

**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

Завідувач кафедри

_____ Олег ШЕРЕМЕТ
(підпис) (ім'я та прізвище)

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

« ____ » _____ 2024 р.

« ____ » _____ 2024 р.

**КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
НА ЗДОБУТТЯ ОСВІТНЬОГО СТУПЕНЯ БАКАЛАВРА**

зі спеціальності _____ 073 «Менеджмент» _____
(код та спеціальності)

освітньо-професійної програми «Менеджмент персоналу» _____

на тему: _____ Удосконалення нормування праці підприємства _____

Виконала: здобувачка 5 курсу, групи ЗУП-5-1

Плетньова Анастасія Євгенівна _____
(підпис)

Керівник доцент, к. е. н. Тертична Любов Іванівна _____
(підпис)

Рецензент _____
(ім'я та прізвище) (підпис)

Я, як здобувачка Національного університету харчових технологій, розумію і підтримую політику університету з академічної доброчесності. Я не надавала і не одержувала недозволеної допомоги під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Здобувачка Плетньова Анастасія Євгенівна _____

Київ – 2024 р.

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ХАРЧОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Інститут (факультет) Навчально-науковий інститут економіки і управління
Кафедра економіки праці та менеджменту
Освітній ступінь бакалавр
Спеціальність 073 «Менеджмент»
Освітньо-професійна програма «Менеджмент персоналу»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри економіки
праці та менеджменту

_____ Тамара БЕРЕЗЯНКО

«09» жовтня 2023 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧА

Плетньової Анастасії Євгенівни

1. Тема роботи Удосконалення нормування праці підприємства
керівник роботи Тертична Любов Іванівна, к. е. н., доцент
затвержені наказом закладу вищої освіти від 09.10.2023 р. № 819-КС
2. Строк подання здобувачем роботи 01.02. 2024 р.
3. Вихідні дані до роботи Законодавчі та нормативні акти, аналітичні та статистичні матеріали стосовно теми роботи, бухгалтерська, статистична звітність та аналітичні матеріали ТЗОВ «Гудвеллі Україна»
4. Зміст пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)
Розділ 1. Теоретичні основи нормування праці підприємства
Розділ 2. Аналіз стану нормування праці в ТЗОВ «Гудвеллі Україна»
Розділ 3. Розробка пропозицій щодо удосконалення нормування праці в ТЗОВ «Гудвеллі Україна»
5. Перелік графічного матеріалу
Результати дослідження знайшли відображення у 9 рисунках та 30 таблицях ілюстративного матеріалу.

6. Консультанти розділів роботи

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

7. Дата видачі завдання 09 жовтня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та вивчення джерел інформації для написання кваліфікаційної роботи. Складання бібліографії наукових джерел	8.11.2023 р.	виконано
2	Розроблення та затвердження плану роботи керівником кваліфікаційної роботи і керівником проєктної групи	15.11.2023 р.	виконано
3	Робота над вступом до кваліфікаційної роботи	29.11.2023 р.	виконано
4	Підготовка першого розділу та подання його керівнику	09.12.2023 р.	виконано
5	Підготовка другого розділу та подання його керівнику	18.12.2023 р.	виконано
6	Підготовка третього розділу та подання його керівнику	10.01.2024 р.	виконано
7	Підготовка висновків до роботи та подання його керівнику	18.01.2024 р.	виконано
8	Доопрацювання роботи з урахуванням зауважень керівника	24.01.2024 р.	виконано
9	Остаточне оформлення роботи. Формування проєкту доповіді, ілюстративного матеріалу. Погодження з керівником кваліфікаційної роботи	25.01.2024 р.	виконано
10	Подання завершеної роботи на розгляд комісії з попереднього захисту	29.01.2024 р.	виконано
11	Подання завершеної роботи на розгляд завідувачу кафедри та подача електронного варіанту роботи для перевірки на плагіат	01.02.2024 р.	виконано
12	Захист кваліфікаційної роботи	15.02.2024	

Здобувачка _____

(підпис)

Анастасія ПЛЕТНЬОВА

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____

(підпис)

Любов ТЕРТИЧНА

(прізвище та ініціали)

АНОТАЦІЯ

Плетньова Анастасія Євгенівна. Удосконалення нормування праці підприємства. – Кваліфікаційна робота на правах рукопису.

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеня бакалавра виконана на матеріалах ТЗОВ «Гудвеллі Україна» за 2021-2022 роки.

У першому розділі роботи здійснено теоретичне обґрунтування основ нормування праці на підприємстві: визначено сутність, значення та принципи нормування праці, виявлено об'єкти нормування праці, узагальнено методи нормування праці в Україні та закордоном.

