46	8,1	-3	8	-2,5	2,8
- відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	115	22,0	194	27,1	119	21,0	79	-75	5,1	-6,1

З таблиці можна зробити висновок, що робочий час найраціональніше використовувася в 2017 році, та. А головна причина того, що робочий час не використовується повністю – переведення з економічних причин на неповний робочий день. Це пов’язано з тим, що робота підприємства залежить від погодних умов.

З даної таблиці також можна зробити висновок, що найгіршим роком щодо ефективності використання робочого часу був 2018 р. В 2019 р. ситуація поліпшилася, про що свідчить зростання частки ефективного фонду робочого часу в календарному в порівнянні з попереднім періодом.

Таблиця 2.10

Динаміка зміни номінального та ефективного фонду робочого часу одного середньооблікового працівника

Показники	Од. вим	2017	2018	2019	Відхилення			
					абсолютне, ±		відносне, %	
					2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1.Номінальний фонд робочого часу	Дні	251	248	248	-3	0	-1,20	0
2. Ефективний фонд робочого часу	Год	1480	1271	1418	-209	147	-14,12	11,57
3. Частка номінального фонду в календарному фонді робочого часу	%	68,77	67,95	67,95	-0,8	0	X	X
4. Частка ефективного фонду в календарному фонді робочого часу	%	50,68	43,53	48,56	-7,2	5,03	X	X

Проаналізуємо зміни у структурі фонду заробітної плати персоналу.

Таблиця 2.11

Аналіз динаміки структури фонду оплати праці

Показники	2017		2018		2019		Відхилення			
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн	%	абсолютне, +/- тис. грн		У структурі, %	
							2018/ 2017	2019/ 2018	2018/ 2017	2019/ 2018
1. Фонд оплати праці штатних працівників, усього	2752,5	100	4821,6	100	6997,7	100	2069,1	2176,1	0	0
2. Фонд основної заробітної плати	2146,95	78	3616,2	75	5388,23	77	1469,3	1772,0	-3	2
3. Фонд додаткової заробітної плати	605,55	22	1205,4	25	1609,47	23	599,9	404,1	3	-2

На підприємстві ТОВ «АГРОБУД» за досліджуваний період фонд оплати праці поступово зростав. Структурно фонд майже не змінювався. В 2019 році в порівнянні з 2018р. зросла частка основної заробітної плати в структурі заробітної плати лише на 2 % .

Таблиця 2.12

Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці, (тис. грн)

Показники	2017 р.		2018 р.		2019р.		Відхилення			
	тис. грн	%	тис. грн	%	тис. грн.	%	абсолютне, +/- тис. грн		відносне,%	
							2018/ 2017	2019/ 2018	2018/2 017	2019/ 2018
-Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці , всього	15,3	100	14,1	100	31,3	100	-1,2	17,2	7,84	121,9
в т.ч. - витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
-Витрати підприємства на професійне навчання	15,3	100	14,1	100	31,3	100	-1,2	17,2	-7,84	121,9

Отже, якщо на підприємстві ТОВ «АГРОБУД» відсутні витрати підприємства на соціальне забезпечення своїх працівників на забезпечення їх житлом, то на мою думку доцільно було б збільшити витрати на навчання і

підвищення кваліфікації робітників, а також потрібно звернути увагу для підвищення комфорту робочих місць на підприємстві.

Проаналізуємо продуктивність праці на підприємстві.

Таблиця 2.13

Аналіз продуктивності праці

Показники	**Од. вим.**	**2017 р.**	**2018 р.**	**2019р.**	**Відхилення**			
					абсолютне, ±		**відносне, %**	
					2018/ 2017	**2019/ 2018**	**2018/ 2017**	**2019/ 2018**
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Обсяг виробленої продукції	тис. грн	42202	39609	63208	-2593	23599	-6,14	59,6
2. Обсяг виробленої продукції	натур .од.	42785	28716	33664	-14069	4948	-32,9	17,2
3. Середньооблікова кількість ПВП, всього, в т.ч.: 3.1 - робітники	осіб осіб	26 17	44 32	54 42	18 15	8 10	69,2 88,2	18,2 31,3
4. Відпрацьовано всіма робітниками	тис. люд.-днів	3,15	5,12	7,43	1,97	2,31	62,5	45,1
5. Відпрацьовано всіма робітниками	тис. люд.-годин	25,14	40,86	59,4	15,72	18,54	62,5	45,37
6. Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП	тис. грн.	1623,15	900,21	1170,51	-722,94	270,3	-44,5	30,02
7. Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП	натур . од.	1645,6	652,6	623,41	-993	-29,19	-60,3	-4,5

Продовження табл. 2.13

1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Середньорічний виробіток на одного робітника	грн.	2482,47	1234,78	1504,95	-1247,7	270,17	-50,3	21,9
9. Середньорічний виробіток на одного робітника	натур. од.	2516,8	897,4	801,5	-1619,4	-95,9	-64,3	-10,7
10.Середньогодин. виробіток одного робітника	грн.	1678,68	969,38	1064,11	-709,3	94,73	-42,2	9,8
11. Тривалість робочого дня	год	7,98	7,98	8,00	0,00	0,02	-0,1	0,3
12. Відпрац. одним робітником в рік	днів	185	160	177	-25	17	-13,5	10,6
13. Питома вага роб. в складі ПВП	%	0,6538	0,7272	0,7777	0,0734	0,0505	X	X

Отже, проаналізувавши діяльність підприємства, на мою думку, у ТОВ «АГРОБУД» є можливість у подальшому розвитку. Необхідно шукати нові ринки збуту, застосовувати в роботі нові інформаційні технології.

А також важливо звернути увагу на важливий інструмент управління - мотивація персоналу, адже в даний час ніяких мотиваційних заходів на підприємстві не проводиться. Потрібно створити для них комфортні умови роботи, заохочувати матеріально (сплачувати відсоток від продажів), оплачувати відпустку в санаторії і т. д.

2.3. Аналіз стану нормування праці в ТОВ «АГРОБУД»

Нормування праці як процес сприяє раціональній розстановці робітників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, здійснює вплив на покращення організації праці та виробництва. Розроблені норми використовують у процесі створення планів підприємства та його підрозділів для вирішення питань поділу й кооперації праці, визначення необхідної кількості устаткування і чисельності працівників. Саме тому їх потрібно постійно удосконалювати.

Найчастіше у практиці технічного нормування застосовуються два методи вивчення витрат робочого часу: фотографія робочого часу і хронометраж, особливості проведення яких розкрито в теоретичній частині роботи. Індивідуальна фотографія робочого часу використовується і на ТОВ «АГРОБУД» .

З метою дослідження ефективності використання робочого часу працівниками ТОВ «Агробуд» та з'ясування ситуації з нормуванням праці на даному підприємстві була проведена фотографія робочого дня на одному із робочих місць. Зо обєкт було обрано робоче місце працівника сортувальника. Спочатку було складено карту індивідуальної фотографії робочого дня, до якї занесено відомості, що стосуються працівника.

Прізвище та ініціали робітника: Котляр Т. Л.

Професія: сортувальник

Розряд: IV

Виконання норм: за попередній місяць норму виконав.

Час спостережень: робочий день.

Фаза або операція: сортування сільськогосподарської продукції.

Устаткування, механізм, верстат або інструмент: транспортер, вагонетки, ящики

Умови праці: нормальні і відповідають ДСТУ

Предмет праці: зернові та технічні сільськогосподарські культури

Організація та обслуговування робочого місця: температура повітря – 18 ˚С, освітлення денне (люмінісцентна), згідно нормам.

Спостереження проводилося з початку зміни, а саме з 7−00 години ранку і продовжувалося до фактичного закінчення роботи, тобто до 15−30 години дня. Кожна виконувана робота чи операція враховувалась окремо незалежно від її повторювання. Всі дані: що спостерігалося, індекс робочого часу, поточний час, тривалість операції та виробіток розміщено у таблиці 2.14.

Таблиця 2.14

Реєстрація спостережень для індивідуальної фотографії змінного робочого часу сортувальника сільськогосподарської продукції

№ п/п	Назва витрат робочого часу	Поточний час		Тривалість		Факт. виробіток, коробок	Ін-декс	Примітка
		год	хв	год	хв			
1	*2*	*3*	*4*	*5*	*6*	*7*	*8*	*9*
1	Початок спостережень	7	00	-	-	-	-	-
2	Прийняття зміни	7	05	-	5	-	**ПЗ**	-
3	Принесення порожніх ящиків на робоче місце	7	21	-	16	-	**ДР**	-
4	Сортування	8	20	-	59	60	**ОР**	-
5	Зупинка процесу через відсутність сировини	8	35	-	15	-	**ВН**	-
6	Принесення порожніх ящиків на робоче місце	8	40	-	5	-	**ДР**	-
7	Відвезення і привезення вагонеток	9	00	-	20	-	**ДР**	-

Продовження табл. 2.14

1	***2***	***3***	***4***	***5***	***6***	***7***	***8***	***9***
8	Сортування	10	10	-	70	110	**ОР**	-
9	Розмова	10	25	-	15	-	**ВЗА**	**Особиста**
1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	Сортування	11	05	-	40	44	**ОР**	-
11	Вихід з цеху	11	55	-	50	-	**РПф**	-
12	Принесення порожніх ящиків на робоче місце	12	00	-	5	-	**ДР**	-
13	Вихід на обід	12	30	-	-	-	**-**	-
14	Сортування	12	40	-	10	30	**ОР**	-
15	Вихід з цеху	12	55	-	15	-	**ВЗА**	**Особистий**
16	Сортування	13	50	-	55	51	**ОР**	-
17	Розмова	13	55	-	5	-	**ВН**	**Службова**
18	Відвезення і привезення ящиків	14	00	-	5	-	**ДР**	-
19	Сортування	15	27	-	87	120	**ОР**	-
20	Здача зміни	15	30	-	3	-	**ПЗ**	-
	Разом				**480**	**415**		

Зведемо результати спостереження в єдину таблицю (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Зведення результатів спостереженя

Індекс	**Номер операції**	**Тривалість, хв**	**Питома вага, %**
ТПЗ	2,20	5 + 3 = **8**	1,67
1	***2***	***3***	***4***
ТОР	4,8,10,14,16,19	59+70+40+10+55+87 = **321**	66,87
ТДР	3,6,7,12,18	16+5+20+5+5= **51**	10,62

Продовження табл. 2.15

1	*2*	*3*	*4*
ТРПф	11	**50**	10,42
ТВЗА	9,15	15 + 15 = **30**	6,25
ТВН	5,17	15+5= **20**	4,17
Разом		**480**	**100**

Згідно вибірки затрат часу (табл. 2.15) було розраховано баланс робочого часу, фактичний та проектований баланс у хвилинах і відсотках.