У другому розділі кваліфікаційної роботи надана організаційно-економічна характеристика господарської діяльності ТЗОВ «Гудвеллі Україна». Проведено аналіз кадрового забезпечення товариства. Детально досліджено стан нормування праці в ТЗОВ «Гудвеллі Україна».

У третьому розділі кваліфікаційної роботи обґрунтовано напрямки удосконалення нормування праці в ТЗОВ «Гудвеллі Україна», розроблено пропозиції щодо удосконалення нормування праці в товаристві, обґрунтовано економічну доцільність впровадження модульної конвеєрної лінії для обвалювання та жилування м'яса з метою автоматизації робочих місць робітників забійного цеху з позитивним впливом на показники економічної діяльності ТЗОВ «Гудвеллі Україна».

Робота містить 99 сторінок основного тексту, 30 таблиць, 9 рисунків, 64 використаних джерела.

Ключові слова: нормування, об'єкти нормування праці, трудові норми, методи нормування праці, зона обслуговування.

ABSTRACT

Anastasia Yevgenivna Pletniova. Improvement of labor regulation of the enterprise. – Qualifying work with manuscript rights.

The qualifying work for obtaining a bachelor's degree was performed on the materials of Goodwelly Ukraine LLC for 2021-2022.

In the first section of the work, a theoretical substantiation of the basics of labor regulation at the enterprise is carried out: the essence, meaning and principles of labor regulation are defined, the objects of labor regulation are identified, and the methods of labor regulation in Ukraine and abroad are summarized.

The second section of the qualification work provides an analysis of the state of labor regulation in Goodwelly Ukraine LLC. A study of the results of the enterprise's economic activity was also conducted. An analysis of the company's personnel support and an assessment of the effectiveness of labor regulation in Goodwell Ukraine LLP was carried out

In the third section of the qualification work, the directions for improving labor rationing in Goodwelly Ukraine LLC are substantiated, proposals for improving labor rationing in the company are developed, the economic feasibility of implementing a modular conveyor line for cutting and curing meat to automate the workplaces of slaughterhouse workers with a positive impact is substantiated on the indicators of economic activity of Goodwelly Ukraine LLC.

The work contains 99 pages of the main text, 30 tables, 9 figures, 64 used sources.

Key words: standardization, development, event, progressiveness of experience, labor standards, improvement.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА.....	10
1.1. Сутність нормування праці, його значення та принципи.....	10
1.2. Характеристика об'єктів нормування та система трудових норм і нормативів праці на підприємстві.....	16
1.3. Методи нормування праці у вітчизняній і зарубіжній практиці.....	24
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СТАНУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ТЗОВ «ГУДВЕЛЛІ УКРАЇНА».....	33
2.1. Дослідження результатів господарської діяльності Тзов «Гудвеллі Україна».....	33
2.2. Аналіз кадрового забезпечення товариства.....	41
2.3. Оцінка ефективності нормування праці в Тзов «Гудвеллі Україна»...	48
РОЗДІЛ 3. РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ТЗОВ «ГУДВЕЛЛІ УКРАЇНА».....	64
3.1. Основні напрямки удосконалення нормування праці в Тзов «Гудвеллі Україна» з урахуванням прогресивного світового досвіду...	64
3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованого заходу щодо удосконалення нормування праці в Тзов «Гудвеллі Україна».....	69
3.3. Оцінка ефективності запропонованого заходу та його вплив на основні показники господарської діяльності Тзов «Гудвеллі Україна».....	74
ВИСНОВКИ.....	89
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	92
ДОДАТКИ.....	100

ВСТУП

Актуальність теми. У зв'язку із загостренням конкурентної боротьби, ускладненням економічної ситуації внаслідок воєнного стану в Україні однією з найважливіших проблем для сучасних підприємств є удосконалення нормування праці підприємства, адже воно дозволить посилити матеріальну зацікавленість персоналу у роботі за прогресивними нормами, а, роботодавцям, у свою чергу, створить підґрунтя для підвищення продуктивності праці на технічно обґрунтованих підставах. Застосування у нормуванні праці застарілих та занижених норм знижує ефективність планування виробництва та матеріального стимулювання працівників, що призводить до значних перевитрат робочого часу і, відповідно, негативно відбивається на економічних результатах діяльності підприємств. Саме вище зазначеним визначається актуальність теми дослідження.

Істотний внесок у розвиток нормування праці та його класичних теорій здійснили зарубіжні вчені, як то: Ф. Гілберт, Л. Гілберт, Г. Емересон, Ф. Тейлор, А. Файоль та інші.