Проектовний баланс робочого часу будували з урахуванням перерозподілу робочого часу. Зростання частки часу основної роботи стало можливим за рахунок усунення втрат робочого часу залежних і незалежних від працівника, а також за рахунок упорядкування часу на регламентовані перерви. В результаті цих дій є можливість збільшити на даному робочому місці частку оперативного часу в тривалості зміни на 15,84 %.

Таблиця 2.16

Фактичний і проектований баланс робочого часу

Найменування витрат робочого часу	**Фактичний час**		**Проектований час**		**Відхилення**
	хв	**%**	**хв**	**%**	**+/-**
Підготовчо-заключні роботи	8	1,67	8	1,67	-
Час основної роботи	321	66,87	397	82,71	76
Час додаткової роботи	51	10,62	51	10,62	-
Час регламентованих перерв	50	10,42	24	5	-26
Витрати часу залежні від працівника	30	6,25	-	-	-30
Витрати часу не залежні від працівника	20	4,17	-	-	-20
Всього	**480**	**100**	**480**	**100**	**0**

Використовуючи результати обчислень з таблиці .2.15 були розраховані основні аналітичні коефіцієнти, значення яких представлено в

таблиці 2.17. Методичні аскети для розрахунку цих показників наведено в теоретичній частині роботи.

Таблиця 2.17

Аналітичні показники обробки даних ІФРД

Номер	Показник	Розрахунок	Значення
1	Питома вага оперативного часу	((321+51)*100)/480	**77,5 %**
2	Питома вага витрат робочого часу з причин залежних від робітника	(([50-24 +30]) *100)/480	**11,67%**
3	Питома вага витрат робочого часу з причин не залежних від робітника	(20*100)/480	**4,17%**
4	Проектований раціональний робочий час	321+51+(50-24)+30+20	**448 хв**
5	Можливе зростання продуктивності праці у разі усунення витрат робочого часу	(((50-24)+30)* 100)/(321+51) (20*100)/(321+51) 15,05+5,38	**15,05%** **5,38%** **20,43%**
6	Коефіцієнт завантаження робітників	((321+51+8+24)* 100)/480	**84,17%**
7	Частка ручної праці	((321+51)*100)/480	**77,5%**
8	Проектована норма виробітку	(448*415)/(321+51) 415 + (415*20,43)/100	**499 ящ** **499 ящ**

Отримані дані свідчать про можливість перегляду норм праці на даному робочому місці в бік збільшення, що позитивно впливатиме на показники роботи підприємства в цілому. Крім того якщо дане робоче місце

механізувати, наприклад обладнавши його транспортером, буде можливість ліквідувати час допоміжної роботи працівника, збільшити за рахунок цього час основної роботи і переглянути норму виробітку знову в бік зростання.

Отже, на ТОВ «АГРОБУД» стан нормування праці потребує уваги з боку керівництва, оскільки є необхідність у постійному моніторингу ситуації щодо перегляду норм праці, що дасть можливість підвищити ефективність та результативність роботи підприємства.

РОЗДІЛ 3
РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО ПОЛІПШЕННЯ ПРОЦЕСУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ТОВ «АГРОБУД»

3.1. Світовий та вітчизняний досвід ефективної діяльності з нормування праці на промисловому підприємстві

Однією з проблем нормування праці є те, що за останні десятиліття в економіці української держави процесам нормування праці приділялося недостатньо уваги і фахівці з нормування не були в належній мірі забезпечені відповідною нормативно-правовою базою. На багатьох 50 підприємствах як і раніше використовуються нормативи, розроблені для виробничих процесів, які не відповідають психофізіологічним можливостям людини, поточним технологічним і трудовим і фізіологічним процесам, адже саме тут закладено нераціональне використання трудових ресурсів.

Розроблені раніше норми праці не враховують нові технології, стандарти, нове обладнання, нові види робіт, інструментальні засоби, механізацію та автоматизацію робочих місць, операційні бізнес-процеси підприємств. Отже, проблеми нормування праці в сучасних умовах можна сформулювати як: -застаріла нормативно-правова база з приводу нормування праці, - проблема правильного оцінювання і врахування в процесі нормування праці здоров‘я та працездатності, віку, статі робітників, посадових обов‘язків фахівців й факторів, що на них впливають.

На підприємствах Західної Європи та США досить широко застосовується метод хронометражу в дослідницькій та нормативній роботі стосовно нормування праці. Суттєвою відмінністю від застосування даного методу в Україні є ціль хронометражу. Це не тільки вивчення витрат робочого часу, але й проектування їх мінімальних величин, враховуючи оцінки темпу роботи. Людина, яка займається вимірюванням цих показників, має можливість вносити доповнення та зміни у результати спостереження,

ґрунтуючись на оцінці фізіолого-ергометричних показників роботи. На сьогоднішній день, більшість нормативів і норм праці, що встановлені на підприємствах в країнах з розвинутою економікою, базуються саме на цьому методі.

На сьогодні в Німеччині, Великобританії, США та інших розвинених країнах широке застосування отримали мікроелементні нормативи часу та їх різновиди, які різняться за їх складом та порядком обліку факторів, які впливають на тривалість роботи, тощо. Найрозповсюдженими є системи мікроелементного нормування (МТМ) тривалості роботи, МТМ 1, а також її різновиди МТМ 2, МТМ 3 та ін., що оцінюють час та ергономіку. У США використовують такі автоматизовані системи як MOST(Maynard Operation Sequence Technique), Wocom, Univation.

Для німецької промисловості характерним є використання системи виміру методів роботи як YAS і MEK, які були розроблені для встановлення норм часу в серійному, дрібносерійному та одиничному видах виробництв. На українських підприємствах використовується базова система мікроелементних нормативів часу, яка враховує 50 мікроелементів (13 груп). Хоча й спеціалістами і був знайдений допустимий рівень темпу роботи, ця система потребує пристосування, уточнення факторів, що впливають на працю, стандартизації їх значень, розробки поправочних коефіцієнтів до норм виробітку для працівників професій з важкими, шкідливими, небезпечними умовами праці. Істотний мінус системи - це не врахування професійних ризиків .

Можна стверджувати, що питання нормування праці на промислових підприємствах України потребують подальшої розробки та вдосконалення. На даному етапі нормативи праці в Україні не враховують стать працівників, їх вікові категорії (20-29, 30-39, 40-49 років і т.і.), а це, в свою чергу, впливає на темп самої роботи. Наприклад, для Німеччини є характерним зниження на 25 %-30 % норм фізичної праці для людей старшого віку. Зокрема, в Україні не враховуються вікові темпи падіння фізичної працездатності робітників (на

кожен наступний рік після 20 років - 1 %). Нормування праці жінок та чоловіків у Німеччині також відрізняється. Однак і жінки за рік у середньому отримують 10 місячних зарплат чоловіків. Необхідно провести оцінку безпечних термінів праці для робітників без шкоди для здоров‘я, що зайняті у важких, шкідливих, небезпечних умовах праці, враховуючи вік, страховий стаж та інші фактори.

Людина в процесі праці потребує короткі, періодичні перерви для того, щоб підтримувати рівень своєї працездатності. Така потреба у відпочинку індивідуальна та залежить від здоров‘я людини, її психофізіологічного стану, статі, віку та інших факторів. Але на підприємствах, де праця є спільною, неможливо до кожної людини зробити особисті умови, оскільки від цього залежать злагодженість виробничого процесу і витрати робочого часу. Тому на підприємствах встановлюються єдині режими праці і відпочинку. Встановлення такого режиму виходить з конкретних особливостей діяльності на підприємстві. Праця окремих працівників і підрозділів в процесі спільної роботи повинна бути узгоджена по тривалості та календарними періодами. Виходячи з цього необхідно розробляти режим праці та відпочинку, тобто порядок чергування та тривалість періодів роботи і відпочинку для кожного виду робіт. Основною метою його розробки є забезпечення ефективного використання виробничих потужностей за рахунок збереження високої працездатності і здоров'я працівників.

Спільне дослідження, проведене в другій половині 80-х років Європейською асоціацією продуктивності, свідчить про те, що підприємці провідних країн (США, Англії, Швеції, Японії, Італії та інших) не лише не знижують вимоги до нормування праці, а й розширюють сферу його застосування та підвищують якість чинних норм праці. Нормування праці охоплює нові контингенти працівників не лише фізичної, а й розумової праці як у матеріальній, так і в нематеріальній сферах виробництва. З огляду на сталу тенденцію до збільшення витрат на робочу силу менеджери прагнуть

якомога точніше встановлювати норми, підтримувати достатньо високий темп роботи.

Для цього в світі широко використовуються методи мікроелементного аналізу та нормування трудових процесів. Мікроелементне нормування праці базується на доцільності синтезу попередньо диференційованого на складові частини трудового процесу, найдрібніші з яких є елементарні трудові рухи – мікроелементи трудового процесу. Нормування саме мікроелементів (а вже через них – трудових операцій) потребує попередньої раціоналізації виробничого процесу, робочого місця і, найголовніше, - трудового процесу за рахунок вилучення всіх недоцільних, зайвих рухів при нормальному темпі праці. Засади мікроелементного нормування праці були закладені ще Ф.Тейлором, коли він вперше застосував хронометраж для встановлення мінімальної тривалості (абсолютних мінімумів) усіх складових трудової операції. Але оскільки виконання встановлених за цією системою жорстких норм було під силу лише окремим, найбільш кваліфікованим та фізично розвиненим робітникам, то вона (як «наукова система вижимання поту») викликала опір з їхнього боку, низку трудових конфліктів. Сама ж система мікроелементного нормування (англ. абревіатура МТМ)була розроблена в 40- х роках Х. Мейнардом і його колегами Г. Стегементором і Дж. Швабом - спосіб аналізу ручної операції або підбора для кожного руху мікроелементного нормативу часу.