Сучасні українські учені-економісти також зробили істотний внесок у дослідження інструментарію нормування праці та пошук шляхів його удосконалення на підприємствах, зокрема О. Безпалько, Д. Бутенко, М. Ведерніков, А. Гірман, Н. Данилевич, О. Драган, А. Калина, В. Кифяк, О. Коваленко, С. Кучеренко, Д. Підкопай, Л. Позднякова, В. Серединська, В. Скриль, І. Причепа, О. Тертичний, І. Токмакова, В. Уманська, І. Чернявська, К. Шапаренко.

Метою роботи є дослідження теоретичних і практичних засад нормування праці в ТЗОВ «Гудвеллі Україна» для розроблення пропозицій щодо його подальшого удосконалення.

Об'єктом дослідження є удосконалення нормування праці підприємства.

Предметом дослідження є теоретичні, методичні та практичні аспекти удосконалення нормування праці у ТзОВ «Гудвеллі Україна».

Для досягнення поставленої мети в кваліфікаційній роботі було поставлено і вирішено наступні завдання:

- розкрито теоретичні основи нормування праці на підприємстві;
- узагальнено методи нормування праці у вітчизняній та зарубіжній практиці;
- проаналізовано основні техніко-економічні показники діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна»;
- здійснено оцінку ефективності нормування праці у ТзОВ «Гудвеллі Україна»;
- виявлено основні напрямки удосконалення нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна» з урахуванням прогресивного світового досвіду;
- запропоновано і обґрунтовано заходи щодо удосконалення нормування праці у ТзОВ «Гудвеллі Україна».

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

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

Практичне значення роботи полягає у можливості застосування запропонованого комплексу заходів щодо удосконалення нормування праці підприємства з метою підвищення ефективності праці персоналу, збільшення

чистого доходу від реалізації продукції підприємства та досягнення економічних, соціальних, техніко-технологічних ефектів.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаної літератури та додатків. Повний обсяг кваліфікаційної роботи складає 108 сторінок комп'ютерного тексту. Обсяг основного тексту складає 99 сторінок. Робота містить 30 таблиць, 9 рисунків, додатків на 9 сторінках, список використаних джерел із 64 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

1.1. Сутність нормування праці, його значення та принципи

Історичний розвиток нормування праці підприємства як науки бере початок на стику XIX – XX століть з появою підприємств-гігантів, де були задіяні тисячі співробітників й дороге обладнання, та в міру ускладнення технологічних процесів виробництва, що вимагало докорінних змін в організації праці, зокрема, через підвищення її точності та наукової обґрунтованості. Перші вагомі наукові здобутки в галузі нормування праці пов'язані з напрацюваннями зарубіжних вчених [2, с. 84; 16, с. 9-11]:

1) Фредеріка Тейлора, своєрідного ініціатора нормування праці та засновника школи наукової організації праці, який заклав основи розчленування трудових операцій на елементи та їх виміру за допомогою хронометражу;

2) подружжя Френка і Ліліан Гілбертів, які займались вивченням фізичних рухів працівників з метою їх подрібнення на мікро рухи і, тим самим, сформували фундаментальні основи для розвитку мікроелементного нормування праці;

3) Генрі Емерсона як автора базових принципів продуктивності праці та рекомендацій щодо їх використання на великих виробничих підприємствах;

4) Анрі Файоля, який розробив систему принципів розподілу, спеціалізації, кооперації праці та став основоположником адміністративної (класичної) школи управління, досліджуючи в тому числі різні аспекти нормування управлінської праці.

Світові надбання з нормування праці стали підґрунтям для досліджень вітчизняних теоретиків і практиків, результатом чого стала поява великої

кількості наукових публікацій, присвячених різноманітним теоретичним аспектам організації нормування праці та особливостям їх застосування у практиці українських компаній.

Як зазначає вітчизняна науковиця Ковальова О. М., планування на підприємстві загалом і нормування праці, зокрема, з початком періоду розбудови ринкових відносин в Україні було практично ліквідовано як помилково непотрібний залишок планової економіки, а посади інженерів з нормування праці зникла на більшості підприємств усіх стратегічних сфер промисловості [19, с. 62]. Проте перехід на рейки ринкової економіки та загострення конкуренції в умовах глобалізації призвів до обмеженості ресурсів у виробництві, а використання щодо них застарілих норм праці – до необґрунтованого завищення цін на них та зниження продуктивності праці персоналу, що знову актуалізувало потребу в нормуванні праці.

Для потреб кваліфікаційного дослідження нами проведено аналіз змісту дефініції «нормування праці» серед представників сучасної наукової спільноти. Так, на думку Підкопай Д. С., сутність нормування праці зводиться до «встановлення та аналізу організаційно-технічних умов виконання роботи, методів та прийомів праці, розробленні заходів щодо впровадження наукової організації праці та найбільш раціонального порядку виконання нормованої роботи з подальшим установам норм витрат праці»[35, с. 112], а перелік основних його завдань формують наступні [35, с. 112-113]:

- розширення сфери нормування праці та охоплення ними всіх категорій працівників;
- вдосконалення методів нормування праці і ґрунтовне поліпшення якості нормативних матеріалів на цій основі;
- впровадження прогресивних норм праці шляхом їх своєчасного перегляду з врахуванням підвищення кваліфікації працівників, охоплених нормами праці;

- використання ефективних методів та форм заохочення, як матеріального, так і нематеріального, нормувальників за розробку та впровадження норм і нормативів в трудові процеси.