Нормативи будуються шляхом відбору середніх працівників, які працювали в середніх виробничі умови. Випробуваним пропонували виконати послідовно рухи, які знімалися на кіноплівку. Потім на вповільненому перегляді експертним шляхом визначалися нормативи часу на кожну операцію. Застосовуючи систему МТМ нормувальник заздалегідь може визначити вироблення кваліфікованого робітника. Серед систем мікроелементного нормування широке застосування в практиці отримали: МТМ (система виміру методів роботи) та її різновиди МТМ-1, МТМ-2,

МТМ3, МТМ-В; МТА (аналіз часу та рухів); МОДАПСТ (система укрупнених нормативів) та ін.

На вітчизняних підприємствах в більшості випадків використовується базова система мікроелементних нормативів часу (БСМ). БСМ була створена в 1982 р. у результаті проведеної роботи науководослідницьким інститутом праці (м. Москва) і Центральним бюро нормативів по праці разом з галузевими науково-дослідницькими організаціями. У систему були закладені нормативи часу на 50 мікроелементів, об'єднаних в 13 груп. При цьому з урахуванням стомлюваності був знайдений припустимий рівень інтенсивності праці або темп роботи. Дослідницьке впровадження БСМ показало, що, користуючись даною системою, можна охопити мікроелементним нормуванням до 80% ручних трудових процесів, що зустрічаються на різних видах робіт й у різних галузях промисловості. Одночасно була виявлена необхідність коригування БСМ, уточнення факторів, що впливають, уніфікації їх значень, розробки поправочних коефіцієнтів, що враховують різний темп виконання рухів на підприємствах з масовим і серійним типами виробництва, спрощення нормативних карт.

До числа мікроелементних систем, що одержали найбільше поширення за рубежем, ставляться базові, або детальні, системи МТМ1 й Wогк Factor, а також укрупнені системи МТМ2, МТМ3, МТМ4 і т.д. За останні роки в США були створені автоматизовані системи мікроелементного нормування, такі, як MOST (Maynard Operation Sequence Technique), Univation, Wocom, 4M-Data й ін. Як приклади автоматизованих систем МТМ, створених у Європі, можна назвати німецькі системи YAS і МЕК, розроблені для встановлення норм часу в серійному, дрібносерійному й одиничному виробництвах, а також систему MODAPTS PLAS, розроблену в Австралії. Відмінна риса даної системи - великий спектр нормованих робіт: це, зокрема, читання, лист, друкування, телефонні розмови, натискання на клавіші й багато чого іншого. Таким чином, узагальнюючи іноземний досвід та власні надбання,

мікроелементні системи нормування праці є одним з найперспективніших напрямків розвитку сучасної організації праці на українських підприємствах.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування та оцінювання ефективності впровадження запропонованого заходу в ТОВ «АГРОБУД»

Проблеми нормування праці промислових робітників останнім часом посідають велике місце у системі грамотного управління персоналом підприємства. Насамперед, це пов’язано з необхідністю підвищення ефективності їх трудового потенціалу, оптимізацією професійного складу працівників. Досить актуальним є питання раціональної організації трудових процесів, дотримання усіх норм праці на кожному робочому місці при забезпеченні оптимальної інтенсивності праці робітників. Грамотний підхід до нормування праці вимагає професійних знань особи, яка безпосередньо буде займатися цим процесом на підприємстві. Якщо таких знань не достатньо є доречним підвищити рівень знань в цій сфері шляхом навчання. Можливі методи навчання класифіковані на рис 3.1.

Рис. 3.1. Класифікація методів навчання персоналу

Окрім традиційних методів навчання персоналу, існують інноваційні, які широко застосовуються в європейських країнах, тоді як в Україні тільки починають використовуватися в практиці діяльності підприємств. До сучасних методів навчання персоналу відносять такі:

- ✓ Відеонавчання – наочне навчання, яке реалізується за допомогою надання персоналу аудіо- та відеопрограм, електронних документів.
- ✓ Дистанційне навчання – використання телекомунікаційних технологій для навчання персоналу на відстані (найбільш застосовуваним його різновидом є Skype-навчання, або прослуховування вебінарів).
- ✓ Кейс-навчання – розгляд практичних ситуацій з досвіду діяльності різних підприємств, що передбачає аналіз і групове обговорення гіпотетичних або реальних ситуацій. Такий метод дає можливість розвинути здібності до аналізу, діагностики та прийняття обґрунтованих рішень. Цей метод є ефективним для керівників різного рівня.
- ✓ В тренінговому навчанні основна увага приділяється набуттю практичних компетентностей, тоді як теоретичний блок є мінімізованим. Метою тренінгів є моделювання наближених до реальності ситуацій з метою розвитку певних практичних навичок, освоєння нових моделей поведінки, зміни ставлення до виконання завдань тощо. Цей метод диференціюється у сукупності таких інструментів: ділові, рольові та імітаційні ігри, дискусії, дебати тощо.
- ✓ Мозковий штурм – метод, що дає змогу генерувати велику кількість ідей для вирішення проблемної ситуації за обмежений проміжок часу з подальшим аналізом і вибором найбільш доцільного варіанту управлінського рішення. Найбільш ефективним цей метод є для роботи в команді (малих групах).
- ✓ Сторітеллінг (мотиваційна розповідь) – метод навчання нових співробітників організації для ознайомлення з організаційною структурою, корпоративною культурою, локальними розпорядчими

документами тощо. Навчання починається з моменту підбору персоналу до повної адаптації працівника; воно проводиться безпосереднім керівником (наставником) для надання інформації про організацію, її особливості, для контролю в період випробувального терміну (стажування).

- ✓ Баскет-метод – метод імітації ситуацій «керівної діяльності», за якого співробітник долучається до ролі керівника. Цей метод застосовується до працівників, які претендуватимуть на керівну посаду.
- ✓ Shadowing («стеження») – надання можливості працівнику, представленого до просування кар'єрними сходами, перекваліфікації, ротації, не менше двох днів бути «тінню» співробітника, що займає певну посаду. Завдяки цьому номінант «занурюється» в специфіку певної роботи, може визначити сутність і обсяг необхідних йому знань, навичок і необхідних компетенцій.
- ✓ Secondment (своєрідне «відрядження») є різновидом ротації, що передбачає тимчасове переміщення працівника на інше місце роботи, в інший підрозділ організації з подальшим поверненням до виконання попередніх обов'язків.
- ✓ Buddying – метод, який полягає у закріпленні за працівником партнера (buddy), завданням якого є надання постійного зворотного зв'язку про дії і рішення закріпленого за ним співробітника з метою виявлення «вузьких місць» в його роботі. Учасники є рівноправними, що відрізняє метод від наставництва.
- ✓ Коучинг – метод консалтингу, в процесі якого людина (тренер), який зветься «коуч», допомагає підопічному працівнику досягти професійної мети, передаючи йому свій досвід за допомогою певних наглядів і навчань.
- ✓ Майстер-клас – це одна з форм ефективного професійного, активного навчання, під час якого провідний (визнаний) спеціаліст розповідає і

показує, як застосовувати на практиці нову технологію або новий метод.

Для кожної категорії персоналу доцільно застосовувати індивідуальні підхід (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Пропозиція щодо застосування методів навчання за категоріями персоналу в ТОВ «АГРОБУД

<table>
<tr><th>Категорія персоналу</th><th colspan="4">Традиційні методи</th><th colspan="3">Сучасні (інноваційні методи)</th></tr>
<tr><td>Керівники</td><td>Семінари; Конференції; Кейс-метод</td><td rowspan="2">Тренінги</td><td rowspan="2">Ділові ігри</td><td rowspan="2">Самонавчання</td><td rowspan="2">Мозговий штурм</td><td rowspan="2">Баскет – метод</td><td rowspan="2">Дистанційне навчання</td></tr>
<tr><td>Робітники</td><td>Ротація</td></tr>
<tr><td>Службовці</td><td rowspan="2">Лекції; Курси підвищення кваліфікації; наставництво</td><td colspan="3" rowspan="2"></td><td colspan="3" rowspan="2">Модульне навчання, buddying, майстер-класи, shadowing</td></tr>
<tr><td>Спеціалісти</td></tr>
</table>

Кожний із цих методів навчання персоналу має переваги та недоліки. До переваг можна віднести: доступність, різноманітність, інноваційність, свободу вибору місця та часу проведення занять, широкий ринок вибору послуг.

Недоліками є: значні фінансові витрати, втрати робочого часу, ризик неотримання бажаного результату (неефективність).

Фактично сьогодні керівник компанії може втілити будь-яку ідею у сфері навчання та як наслідок підвищення кваліфікації персоналу. Важливо, щоб обраний метод відповідав цілям навчання і використовувався системно.

Пропонуємо з метою підвищення ефективності діяльності з нормування праці відправити на навчання особу, яка займається питаннями встановлення і перегляду норм на підприємстві. Оберемо традиційні методи навчання тренінг. Організувати процес навчання можливо власними силами шляхом внутрішньо-фірмового навчання із запрошенням зовнішніх фахівців з метою отримання свіжих знань ззовні організації. Але здійснивши моніторинг навчальних курсів по даній проблематиці і територіальне розташування підприємства (Вінницька область) було визначено, що найбільш перспективним та доречним буде дводенний тренінг (навчання) в м. Вінниця спеціаліста-нормувальщика.

В табл.3.2 представлені витрати, які необхідні для відрядження одного фахівця на навчання.

Таблиця 3.2

Витрати для підвищення кваліфікації фахівця з нормування праці

№ п/п	Стаття витрат	Вартість, грн
1	Вартість навчання однієї особи	7 500
2	Транспортні витрати та витрати на проживання однієї особи	1900
3	Усього	9 400

Отже, загальні витрати на навчання фахівця з нормування праці становитиме 9 400 грн.

Для підприємства ТОВ «АГРОБУД» ця сума є цілком задовільною.

В результаті впровадження заходу в ТОВ «АГРОБУД» очікує позитивного результату, тобто планує збільшити обсяги реалізації продукції і відповідно, отримати додатковий прибуток, оскільки налагодиться процес нормування праці на підприємстві, розроблятимуться обґрунтовані норми праці та вчасно будуть переглядатися.