Інші автори-економісти – Підлісна О. А. і Ткаченко Т. П. – розглядають поняття «нормування праці» двояко:

1. за інструментальним підходом – як «інструмент, який дозволяє виміряти кількість праці, злученої для виробництва кінцевого продукту, та індивідуальний внесок працівника в загальні результати діяльності підприємства» [36, с. 53];

2. за процесним підходом – як «процес визначення резервів з метою скорочення витрат робочого часу та їх використання згідно умов виконання виробничого завдання» [36, с. 77].

Також за процесним підходом формулює поняття нормування праці Крайній В. О.: це процес встановлення необхідних затрат живої праці на виконання певного виду робіт за нормальної організації та інтенсивності праці [23, с. 92].

За визначенням Єсінової Н. І. нормування праці – це процес розрахунку трудових затрат на визначений обсяг роботи за певний період часу при заданих умовах діяльності, що сприяє встановленню обґрунтованого співвідношення між мірою праці та мірою витрат на неї і покликаний вирішувати наступні задачі [14, с. 99-100]:

- ефективного використання трудового потенціалу працівника і підприємства в цілому;

- підвищення значимості економічного аспекту в трудових відносинах (зацікавленості працівників і роботодавців в раціональному використанні робочого часу);

- відображення в трудових витратах змін у технологічних процесах та/або устаткуванні на підприємстві;

- встановлення нормального рівня інтенсивності праці (результати нормування мають забезпечувати довготривале зростання продуктивності праці та прибутку підприємства при раціональних затратах на персонал);
- соціальний захист персоналу від надмірної інтенсивності праці, яка може порушити нормальну працездатність, та збільшення рівня задоволеності працівників роботою за результатами нормування;
- зв'язок нормування і оплати праці через прив'язку норм і нормативів праці, зокрема, до зарплатних і преміальних систем.

Колектив авторів Позднякова Л. О, Котик В. О. і Котик В. В. трактують нормування праці як науковий метод вивчення процесу праці і встановлення її науково обґрунтованої міри як такої, що є необхідною і достатньою для виконання певної роботи чи виготовлення продукції за кількістю і якістю і при заданих на підприємстві організаційно-технічних умовах виробництва [37, с. 9], тобто його завданням є досягнення максимально можливої економії затрат праці на одиницю виконаної роботи або виробленої продукції.

В роботах [51, с. 88; 11] нормування праці розглядається як основа удосконалення організації праці, що передбачає правильне визначення затрат робочого часу на виконання певної роботи з метою безпомилкового обчислення кількості працівників, ефективної організації їх праці, узгодження робіт між підрозділами підприємства, розставлення робітників на технологічних процесах відповідно до технічно обґрунтованих норм виконання виробничих завдань та раціонального використання обладнання.

Скриль В. В. та співавтори роботи [45] під нормуванням праці вбачають внутрішню складову систему організації виробництва і оплати праці, яка реалізується на основі положень централізованого і локального законодавства з метою точної ідентифікації міри праці працівників та встановлення на цій підставі науково обґрунтованого, оптимального і справедливого з правової, технологічної і соціально-економічної точок зору розміру винагороди за працю.

Формування системи нормування праці та всі процеси її удосконалення повинні базуватись на підставі ключових положень, сукупність яких формують принципи нормування праці. Їх максимально повний перелік представлено схематично на рис. 1.1.

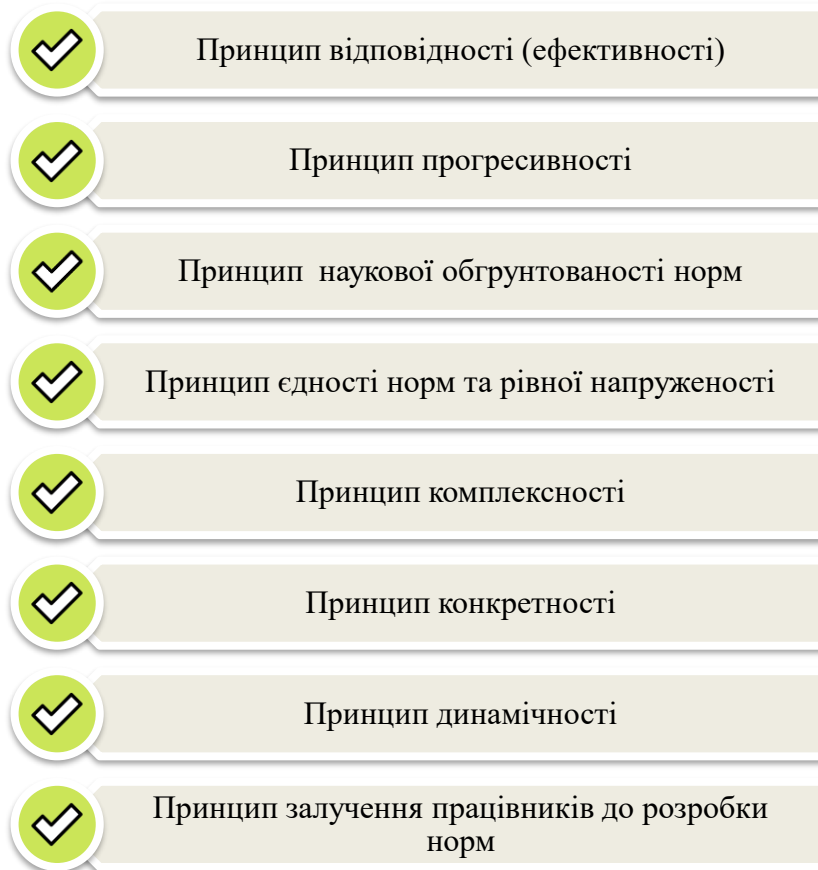


Рис. 1.1. Базові принципи нормування праці на підприємстві

Джерело: систематизовано за даними [16, с. 239-240; 23, с. 94; 37, с. 13-14; 55].

Принцип відповідності (ефективності) займає визначає місце серед принципових засад нормування праці на підприємстві і означає, що норми праці мають максимально відповідати витратам праці (це основна умова ефективності виробництва). Автори роботи [37] наголошують на тому, що саме норми витрат праці є інструментом підвищення її продуктивності: якщо вони є вищими за необхідні норми, підприємство зазнає збитків; якщо ж підприємство впроваджуватиме більш прогресивні норми праці, це сприятиме зростанню його прибутковості і конкурентоспроможності.

Зміст першого із вказаних на рис. 1.1 принципів знаходить продовження в другому – принципі прогресивності. За визначенням Жадана О. В. і Вашева О. Є., він передбачає встановлення такої величини норми витрат праці, яка б враховувала реально досягнутий на підприємстві рівень розвитку техніки та технологій, з одного боку, та була б орієнтована на передовий досвід нормування праці – з іншого [15]. Нині використання прогресивних норм праці стає обов'язковою вимогою для забезпечення інноваційного розвитку підприємства.

Рівень використання останніх досягнень науки при розробці норм за умови їх максимальної відповідності реальному рівню продуктивності праці, що може бути досягнутий працівниками підприємства, та резервам її збільшення характеризує принцип наукової обґрунтованості норм [16, с. 239].

Наступний принцип – єдності норм та рівної напруженості розглядається науковцями як такий, що має забезпечити встановлення єдиних норм на однакові роботи, які виконуються в ідентичних умовах на підприємствах будь-якої галузі виробництва [15, с. 57].

Принцип комплексності забезпечується тим, що при розробці обґрунтованих норм праці на підприємстві враховуються усі можливі фактори впливу на них у взаємозв'язку, як то: економічні, технічні, соціальні, правові та психологічні. Якщо облік цих факторів буде неповним, це суттєво збільшує ризик точності і достовірності результатів нормованих розрахунків.

Принцип конкретності норм праці відображає наступне [36, с. 77]: вони мають чітко відповідати встановленим на підприємстві організаційно-технологічним умовам, зокрема, параметрам виробленої продукції, предметам і засобам праці, типу виробництва та іншим характеристикам, від яких залежить точність розрахунків на конкретному підприємстві. В ситуації глобальної макроекономічної нестабільності принцип конкретності повинен обов'язково доповнюватись принципом динамічності нормування праці. Він вказує на те, при істотних змінах організаційно-технологічних умов виробництва норми праці мають автоматично коригуватись.

Принцип залучення працівників до розробки норм передбачає, що до цього процесу мають залучатись представники трудового колективу підприємства, особливо ті, на роботу (робочі місця) яких ці норми будуть розповсюджуватись [16, с. 240], або такі, що мають досвід освоєння прогресивних норм праці.