Спрогнозуємо зростання обсягу чистого доходу на підприємстві за допомогою методу стандартного розподілу вірогідностей:

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6} \quad (3.1)$$

де О – оптимістичний прогноз, тис. грн.

В – найбільш вірогідний прогноз, тис. грн.

П – песимістичний прогноз, тис. грн.

Для визначення прогнозних значень обсягів виручки на підприємстві було опитано провідних спеціалістів та керівників відділу і отримано результати. Дані наведені у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Результати опитування експертів, щодо впливу впровадження програми в ТОВ «АГРОБУД» на обсяг виручки

Експерти	1	2	3	4	5	6	7
Зростання чистого доходу , тис. грн.	434	375	362	425	375	397	358

Величини даного прогнозу необхідно перевірити на надійність і типовість. Визначаємо середнє квадратичне відхилення, що характеризує розсіювання думок окремих експертів відносно середнього значення.

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(Q_i - Q_{\text{сер}})^2}{n}} \quad (3.2)$$

Проміжні розрахунки обчислень середнього квадратичного відхилення наведемо в табл. 3.5.

$$\sigma = \sqrt{\frac{5467}{7}} = 27{,}9$$

Таблиця 3.4

Проміжні розрахунки для визначення середнього квадратичного відхилення

	Експерти	1	2	3	4	5	6	7	Разом
1.	Приріст чистого доходу (виручки) від реалізації Q_i, тис. грн.	434	375	362	425	375	397	358	-
2.	$Q_{сер}$	389							-
3.	Відхилення $\Delta Q = (Q_i - Q_{сер})$	45	-14	-27	36	-14	8	-31	-
4.	ΔQ^2	2025	196	729	1296	196	64	961	5467

Визначаємо коефіцієнт варіації, який характеризує однорідність сукупності думок експертів:

$$w = \frac{\sigma}{Q_{сер}} \times 100\% = \frac{27{,}9}{389} \times 100\% = 7{,}17\%$$

Оскільки розрахункове значення коефіцієнта варіації $w < 33\%$, то сукупність думок експертів можна вважати однорідною, що вказує на можливість використання даних експертних оцінок для подальших розрахунків.

Найбільш вірогідний чистий дохід (В) визначаємо за методом медіан, тобто середнього значення рядку. В даному випадку ряд має такий вигляд:

Таблиця 3.5

Приріст чистого доходу за методом медіан

Значення	358	362	375	389	397	425	434
Прогноз	Песиміс тичний прогноз			Вірогідний прогноз			Оптимістич ний прогноз

За найбільш вірогідний (В) приріст чистого доходу приймаємо 389 тис. грн.

За оптимістичним прогнозом (О) приріс чистого дохіду становитиме 434 тис. грн., песимістичний прогноз (П) – 358 тис. грн.

Розраховуємо очікуване значення прогнозу приросту чистого доходу

$$ОП = \frac{О + 4В + П}{6} = \frac{434 + 4*389 + 358}{6} = 391{,}3 \text{тис. грн.}$$

Чистий дохід у проектному році складе:

63208 + 391,3= 63599,3 тис. грн. (0,619%)

Знайдемо величину повних витрат в проектному році: Повні витрати на виробництво і реалізацію в 2019 році склали 65585 тис. грн., в тому числі: постійні витрати – 16396,25 тис.грн., змінні витрати – 49188,75 тис. грн.

Змінні витрати прямо пропорційні змінам обсягу чистого доходу, тому відсоток зміни приросту чистого доходу дорівнює відсотку зміни змінних витрат.

Приріст змінних витрат установитиме:

49188,75 *0,00619= 304,48 тис. грн.

В проектному році також планується збільшити витрати за рахунок навчання спеціаліста з нормування праці. Тому повні витрати збільшаться на: 313,88 тис. грн (304,48+9,4).

Обчислимо приріст прибутку від реалізації продукції в проектному році:

$$391,3 – 313,88 = 77,42 \text{ тис. грн.}$$

Приріст чистого додаткового прибутку становитиме:

$$77,42*(1-0,18) = 63,49 \text{ тис. грн.}$$

Отже, додатковий чистий прибуток за результатами розрахунків склав 63,49 тис. грн.

Зведемо отримані розрахунки в єдину таблицю 3.6.

Таблиця 3.6

Очікувані результати від проведення заходу

Показники	Значення, тис. грн.
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	391,3
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	313,88
Приріст прибутку від реалізації продукції	77,42
Приріст чистого прибутку	63,49

Отримані дані щодо очікуваних результатів є досить оптимістичними.

3.3. Інвестиційна привабливість заходу та його на основні показники роботи підприємства

Капітальні витрати для реалізації запропонованого заходу складатимуться з приросту нормативу обігових коштів в результаті зростання

чистого доходу. Тому наступним кроком визначимо зміну обігових коштів. Ця величина і є необхідними інвестиційними коштами та дорівнюватиме 6% від 85% приросту змінних витрат, який буде отримано в результаті впровадження заходу.

$$304{,}48*0{,}85*0{,}06 = 15{,}53 \text{ тис. грн.}$$

Термін окупності капітальних вкладень розраховуємо за формулою:

$$T = K_и / \Delta Пр_ч = 15{,}53/\ 63{,}49 = 0{,}245 \text{ року} \qquad (3.3)$$

Отже, термін окупності капітальних вкладень становитиме 0,245 року.

Будь який проект дисконтується за ставкою, що приймається на рівні ставки рефінансування НБУ чи кредитних ставок комерційних банків. Ставку дисконту приймаємо на рівні 25%.

Отже, чистий генерований грошовий потік буде дорівнювати:

$$ЧГП = \Delta Пр_ч = 63{,}49 \text{ тис.грн.}$$

Нинішню вартість (НВ) майбутніх грошових потоків за весь життєвий цикл проекту розраховують за формулою:

$$\sum_{i=1}^{N} НВ_1 = \sum_{i=1}^{N} \frac{ЧГП}{(1+p)^i} = \sum_{i=1}^{N} ЧГП\alpha_i \qquad (3.4)$$

Термін економічного життя проекту (термін життєвого циклу) складає 2 років.

p – ставка дисконту, яку беруть на рівні ставки рефінансування НБУ (приймаємо на рівні 25%)=0,25.

α_i - коефіцієнт приведення на *i*-тий рік терміну економічного життя проекту.

Величини коефіцієнтів приведення розраховуються на основі ставки дисконту (по роках життєвого циклу) за формулою:

$$\alpha_i = 1/(1+p)^i \tag{3.5}$$

де і – певний рік терміну економічного життя проекту, грошові надходження в якому оцінюються на теперішній час.

При ставці дисконту 25%:

1 рік $\alpha_i = 1/(1+0{,}25)^1 = 1/1{,}25 = 0{,}8$

2 рік $\alpha_i = 1/(1+0{,}25)^2 = 1/1{,}25^2 = 0{,}64$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків буде дорівнювати:

$$\sum_{i=1}^{n} НВ = НВ_1 + НВ_2 = ЧГП(\alpha_1 + \alpha_2) = \tag{3.6}$$

$$= 63{,}49 * (0{,}8+0{,}64) = 91{,}43 \text{ тис. грн.}$$

Чисту нинішню вартість (ЧНВ) розраховують як різницю між сумою нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвій цикл проекту, та початковими інвестиціями:

$$ЧНВ = 91{,}43 - 15{,}53 = 75{,}9 \text{ тис. грн.}$$

Дисконтований період повернення інвестицій визначають як відношення початкових інвестицій до середньорічної нинішньої вартості:

$$T_г = ПІ / НВ_{ср.} = 15{,}53 / 45{,}715 = 0{,}34 \text{ року} \tag{3.7}$$

де НВ – середньорічна нинішня вартість:

$$НВ_{ср.} = \frac{\sum НВ}{N} = 91{,}43/2 = 45{,}715 \text{ тис. грн.}$$

Індекс доходності визначається відношенням чистої нинішньої вартості до початкових інвестицій:

$$ІД = ЧНВ/ПІ = 75{,}9 /15{,}53 = 4{,}89$$

Індекс прибутковості визначається відношенням суми нинішніх вартостей, накопичених за весь життєвий цикл проекту, до початкових інвестицій:

$$ІП = \sum НВ / ПІ = 91{,}43/15{,}53 = 5{,}89$$

Показники економічної ефективності заходу зведемо в єдину таблицю 3.7.

Таблиця 3.7

Показники економічної ефективності від впровадження заходу

	Показники	**Один. виміру**	**Значення**
1	Капітальні витрати	тис. грн.	15,53
2	Додатковий прибуток	тис. грн.	77,42
3	Чистий додатковий прибуток	тис. грн.	63,49
4	Сума нинішніх вартостей, накопичених за весь термін економічного життя проекту	тис. грн.	91,43
5	Чиста нинішня вартість	тис. грн.	75,9
6	Термін окупності недисконтований	Років	0,245
7	Термін окупності дисконтований	Років	0,34
8	Індекс доходності	-	4,89
9	Індекс прибутковості	-	5,89

На основі проведених розрахунків можна зробити висновок про доцільність навчання спеціаліста з нормування праці на підприємстві.

Розглянемо вплив від впровадження заходу на техніко-економічні показники ТОВ «АГРОБУД», (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Вплив від впровадження заходу на техніко-економічні показники роботи ТОВ «АГРОБУД»

№ з/п	Показник	Базисний рік	Прогнозований рік	Відхилення	
				абсолютне, ±	відносне, %
1.	Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	63208	63599,3	391,3	0,619
2.	Повні витрати на виробництво та реалізацію продукції, тис. грн.	65585	65898,88	313,88	0,48
3	Інші операційні доходи, тис. грн	8120,6	8120,6	-	-
4.	Прибуток від реалізованої продукції, тис. грн.	5743,6	5821,02	77,42	1,34
4.	Чистий прибуток, тис. грн.	4710,1	4773,58	63,48	1,34

Таким чином, навчання спеціаліста з нормування праці сприятиме підвищенню ефективності діяльністі підприємства щодо нормування та позитивно відобразиться на його показниках діяльності. Після впровадження заходу чистий дохід збільшиться на 0,619% і складатиме 63599,3тис. грн., а чистий прибуток збільшиться на 1,34 %, що в грошовому виразі складе 4773,58 тис. грн.

Реальний термін окупності даного заходу становить менше року, індекс доходності та індекс прибутковості дорівнюють 4,89 та 5,89 відповідно, що ще раз доводить ефективність запропонованого заходу.

ВИСНОВКИ

Для здійснення ефективної діяльності на підприємстві необхідно забезпечити належне ставлення працівників до виконання своєї роботи, тобто щоб персонал сприймав свою працю як свідому діяльність необхідну для нормального матеріального забезпечення себе і сім'ї та свого професійного розвитку. А для цього в свою чергу необхідно забезпечити нормальну організацію праці шляхом ефективного нормування.

В теоетичному розділі кваліфікаційної роботи здійснено обґрунтування сутності, принципів, завдань, функцій та методів нормування праці та його значення для ефективної діяльності підприємства. Охарактеризовано види норм та досліджено сучасні причини, що негативно впливають на процес нормування праці на підприємстві. Розглянуто інструменти для покращення нормування праці, які використовуються у вітчизняній та зарубіжній практиці. Діагностика стану та ефективності нормування праці дозволяє відслідковувати і корегувати процеси і явища у трудовій діяльності персоналу, а правильний вибір альтернатив організації та нормування праці дає змогу самим працівникам одержувати задоволення від праці та сприяє вирішенню значної кількості проблем в управлінні підприємством, що позитивно впливатиме на його конкурентоспроможність.

В якості об'єкта дослідження було обрано ТОВ «АГРОБУД». В кваліфікаційній роботі надано характеристику його діяльності, проаналізовано основні техніко-економічні показники роботи, кадровий склад та ефективність використання персоналу, а також досліджено стан процесу нормування праці на підприємстві. Здійвнено розрахунок норм праці на прикладі робочого місця сортувальника продукції методом ІФРД.

Є очевидним, що наявність висококваліфікованого персоналу є головною умовою успішної роботи будь-якої компанії, а якщо це фахівець від якого залежить розробка та встановлення обгрунтованих норм праці, то рівень його знань та кваліфікація є особливо важливими для підприємства. З

огляду на це в кваліфікаційній роботі з метою підвищення ефективності діяльності з нормування праці запропоновано відправити на навчання особу, яка займається питаннями встановлення і перегляду норм на підприємстві. Організувати процес навчання можливо власними силами шляхом внутрішньо-фірмового навчання із запрошенням зовнішніх фахівцівю. Але здійснивши моніторинг навчальних курсів по даній проблематиці і територіальне розташування підприємства (Вінницька область) було визначено, що найбільш перспективним та доречним буде дводенний тренінг (навчання) в м. Вінниця. В роботі доведена ефективність даної пропозиції, про що свідчать розраховані економічні показники, а саме: чистий дохід зросте на 0,619 %, а додатковий чистий прибуток на 1,34 % , що в грошовому еквіваленті становитиме 63,49 тис. грн. Інвестиційна приваблтвість запропонованого заходу теж висока, про що свідчать іедекс доходності та індекс прибутковості 4,89 та 5,89 відповідно.

Можна зазначити, що підвищення кваліфікації фахівця з нормування праці сприятиме підвищенню результативності роботи даного працівника. А якісне нормування праці допоможе покращити продуктивність на підприємстві в цілому та позитивно відобразиться на його показниках діяльності. Сучасний керівник повинен усвідомлювати, що обґрунтовані норми праці є основою діяльності підприємства., а для того, щоб скоротити затрати праці, потрібно правильно організувати виробничий процес.

Отже, процес нормування праці є надзвичайно важливим і потребує постійного вдосконалення, адже має прямий зв'язок з результативністю роботи підприємства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамов В. М., Канюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса: ОКФА, 1995. – 312 с.
2. Багрова І.В. Нормування праці : навчальний посібник. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
3. Бичіне В.Б. та ін. Організація і нормування праці: Підручник/ За ред. Ю.Г. Одегова. - 3-е вид.; Перераб. і доп. - М.: Іспит, 2010.
4. Безпалько О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Консп. лекц. – К.: НУХТ, 2011. – 143 с.
5. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес, 2000. - 219 с.
6. Бухалков М. И. Организация и нормирование труда [Текст]: учеб. для вузов – М., 2007. – С. 164–170.
7. Бухалков М.І. Організація і нормування праці: Підручник/2-е вид.; М.: ИНФРА-М, 2008.
8. Величко В.В. Економіка підприємства : Навч. посіб. – Харк. нац. акад. міськ. госп-ва. – Х.: ХНАМГ, 2010. – 169 с.
9. Верхоглядова Н.І., Ядранський Д.М., Лисенко Ю.В., Слабко Я.Я. Нормування праці: Навч.-практ. посіб. К.: Професіонал, 2009. – 368 с.
10. Вернадський А. А. Механізм мотивації персоналу. – К., 2000. – 410с.
11. Гайдай І.Ю. Роль нормування праці в плануванні трудової діяльності підприємств. *Вісник Хмельницького національного університету*. – 2009. – № 4. – Т. 1. – С. 19-22.
12. Генкін Б.М. Організація, нормування і оплата праці на промислових підприємствах: Підручник/4-е вид.; М.: НОРМА, 2007.
13. Гетьман О.О. Шаповал В.М. Економіка підприємства : Навч. посіб. 2-ге вид.. – К.: Центр навчальної літератури, 2010. – 488 с.
14. Десслер Гарри. Управление персоналом. – М., 1997.

15. Дієсперов В. Продуктивність сільськогосподарської праці. *Україна: аспекти праці.* – 2007. – № 5. – С. 41–45.

16. Дзюба С.Г., Гайдай І.Ю. Нормування праці в вітчизняній і міжнародній економіці : [монографія]. Донецьк : ТОВ «Юго-Восток», ЛТД», 2005. – 172 с.

17. Економіка підприємства: Навчальний посібник. / За заг. редакцією П. В. Круша, В. І. Подвігіної, Б. М. Сердюка. – 2 вид. К.: Ельга–НКНТ, 2009. – 780 с

18. Економіка та менеджмент праці : Навч. посіб. / Ю. В. Богоявленська, Є. І. Ходаківський. — К. : Кондор, 2005. — 332 с. — ISBN 966-7982-77-7.

19. Економічні і соціально-трудові аспекти управління персоналом: теорія та приклади : колективна монографія / за заг. ред. д. е. н., проф. Драган О. І. Київ : Кафедра, 2017. 272 с.

20.Єгоршин А.П. Організація праці персоналу: Підручник/М.: ИНФРА-М, 2008

21. Єрьоменко В. О., Рижикова В. С., Коваленко С. О. Основи нормування праці: навч. посіб.. К.:Дельта, 2006. – 288 с. 3. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р.

22. Єрьоменко В. О., Рижиков В. С., Коваленко С. О. Основи нормування праці: навч. посіб. К. : ТОВ «Видавництво Дельта», 2006.

23. Жадан О.В. Проблеми та перспективи розвитку національної системи нормування праці *Вісник Національного університету водного господарства та природокористування*. Серія «Економіка». – 2012. – Вип. 4(60). – С. 59-64.

24. Жадан О.В. Соціально-економічне значення нормування праці в сучасному суспільстві. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво.* – 2013. – № 6(75). – С. 16-20. Нормування праці, роль та місце профспілок: інформаційна записка

25. Завіновська Г. Т. Економіка праці: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. дисц. – К.: КНЕУ, 2001. – 158 с.

26. Захарова О. В. Нормативні складові витрат на робочу силу та їх зв'язок з інвестиціями у розвиток персоналу. 2009. – С. 170–174.

27. Іванілов О. С. Економіка підприємства : Підруч. - О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2009. - 728 с.

28. Іванченко Г.В. Особливості використання нематеріальних стимулів на вітчизняних підприємствах .*Економіст*, 2010. - № 3. - С. 21-23.

29. Калетнік Г. М., Кафлевська С. Г. Шляхи підвищення ефективності використання трудових ресурсів аграрних підприємств. *Зб. наук. пр.. подільського державного аграрнотехнічного університету.* Том 3. – Могилів-Подільський, 2009. – Вип.17. – С. 334–337.

30. Колесник В. В., Сердюк Н. Н. Социально-экономические аспекты организации и нормирования управленческого труда. *Социально-эконом. аспекты промышл. политики: зб. наукових праць. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие.* — Донецк, 2006.

31.Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 1998.

32. Коноплицкий В., Филина А. Это – бизнес: Толковый слов. эконом. терминов.-Киев, 1996.

33. Курмаєв П. Ю., Янчук І. О., Бондаренко Н. М., Василенко А. В. Напрями підвищення ефективності аграрного виробництва в Україні *Економіка: проблеми теорії та практики: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ*: ДНУ, 2010. – Т. 1, № 261. – С. 3–8.

34. Кучинський В.А., Крамською Д.Ю. Розробка та застосування якісних нормативів праці як основа підвищення ефективності роботи підприємства . *Бізнес Інформ*. – 2013. – № 4. – С. 293-298

35. Махсма М. Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К.: Видавництво Європейського ун-ту, 2004. – 188 с.

36. Міронова Ю. В., Мороз О. В., Грабовецький Б. Є. Оцінка ефективності праці на основі використання виробничих функцій. *Зб. наук. пр. Уманського державного аграрного університету*. – Умань, 2009. – Ч. 2. Економіка, № . 72. – С. 133–138

37. Могілат І., Горшкова Н., Кожем'якіна С. Продуктивність праці, продуктивність капіталу та сукупна факторна продуктивність: динаміка і фактори впливу на них . *Економіка України*. – 2009. – № 8. – С. 4–16.

38. Мортіков В. Гнучкість підприємства в соціально-трудових відносинах . *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 7. – С. 39–43.

39. Мосейчук М.А. Нормування праці. *Заробітна плата*. - № 2. – 2009.

40. Нормування праці : навч.-практ. посіб. Н. І. Верхоглядова, Д. М. Ядранський, Ю. В. Лисенко, Я. Я. Слабко. — К. : Професіонал, 2009. — 368 с. — рекомендовано кафедрою. — ISBN 978-966-370-122-6.