В роботі [23, с. 94] зустрічаємо ще два принципи нормування праці – легітимності та задоволеності персоналу працею, які не включені нами до складу базових (рис. 1.1) через недостатню поширеність в науковій літературі. Проте, вважаємо, вони також мають бути розглянуті з метою більш повного врахування усіх змістовних аспектів і точок зору на досліджуване поняття. Так, принцип легітимності (законності) передбачає, що процес нормування праці повинен відбуватись у суворій відповідності до законодавства та нормативної бази країни з питань праці. Принцип задоволеності персоналу працею означає створення на підприємстві такої системи нормування праці, за якої персонал позитивно відноситься до свого роботодавця, колег та виконуваних ним трудових функцій.

Отже, нормування праці – це не просто технічний інструмент, а стратегічний елемент сучасної організації праці, який спрямований на оптимізацію виробничих процесів та забезпечення ефективності трудового потенціалу шляхом встановлення необхідних затрат живої праці на виконання певного виду робіт у заданих умовах підприємства. Дотримання ж базових принципів нормування праці є необхідною умовою для створення її стійкої та ефективної системи на довгострокову перспективу.

1.2. Характеристика об'єктів нормування та система трудових норм і нормативів праці на підприємстві

Від правильного вибору об'єкта нормування залежить його точність та якість. Традиційно в економічній літературі залежно від основних форм

витрат праці розрізняють дві групи об'єктів нормування праці – це витрати робочого часу та фізичної і нервової енергії працівника (робочої сили) [9, с. 9; 25, с. 99; 50, с. 938]. Відповідно до цього під об'єктом нормування праці розглядається доцільна трудова діяльність людини фізичної і розумової праці, яка може бути виміряна робочим часом, необхідних для виконання певних трудових процесів, або кількістю прикладених працівниками зусиль для її виконання [37, с. 9]. Проте з позиції особливостей виробництва перелік об'єктів нормування праці розширюється шляхом включення до нього виробничої операції, трудового мікроелементу, обсягу роботи, зони обслуговування та чисельності персоналу, характеристику яких наведено в табл. 1.1.

Таблиця 1.1

Характеристика об'єктів нормування праці підприємств

№ з/п	Об'єкт нормування	Характеристика
1	Робочий час	Установлений чинним законодавством відрізок часу, продовж якого працівник зобов'язаний виконувати трудові обов'язки, покладені на нього трудовим договором
2	Робоча сила	Затрати фізичної та нервової енергії працівника
3	Виробнича операція	Частина виробничого (трудового) процесу, яка спрямована на: <ul style="list-style-type: none"> • зміну форми та/або структури предметів праці (технологічні операції); • зміну положення або місцеперебування предметів праці у просторі (транспортні операції); • перевірку результатів праці (контрольно-облікові операції); • збереження кількості і якості предметів праці (операції зберігання)
4	Трудовий мікроелемент	Трудові прийоми, дії та рухи, на які можна розкласти виробничу операцію
5	Обсяг продукції (роботи)	Планова кількість виробітку або обсяг навантаження на одного працівника за певний проміжок часу (годину, зміну, день, місяць) в грошових або натуральних одиницях виміру
6	Зона обслуговування	Кількість основних засобів, виробничих площ або робочих місць, ефективну роботу яких має забезпечити один або груп працівників за одиницю робочого часу
7	Чисельність персоналу	Оптимальна кількість працівників, яка дозволяє якісно обслуговувати підприємства або окремі виробничі (торговельні, адміністративні) об'єкти

Джерело: складено автором на основі [31, с. 174-175; 44, с. 139-141].

Із зазначених в табл. 1.1 об'єктів нормування праці найбільш універсальним і часто вживаним є робочий час, який нормується на різних рівнях, в тому числі загальнодержавному задля забезпечення суспільно необхідної кількості праці та гарантування прав працівників на безпечні, здорові умови праці, професійний і особистий розвиток, забезпечення балансу роботи і особистого життя.

Такий об'єкт нормування як робоча сила пов'язаний з поняттям тяжкості (складності) праці як допустимого навантаження на організм працівника, на підставі якого обґрунтовується час відпочинку або необхідність компенсації за важкі чи несприятливі умови праці [50, с. 938]. Тобто під час нормування робочої сили показниками, що піддаються виміру, можуть бути темп роботи працівника, рівень його втоми, ручної праці чи зайнятості продовж зміни.

Виробнича операція як об'єкт нормування праці почала використовуватись з моменту ускладнення технологічних процесів виробництва на підприємствах та поглибленого поділу праці. Причому на точність та трудомісткість її нормування впливає технологічна структура операції, елементарною частиною якої є трудовий мікроелемент (трудоий прийом, дія та/або рух).

Щодо деяких видів праці, яка виконується працівниками, зокрема, на апаратурних (замкнених) чи видобувних виробничих процесах, в ході підготовчих чи допоміжних робіт на промислових підприємствах не є доцільним нормування виробничих операцій чи їх мікроелементів, тому використовується інший об'єкт – обсяг робіт. Обсяг продукції найчастіше нормується на виробничих підприємствах для основного персоналу.