41.Нормування праці як інструмент управління діяльністю підприємства .Л. А. Андросюк. *Проблеми економіки підприємств в сучасних умовах.* — 2011. — С. 87-88.

42.Нормування праці: конспект лекцій. О. І. Драган, О. Ф. Крайнюченко, Я. І. Юрик. — К. : НУХТ, 2014. — 23 с.

43.Організація нормування праці на підприємстві. І. С. Журавська . *Сучасні проблеми розвитку підприємств харчової промисловості : теорія та практика.* — 2013. — С. 192-194.

44.Організація та нормування праці: навч. посіб. Н. С. Данилевич, А. В. Калина, Т. Б. Твердушка [та ін.] ; ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана", Ін-т бізнес-освіти. К. : КНЕУ, 2015.– 390 с.

45.Орлов О. О. Планування діяльності підприємства: Підручник. – К.: Скарби. – 2002 – 334 с.

46.Петрович Й.М., Кіт А.Ф., Семенів О.М. Економіка підприємства : Підруч. ; за заг. ред. Й.М. Петровича. - Львів: "Новий Світ-2000", 2009. – 680 с.

47.Подольська В. О., Яріш О.В. Фінансовий аналіз: навч. посіб. К. : Центр навчальної літератури, 2007. − 488 с.

48.Правові особливості нормування праці в сільськогосподарських підприємствах. О. Мягков. *Підприємництво, господарство і право*. — 2012. — № 8 (200). — С. 60-62. — Бібліогр.: с. 62.

49.Савицька Г. В. Аналіз господарської діяльності підприємства: Навч. посібник. К.: Знання, 2007. – 654 с.

50.Савчук В. К. Аналіз господарської діяльності сільськогосподарських підприємств. – К. : Урожай, 1995. – 328 с.

51. Словник термінів з економіки праці та соціально-трудових відносин [Текст] / уклад. : О. В. Безпалько, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко [та ін.]. — К. : Кафедра, 2015. — 120 с. — рекомендовано кафедрою. — ISBN 978-966-2705-95-9.

52. Сутність і значення нормування праці. Т. В. Денисенко. *Актуальні проблеми економічного та соціального розвитку підприємств харчової промисловості.* — 2015. — С. 72-73. — Бібліогр. в кінці ст.

53. Сухарський В. С. Економічний словник-довідник. – Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 2002. – 328 с

54. Тарасюк Г.М., Шваб Л.І. Планування діяльності підприємства. - Навч.посібник. – К.: Каравела. 2008. – 432 с.

55. Управління персоналом і економіка праці О. В. Безпалько, Ю. М. Гринюк, Д. Г. Грищенко та ін. ; ред. О. І. Драган ; МОН України, Нац. ун-т харч. технол. — К. : Вініченко, 2014. — 298 с. — дарча. — ISBN 978-966-2622-17-1.Шифр: 005.95 Авторський знак: У67

56. Фаріон І. Д., Жук Л. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: організація, облік, аналіз, контроль: Навч. посіб. /За ред. І. Д. Фаріона. – Тернопіль: Екон. думка, 2003. – 616 с.

57. Формування ринкового механізму в аграрному секторі АПК / За ред. В.К. Терещенка. — К.: ЗАТ "НІЧЛАВА", 2002. — 384 с.

58. Чернега І. І. Мотивація трудової діяльності в сільськогосподарських підприємствах. Матеріали IV Міжнар. наук. — практ. конф. [«Аспекти стабільного розвитку економіки в умовах ринкових відносин»], 21–22 травня 2010р. – Умань: Сочінський, 2010. – Ч. 2. – С. 188–189.

59. Чорна Н. П. Розвиток аграрного бізнесу в Україні в контексті впливу світової фінансово-економічної кризи. *Актуальні проблеми економіки.* – 2009. – № 11. – С. 40–48.

60. Шваб Л. І. Економіка підприємства: Навч. посібник. – 2-ге вид. – К.: Каравела, 2005 – 568 с.

61. Шваб Л.І. Економіка підприємства : Навч. посіб. - 3-тє вид. К.: Каравела, 2009. – 584 с.

62. Горбатюк К.В. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні [Електронний ресурс] - Режим доступа к статье: http://www.confcontact.com/2007nov/gorbatyuk.htm

63.Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01 липня 1993р. № 3356-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi. – (База даних „Законодавство України").

64.Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995р. № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi. (База даних „Законодавство України").

65. Конституція України : офіц. текст. Київ : КМ, 2013. 96 с

66. Крайнюченко О.Ф., Юрик Я.І. Нормування праці: [Електронний ресурс]: –Режим доступу: конспект лекцій. К.: НУХТ, 2013. – 104 с.

67. Нормування праці [Електронний ресурс] [Текст] : конспект лекцій для студ. напр. підготов. 6.030505 "Управління персоналом та економіка праці" галузі знань 0305.

68. Нормування праці, роль та місце профспілок: інформаційна записка [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України, 2012. – Режим доступу : // fplo.lg.ua/upload/docs/upload/ docs2/17022012.doc.

69. Про освіту : Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Голос України. 2017. 27 верес. (№ 178-179). С. 10–22.

70. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. Дата оновлення: 28.09.2017. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18. (дата звернення: 15.11.2018).

71. Проект заходів щодо підвищення мотивації праці на підприємстві [Електронний ресурс] – URL: http://www.managerhelp.org/hoks-1719-1.html.

72. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.95 № 197. Заходи щодо поліпшення нормування праці в народному господарстві.

73. Шабанова Г.П. Повышение производительности и нормирование труда [Электронный ресурс]. - Режим доступа к статье: http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002953

74. Шарая А. А. Принципи державної служби за законодавством України. Юридичний науковий електронний журнал. 2017. № 5. С. 115–118. URL: http://lsej.org.ua/5_2017/32.pdf.

75. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні [Электронный ресурс]. - Режим доступа к статье: // www.confcontact.com/2007nov/gorbatyuk.htm.

ДОДАТКИ

Додаток 1
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

		Коди		
Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	2018	01	01
Товариство з обмеженою відповідальністю "Агробуд"	за ЄДРПОУ	34762460		
Територія Оратівський район Вінницької області	за КОАТУУ	8038600000		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240		
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур	за КВЕД	23.63		
Середня кількість працівників, осіб 30				
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон вулиця Леніна буд. 2, смт. Оратів 22600		0444920701		

1. Баланс на 31 грудня 2017 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	-	46,8
Основні засоби	1010	36,6	267,5
первісна вартість	1011	65,1	417,0
знос	1012	(28,5)	(149,5)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	**1095**	36,6	314,3
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 991,0	1 298,5
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	61,3	754,8
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	28,6	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	103,6	481,0
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	29,1	142,0
Витрати майбутніх періодів	1170	0,7	9,3
Інші оборотні активи	1190	166,0	21,4
Усього за розділом II	**1195**	2 380,3	2 707,0
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	2 416,9	3 021,3

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	40,0	40,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 795,5	2 921,2
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	**1495**	1 835,5	2 961,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	70,1	187,5
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	516,5	1 420,6
розрахунками з бюджетом	1620	347,3	110,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	283,1	30,5
розрахунками зі страхування	1625	13,1	16,5
розрахунками з оплати праці	1630	47,7	53,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	191,1	3 864,6
Усього за розділом III	**1695**	1 115,7	5 464,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
Баланс	**1900**	3 021,3	8 613,5

2. Звіт про фінансові результати

за Рік **2017**

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	39 609,1	42 201,7
Інші операційні доходи	2120	5 421,0	2 431,3
Інші доходи	2240	0,5	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2260	45 030,6	44 633,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(28 727,3)	(33 611,3)
Інші операційні витрати	2180	(14 466,7)	(9 458,3)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	**2285**	(43 194,0)	(43 069,6)
Фінансовий результат до оподаткування (2260 – 2285)	2290	1 836,6	1 563,4
Податок на прибуток	2300	(336,6)	(283,6)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	**2350**	1 500,0	1 279,8

Керівник _____ (підпис) ЕЦП Шевчук О.П. Шевчук Олександр Петрович (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер _____ (підпис) ЕЦП Бадьора Р.Г. Бадьора Раїса Григорівна (ініціали, прізвище)

Додаток 1
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

		Коди		
Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	2019	01	01
Товариство з обмеженою відповідальністю "Агробуд"	за ЄДРПОУ	34762460		
Територія Оратівський район Вінницької області	за КОАТУУ	8038600000		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240		
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур	за КВЕД	23.63		
Середня кількість працівників, осіб 30				
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон вулиця Леніна буд. 2, смт Оратів 2260	0444920701			

1 Баланс на 31 грудня 2018 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	46,8	47,0
Основні засоби	1010	267,5	444,3
первісна вартість	1011	417,0	773,8
знос	1012	(149,5)	(329,5)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	**1095**	314,3	491,3
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	1 298,5	5 109,8
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	754,8	1 133,1
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	481,0	882,5
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	142,0	330,7
Витрати майбутніх періодів	1170	9,3	23,9
Інші оборотні активи	1190	21,4	642,2
Усього за розділом II	**1195**	2 707,0	8 122,2
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	3 021,3	8 613,5

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	40,0	40,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 795,5	2 921,2
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	**1495**	1 835,5	2 961,2
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	70,1	187,5
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	516,5	1 420,6
розрахунками з бюджетом	1620	347,3	110,1
у тому числі з податку на прибуток	1621	283,1	30,5
розрахунками зі страхування	1625	13,1	16,5
розрахунками з оплати праці	1630	47,7	53,0
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	191,1	3 864,6
Усього за розділом III	**1695**	1 115,7	5 464,8
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
Баланс	**1900**	3 021,3	8 613,5

2. Звіт про фінансові результати

за Рік **2018**

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	39 609,1	42 201,7
Інші операційні доходи	2120	5 421,0	2 431,3
Інші доходи	2240	0,5	-
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2260	45 030,6	44 633,0
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(28 727,3)	(33 611,3)
Інші операційні витрати	2180	(14 466,7)	(9 458,3)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	**2285**	(43 194,0)	(43 069,6)
Фінансовий результат до оподаткування (2260 – 2285)	2290	1 836,6	1 563,4
Податок на прибуток	2300	(336,6)	(283,6)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	**2350**	1 500,0	1 279,8

Керівник _____ (підпис) ЕЦП Шевчук О.П. Шевчук Олександр Петрович (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер _____ (підпис) ЕЦП Бадьора Р.Г. Бадьора Раїса Григорівна (ініціали, прізвище)

Додаток 1
до положення (стандарту) бухгалтерського обліку 25
"Фінансовий звіт суб'єкта малого підприємництва"

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

ФІНАНСОВИЙ ЗВІТ
суб'єкта малого підприємництва

		Коди		
Підприємство	Дата(рік,місяць,число)	2020	01	01
Товариство з обмеженою відповідальністю "Агробуд"	за ЄДРПОУ	34762460		
Територія Оратівський район Вінницької області	за КОАТУУ	8038600000		
Організаційно-правова форма господарювання Товариство з обмеженою відповідальністю	за КОПФГ	240		
Вид економічної діяльності Вирощування зернових культур	за КВЕД	23.63		
Середня кількість працівників, осіб 59				
Одиниця виміру: тис. грн. з одним десятковим знаком				
Адреса, телефон вулиця Леніна буд.2 стм. Оратів 22600		0444920701		

1.Баланс на 31 грудня 2019 р.