Зона обслуговування в якості об'єкта нормування праці набула поширення не лише в промисловості (багатоверстатники, підсобні працівники, комірники, прибиральники), але й в інших сферах: торгівлі, послуг, ремонтних та земельних роботах [9, с. 18]. На промислових підприємствах серед усіх категорій персоналу найбільш часто вона

обирається як об'єкт нормування для допоміжних робітників, які обслуговують процес виробництва.

На підставі визначених зон обслуговування розраховують необхідну чисельність персоналу, яка також є об'єктом нормування праці.

Щодо ідентифікації об'єкта при нормуванні праці управлінського персоналу, то вона характеризується особливими труднощами, оскільки [18, с. 87-88]:

- така праця містить високу частку розумової праці у загальних витратах робочого часу, особливо у керівників, яка складно нормується;

- трудові функції та зміст праці представників управлінського персоналу – керівників, спеціалістів (фахівців) та службовців – суттєво відрізняються за багатьма показниками, як то: часткою творчої праці, ступенем повторюваності робіт чи її окремих елементів, нерівномірністю завантаженості працівників продовж робочого дня, різним рівнем складності виконуваних функцій, відсутністю єдиних алгоритмів виконання певних видів управлінських робіт, часткою полівалентної (багатопрфільної) праці в роботі управлінців. Все це ускладнює вимірювання результатів їх праці і, відповідно, її нормування.

В цілому ж об'єктом нормування праці управлінського персоналу є функція управління – певний склад робіт, який вимірюється безпосередньо витратами часу працівника необхідної кваліфікації на виконання тієї або іншої управлінської (адміністративної) роботи, або опосередковано через чисельність управлінського персоналу, яка є необхідною для виконання певної функції управління. Таким чином, у спрощеному вигляді об'єктами нормування праці управлінців є робочий час та їх чисельність.

Щодо обраного об'єкту нормування праці в подальшому розробляються відповідні норми і нормативи. Ці поняття є основоположними елементами системи нормування праці на будь-якому підприємстві, що законодавчо регулюються. Зокрема, Рекомендації щодо нормування праці в

галузях народного господарства (нині діючі, але затверджені майже тридцять років тому) визначають нормативи праці з двох позицій – як [41]:

- такий розмір витрат праці або часу, що є необхідними для реалізації елементів робіт або їх комплексу чи обслуговування конкретного обладнання (робочого місця, колективу працівників, підрозділу тощо);
- необхідна для реалізації виробничих, управлінських функцій або виконання заданого обсягу робіт кількість працівників.

Натомість означений вище нормативний акт, як й інші законодавчо-нормативні акти України ніяким чином не тлумачать поняття норм праці. Водночас, разом із Кодексом законів про працю України вони закріплюють їх різновиди, як то: норма часу, виробітку, обслуговування і норма (норматив) чисельності (підпункт 1.3 [41], ст. 85 [20]). Теоретичні напрацювання в галузі нормування праці суттєво розширюють перелік норм (нормативів) праці, визначених законодавством, і групують їх за різними класифікаційними ознаками (табл. 1.2), а власне поняття норми праці визначають як еталонну характеристику витрат робочого часу та його структури, з якою порівнюють роботу, що була фактично виконана [2, с. 434], або як скорегований під локальні умови норматив праці [9, с. 57]. В сукупності норми і нормативи праці формують дефініцію нормативних матеріалів для нормування праці.

Таблиця 1.2

Система трудових норм (нормативів) праці підприємства за видами

№ з/п	Види норм (нормативів)	Характеристика
1	2	3
1	За строком дії норм:	
1.1	Стабільні	Діють невизначений строк до моменту їх перегляду внаслідок змін умов праці, на які вони були розраховані
1.2	Тимчасові	Діють в період освоєння нових робіт, коли нормативні матеріали для визначення норм праці відсутні
1.3	Одноразові	Діють лише один раз у випадку позапланових робіт або аварійних ситуацій