Форма № 1-м Код за ДКУД 1801006

Актив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Необоротні активи			
Незавершені капітальні інвестиції	1005	47,0	56,6
Основні засоби	1010	444,3	1 152,8
первісна вартість	1011	773,8	1 754,0
знос	1012	(329,5)	(601,2)
Довгострокові біологічні активи	1020	-	-
Довгострокові фінансові інвестиції	1030	-	-
Інші необоротні активи	1090	-	-
Усього за розділом I	**1095**	491,3	1 209,4
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	5 109,8	5 035,4
у тому числі готова продукція	1103	-	-
Поточні біологічні активи	1110	-	-
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	1 133,1	5 233,3
Дебіторська заборгованість за розрахунками з бюджетом	1135	-	-
у тому числі з податку на прибуток	1136	-	-
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	882,5	986,8
Поточні фінансові інвестиції	1160	-	-
Гроші та їх еквіваленти	1165	330,7	396,4
Витрати майбутніх періодів	1170	23,9	39,4
Інші оборотні активи	1190	642,2	482,1
Усього за розділом II	**1195**	8 122,2	12 173,4
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття	**1200**	-	-
Баланс	**1300**	8 613,5	13 382,8

Пасив	Код рядка	На початок звітного року	На кінець звітного періоду
1	2	3	4
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	40,0	40,0
Додатковий капітал	1410	-	-
Резервний капітал	1415	-	-
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 921,2	7 492,3
Неоплачений капітал	1425	(-)	(-)
Усього за розділом I	**1495**	2 961,2	7 532,3
II. Довгострокові зобов'язання, цільове фінансування та забезпечення	1595	187,5	94,1
III. Поточні зобов'язання			
Короткострокові кредити банків	1600	-	-
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	-	-
товари, роботи, послуги	1615	1 420,6	1 208,0
розрахунками з бюджетом	1620	110,1	1 343,9
у тому числі з податку на прибуток	1621	30,5	639,0
розрахунками зі страхування	1625	16,5	23,2
розрахунками з оплати праці	1630	53,0	93,8
Доходи майбутніх періодів	1665	-	-
Інші поточні зобов'язання	1690	3 864,6	3 087,5
Усього за розділом III	**1695**	5 464,8	5 756,4
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття	**1700**	-	-
Баланс	**1900**	8 613,5	13 382,8

2. Звіт про фінансові результати

за Рік 2019

Форма № 2-м Код за ДКУД 1801007

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	63 208,3	39 609,1
Інші операційні доходи	2120	8 120,1	5 421,0
Інші доходи	2240	0,5	0,5
Разом доходи (2000 + 2120 + 2240)	2280	71 328,9	45 030,6
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(45 045,6)	(28 727,3)
Інші операційні витрати	2180	(20 513,5)	(14 466,7)
Інші витрати	2270	(25,8)	(-)
Разом витрати (2050 + 2180 + 2270)	**2285**	(65 584,9)	(43 194,0)
Фінансовий результат до оподаткування (2280 – 2285)	2290	5 744,0	1 836,6
Податок на прибуток	2300	(1 033,9)	(336,6)
Чистий прибуток (збиток) (2290 – 2300)	**2350**	4 710,1	1 500,0

Керівник _____ (підпис) ЕЦП Шевчук О.П. Шевчук Олександр Петрович (ініціали, прізвище)

Головний бухгалтер _____ (підпис) ЕЦП Бадьора Р.Г. Бадьора Раїса Григорівна (ініціали, прізвище)

Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця виміру за НПП	Код продукції за НПП	Обсяг виробленої продукції за звітний рік *(валовий випуск)*	Кількість виробленої продукції із сировини замовника за звітній рік *(гр.2=<гр.1)*	Вартість промислових послуг за звітній рік, тис. грн *(вартість перероблення сировини замовника, оброблення наданої замовником продукції, ремонту і технічного обслуговування, установлення та монтажу: якщо гр.2 не дорівнює 0, то гр.3 не дорівнює 0 і навпаки)*	Кількість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини, у звітному році *(незалежно від періоду виробництва продукції)*	Вартість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини, у звітному році, тис. грн *(незалежно від періоду виробництва продукції: якщо гр.4 не дорівнює 0, то гр.5 не дорівнює 0 і навпаки)*	Обсяг виробленої продукції за попередній рік *(валовий випуск)*
А	Б	В	1	2	3	4	5	6
Зернові культури	тис.т	23.63.10.00	70,9	-	-	70,9	32 528,7	32 528,7

Пояснення: _____

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

ЕЦП Шевчук О.П. Шевчук Олександр Петрович
(ПІБ)

ЕЦП Бадьора Р.Г. Бадьора Раїса Григорівна
(ПІБ)

телефон: _____ факс: _____ електронна пошта: _____

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ 3 4 7 6 2 4 6 0

Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України"Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 [3] Кодексу України про адміністративні правопорушення

ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ

за 2019 рік

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб, які займаються економічними видами діяльності промисловості - територіальному органу Держстату	не пізніше 28 лютого

№ 1П-НПП
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
06.07.2019 № 131

Респондент:

Найменування: **Товариство з обмеженою відповідальністю "ХАУЗ БЕТОН"**

Місцезнаходження (юридична адреса):
смт. Оратів, вул. Леніна 2. 22600
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
смт. Оратів, вул. Леніна 2. 22600
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Ідентифікаційний код ЄДРПОУ	3	4	7	6	2	4	6	0

Державне статистичне спостереження

ДОКУМЕНТ ПРИЙНЯТО

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України"Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186 [5] Кодексу України про адміністративні правопорушення

ЗВІТ ПРО ВИРОБНИЦТВО ТА РЕАЛІЗАЦІЮ ПРОМИСЛОВОЇ ПРОДУКЦІЇ
за 2018 рік

Подають:	Термін подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб, які займаються економічними видами діяльності промисловості - територіальному органу Держстату	не пізніше 28 лютого

№ 1П-НПП
(річна)
ЗАТВЕРДЖЕНО
Наказ Держстату
15.07.2018 № 115

Респондент:

Найменування: **Товариство з обмеженою відповідальністю**

Місцезнаходження (юридична адреса):
смт. Оратів, вул. Леніна 2.
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса):
смт. Оратів, вул. Леніна 2.
(поштовий індекс, область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Назва виду продукції за Номенклатурою продукції промисловості (НПП)	Одиниця вимірювання за НПП	Код продукції за НПП	Кількість виробленої продукції за звітний рік *(валове виробництво)*	Кількість виробленої продукції із сировини замовника за звітній рік *(гр.2=гр.1)*	Вартість промислових послуг за звітній рік, тис. грн *(вартість перероблення сировини замовника, оброблення наданої замовником продукції, ремонту і технічного обслуговування, установлення та монтажу: якщо гр.2 не дорівнює 0, то гр.3 не дорівнює 0 і навпаки)*	Кількість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини, у звітному році *(незалежно від періоду виробництва продукції)*	Вартість реалізованої продукції, виробленої з власної сировини, у звітному році, тис. грн *(незалежно від періоду виробництва продукції: якщо гр.4 не дорівнює 0, то гр.5 не дорівнює 0 і навпаки)*	Кількість виробленої продукції за попередній рік *(валове виробництво)*
А	Б	В	1	2	3	4	5	6
Зернові культури	тис.т	23.63.10.00	80,4	-	-	80,4	44 428,0	70,9

Пояснення:

ЕП Шевчук Олександр Петрович

Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації

ЕП Шевчук Олександр Петрович
(ПІБ)

Бадьора Р.Г.
(ПІБ)

телефон: 0444940701 факс: електронна пошта: housebetonzvit@gmail.com

	КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)	2018	01	01
за ЄДРПОУ	34762460		

Підприємство
Товариство з обмеженою відповідальністю «Агробуд»
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2017 рік

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

І. Фінансові результати

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	42202	12620
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(35535)	(10537)
Валовий: прибуток	2090	5103,8	5051
збиток	2095	(5103,8)	(4980)
Інші операційні доходи	2120	2431,3	2694,3
Адміністративні витрати	2130	(1285,8)	(1210)
Витрати на збут	2150	(6249,3)	(5952,1)
Інші операційні витрати	2180	(9458)	(4665)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1563,3	1495,2
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	-	-
Фінансові витрати	2250	(-)	(-)

Втрати від участі в капіталі	2255	(-)	(-)
Інші витрати	2270	(-)	(-)
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1563,3	1495,2
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	283	210
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1279,3	1285,2
збиток	2355		

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	283	210
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	-	-

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього

			року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	15,3	-
Відрахування на соціальні заходи	2510	-	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	**2550**	-	-

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	-	-

Керівник: Шевчук О.П.

Головний бухгалтер: Бадьора Р.Г.

	КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)	2019	01	01
за ЄДРПОУ	34762460		

Підприємство
Товариство з обмеженою відповідальністю «Агробуд»
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2018 рік

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

І. Фінансові результати

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	39609	42202
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(31261)	(35535)
Валовий: прибуток	2090	6512	5103,8
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	5421	2431,3
Адміністративні витрати	2130	(493,8)	(1285,8)
Витрати на збут	2150	(11439)	(6249,3)
Інші операційні витрати	2180	(14466)	(9458)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	1836	1563,3
збиток	2195	-	-
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	0,5	-
Фінансові витрати	2250	-	-

Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	-	-
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	1836	1563,3
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	336	283
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	1500	1279,3
збиток	2355		

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	336	283
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	-	-

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього

			року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	14,1	15,3
Відрахування на соціальні заходи	2510	-	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	**2550**	-	-

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	-	-

Керівник: Шевчук О.П.

Головний бухгалтер: Бадьора Р.Г.

	КОДИ		
Дата (рік, місяць, число)	2020	01	01
за ЄДРПОУ	34762460		

Підприємство
Товариство з обмеженою відповідальністю «Агробуд»
(найменування)

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
за 2019 рік

Форма № 2 Код за ДКУД 1801003

І. Фінансові результати

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	63208	39609
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	(48855)	(31261)
Валовий: прибуток	2090	14354	6512
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	8120,6	5421
Адміністративні витрати	2130	(2347,3)	(493,8)
Витрати на збут	2150	(14383)	(11439)
Інші операційні витрати	2180	(20513)	(14466)
Фінансовий результат від операційної діяльності: прибуток	2190	5744	1836
збиток	2195	-	-
Дохід від участі в капіталі	2200	-	-
Інші фінансові доходи	2220	-	-
Інші доходи	2240	0,5	0,5

Фінансові витрати	2250	-	-
Втрати від участі в капіталі	2255	-	-
Інші витрати	2270	-	-
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	5744	1836
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	1033	336
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	-	-
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	4711	1500
збиток	2355		

II. Сукупний дохід

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	1033	336
Інший сукупний дохід після оподаткування	**2460**	-	-
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2355 та 2460)	**2465**	-	-

III. Елементи операційних витрат

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
Матеріальні затрати	2500	-	-
Витрати на оплату праці	2505	31,3	14,1
Відрахування на соціальні заходи	2510	-	-
Амортизація	2515	-	-
Інші операційні витрати	2520	-	-
Разом	**2550**	-	-

IV. Розрахунок показників прибутковості акцій

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
1	2	3	4
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	-	-

Керівник: Шевчук О.П.

Головний бухгалтер: Бадьора Р.Г.

Державне статистичне спостереження

Конфіденційність статистичної інформації забезпечується статтею 21 Закону України "Про державну статистику"

Порушення порядку подання або використання даних державних статистичних спостережень тягне за собою відповідальність, яка встановлена статтею 186[3] Кодексу України про адміністративні правопорушення

Звіт із праці

за 2019 рік

Подають:	Терміни подання
юридичні особи, відокремлені підрозділи юридичних осіб – територіальному органу Держстату	не пізніше 7-го числа місяця, наступного за звітним періодом

№ 1-ПВ
(один раз на два роки)
ЗАТВЕРДЖЕНО
наказ Держстату
від 31.07.2019 № 259

Респондент:

Найменування ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «АГРОБУД»

Місцезнаходження (юридична адреса): 22600, Вінницька обл., Оратівський р-н, смт. Оратів, вул. Леніна, 2

(поштовий індекс, область /, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): 22600, Вінницька обл., Оратівський р-н, смт. Оратів, вул. Леніна, 2

(поштовий індекс, область /, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо,

№ будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Найменування структурного підрозділу

Вид економічної діяльності: Вирощування зернових культур (крім рису), бобових культур і насіння олійних культур

Адреса здійснення діяльності, щодо якої подається форма звітності (фактична адреса): 22600, Вінницька обл., Оратівський р-н, смт. Оратів, вул. Леніна, 2

(область /АР Крим, район, населений пункт, вулиця /провулок, площа тощо, № будинку /корпусу, № квартири /офісу)

Номер структурного підрозділу				1	

Розділ І. Кількість штатних працівників

(осіб (*у цілих числах*))

Назва показників	Код рядка	Усього	У т.ч. жінки
А	Б	1	2
Кількість прийнятих штатних працівників	3020	25	2
Кількість звільнених штатних працівників	3040	20	0
Кількість звільнених штатних працівників із причини змін в організації виробництва і праці (реорганізація, скорочення кількості або штату працівників) (*із ряд. 3040*)	3050	0	0
Кількість звільнених штатних працівників із причини плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни, ін.) (*із ряд. 3040*)	3060	20	0
Облікова кількість штатних працівників на кінець звітного періоду	3070	65	0
Станом на 31 грудня звітного року (раз на рік у звіті за IV квартал)			
Облікова кількість штатних працівників, прийнятих на умовах неповного робочого дня (тижня)	3080	0	0
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами	3090		
Облікова кількість штатних працівників, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею віку, встановленого чинним законодавством	3100	0	0

Розділ II. Втрати робочого часу штатних працівників

(*у цілих числах*)

Назва показників	Код рядка	Люд.год	Осіб
А	Б	1	2
Кількість невідпрацьованого робочого часу через відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)	4080	0	0
Кількість невідпрацьованого робочого часу через переведення на неповний робочий день (тиждень) з економічних причин	4090	0	0
Кількість невідпрацьованого робочого часу через масові невиходи на роботу (страйки)	4100	0	0

Розділ III. Склад фонду оплати праці штатних працівників

(тис.грн (*з одним десятковим знаком*))

Назва показників	Код рядка	Усього
А	Б	1
Фонд оплати праці штатних працівників, усього *(ряд. 5020 + ряд. 5030 + ряд. 5060)*	5010	6997,7
Фонд основної заробітної плати	5020	5388,23
Фонд додаткової заробітної плати	5030	1609,47
Надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів *(із ряд. 5030)*	5040	-
Премії та винагороди, що носять систематичний характер (щомісячні, щоквартальні) *(із ряд. 5030)*	5050	-
Виплати, пов'язані з індексацією заробітної плати *(із ряд. 5030)*	5051	-
Компенсація втрати частини заробітку у зв'язку з порушенням термінів її виплати *(із ряд. 5030)*	5052	-
Заохочувальні та компенсаційні виплати	5060	-

Матеріальна допомога *(із ряд. 5060)*	5070	-
Соціальні пільги, що мають індивідуальний характер *(із ряд. 5060)*	5080	-
Оплата за невідпрацьований робочий час *(із ряд. 5030, 5060)*	5090	-

Розділ IV. Розподіл штатних працівників за розмірами заробітної плати

за 2019 р.

(*у цілих числах*)

Назва показників	Код рядка	Осіб
А	Б	1
Кількість штатних працівників, яким оплачено 50% і більше робочого часу, встановленого на місяць, (*сума ряд. 6020 – 6120*)	6010	59
у тому числі у розмірі, грн: до однієї мінімальної заробітної плати	6020	0
від однієї мінімальної заробітної плати до 6000,00	6030	1
від 6000,01 до 6500,00	6040	1
від 6500,01 до 7000,00	6050	2
від 7000,01 до 8000,00	6060	5
від 8000,01 до 10000,00	6070	40
від 10000,01 до 12000,00	6080	5
від 12000,01 до 15000,00	6090	3
від 15000,01 до 20000,00	6100	2
від 20000,01 до 25000,00	6110	0
понад 25000,00	6120	0
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали норму робочого часу, встановлену на місяць (*із рядка 6010*)	6130	59
Кількість штатних працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу, з нарахованою заробітною платою в межах мінімальної (*із рядка 6130)*	6140	0
Облікова кількість штатних працівників на кінець місяця, яким встановлено тарифну ставку (оклад, посадовий оклад) нижчу від прожиткового мінімуму, встановленого законодавством для працездатної особи	6150	0

Розділ V. Кількість і фонд оплати праці окремих категорій працівників

Угрупування	Код рядка	Середньо-облікова кількість, осіб (*у цілих числах)*	Фонд оплати праці, тис.грн (*з одним десятковим знаком*)	Кількість відпрацьованих людино-годин (*у цілих числах*)
А	Б	1	2	3
Із середньооблікової кількості штатних працівників:				
жінки	7010	0	0	
працівники, оплата праці яких фінансується коштом державного та місцевого бюджету (заповнюють бюджетні установи (розпорядники бюджетних коштів)	7020	0		
Працівники, які не перебувають в обліковому складі (позаштатні):				

зовнішні сумісники	7030	0	0	
працюють за цивільно-правовими договорами	7040	**0**	**0**	

Розділ VI. Інформація про укладання колективних договорів
станом на 31 грудня 2020 р.

(у звіті за IV квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству, включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Кількість укладених та зареєстрованих колективних договорів, од	8010	1
Кількість штатних працівників, які охоплені колективними договорами, осіб (*у цілих числах*)	8020	59
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у колективному договорі, грн (*із двома десятковими знаками*)	8030	4952
Розмір мінімальної місячної тарифної ставки (окладу), встановлений у галузевій угоді, грн (*із двома десятковими знаками*)	8040	4723

Розділ VII. Витрати на утримання робочої сили, що не входять до складу фонду оплати праці
за 2019 р.

(у звіті за I квартал)

Назва показників	Код рядка	Усього по підприємству включно з даними по структурних підрозділах
А	Б	1
Витрати підприємства на утримання робочої сили, крім тих, які враховані у фонді оплати праці (*сума рядків з 9020 до 9060*), тис.грн (*з одним десятковим знаком*)	9010	31,3
Витрати підприємства на соціальне забезпечення працівників, тис.грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9020	-
Витрати підприємства на культурно-побутове обслуговування працівників, тис.грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9030	-
Витрати підприємства на забезпечення працівників житлом, тис.грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9040	-
Витрати підприємства на професійне навчання, тис.грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9050	31,3
Інші витрати на робочу силу, тис.грн (*з одним десятковим знаком*) (*із рядка 9010)*	9060	-
Середньооблікова кількість штатних працівників підприємства, осіб (*у цілих числах*)	9070	54

_____ Шевчук Олександр Петрович
Місце підпису керівника (власника) та/або особи, відповідальної за достовірність наданої інформації (ПІБ)

_____ Бадьора Раїса Григорівна
(ПІБ)

телефон: (04330) 21165 факс: (04330) 21490 електронна пошта: tov-agrobud.business-guide.com.ua