1	2	3
2	За сферою поширення:	
2.1	Міжгалузеві	Встановлюються для підприємств різних галузей виробництва на однотипні трудові процеси, які виконуються працівниками однакових професій
2.2	Галузеві	Те саме, що і міжгалузеві норми, проте встановлюються вони для підприємств однієї галузі виробництва
2.3	Місцеві	Встановлюються на спеціалізовані роботи одного або групи споріднених підприємств
3	За складністю структурної будови:	
3.1	Диференційовані	Встановлюються на окрему робочу операцію (прийом, дію, рух)
3.2	Укрупнені	Встановлюються на стандартний комплекс робочих операцій (приймів, дій, рухів), які пов'язані між собою організаційно-технологічними умовами праці
4	За методом визначення витрат праці:	
4.1	Технічно обґрунтовані	Встановлюються з урахуванням психофізіологічних вимог до організації праці з метою раціоналізації трудових процесів на основі по елементного аналізу
4.2	Сумарні	Встановлюються без урахування результатів по елементного аналізу витрат праці на трудову операцію загалом, спираючись на досвід нормувальників або попередню статистику щодо сумарних витрат часу на конкретну операцію
5	За функціональним призначенням (видом праці):	
5.1	Норма часу	Виражені в часі витрати праці на виконання певної одиниці роботи у заданих організаційно-технологічних умовах
5.2	Норма виробітку	Заданий обсяг роботи в натуральних одиницях продукції, який має бути виконаний працівником за одиницю часу
5.3	Норма (норматив) чисельності	Штат працівників, необхідний для якісного виконання певного обсягу (одиниці) робіт, обслуговування робочого місця при максимально ефективному використанні всіх засобів праці
5.4	Норма обслуговування	Задане співвідношення між кількістю працівників, які обслуговують пені виробничі об'єкти, до кількості цих об'єктів за одиницю часу
5.5	Норма підлеглості (керованості)	Задане співвідношення між кількістю керівників та кількістю працівників, які мають їм підпорядковуватись. Різновидом цієї норми праці є норма співвідношення чисельності різних категорій працівників, яка використовується задля їх оптимальної розстановки кадрів між підрозділами підприємства, залежно від кваліфікації та складності виконуваних робіт

Джерело: згруповано автором на підставі [12, с. 33-34; 20; 26, с. 34-35; 37, с. 58-59;

41].

Деякі із наведених в табл. 1.2 норм (нормативів) праці потребують уточнення. Стосовно міжгалузевих і галузевих норм варто вказати, що хоча вони і затверджують центральним (або центральним галузевим) органом виконавчої влади у сфері праці, проте мають рекомендаційний характер. За

рішенням профспілок окремих підприємств їм може бути наданий статус обов'язкових, що фіксується у колективних договорах. Місцеві ж норми розробляються тільки в двох випадках: за відсутності міжгалузевих та галузевих норм на певні види робіт, або в разі створення на підприємстві більш прогресивних умов праці ніж ті, що враховані в діючих міжгалузевих чи галузевих нормах на певні види робіт, що нормуються.

Якщо порівнювати особливості використання диференційованих та укрупнених норм праці, то диференційовані найбільш доцільно використовувати в умовах масового та багатосерійного типі виробництв, там де трудовий процес складається з великої кількості робочих операцій, які потребують точної деталізації, а укрупнені – відповідно на підприємствах дрібносерійного та одиничного виробництва [26, с. 35]. Щодо технічно обґрунтованих і сумарних норм праці, то нині все частіше підприємства відмовляються від застосування других (сумарних) через їх орієнтацію на продуктивність праці минулих періодів і приблизність, похибка якої часто залежить від досвіду спеціаліста з нормування праці [32, с. 192].

Якщо розглядати перші три види норм, виділених за ознакою призначення, – норму часу, норму виробітку та норму (норматив) чисельності, то між ними спостерігається певна залежність: дві останні норми можуть бути представлені величинами, похідними від першої – норми часу. Така залежність має вигляд [26, с. 35]:

$$H = \frac{P \cdot Ч}{T}, \quad (1.1)$$

де H – норма виробітку за одиницю часу (день, зміну); P – нормальна тривалість робочого дня, виміряна в годинах; $Ч$ – чисельність працівників, які одночасно виконують нормовану роботу; T – норма часу, виміряна в людино-годинах.

На практиці, при вирішенні питання стосовно використання однієї із трьох зазначених норм, як правило, керуються наступним: якщо працівник

застосовує м'язову енергію для перетворення предмету праці на готову продукцію, встановлюють норму часу або норму виробітку; також норму виробітку проєктують для робочих місць, де працівників виробляє однорідну продукцію чи продукцію, номенклатура якої з часом змінюється несуттєвого.

Щодо праці управлінського персоналу, то норми праці використовуються залежно від видів робіт, що виконуються його представниками [42, с. 70; 43, с. 121]:

- для повторюваних обліково-технічних робіт, які виконуються службовцями (секретарями, машиністками, діловодами тощо), та розрахунку їх чисельності нормування здійснюється за нормами часу та виробітку;
- для нестабільних за обсягами робіт з періодично повторюваними елементами використовуються норми обслуговування;
- для потреб нормування праці спеціалістів (фахівців) використовуються укрупнені норми чисельності, тобто кількість таких працівників, яка необхідна для виконання тієї чи іншої управлінської функції залежно від величини факторів, які впливають на трудомісткість робіт, що охоплюються цією функцією;
- нормування праці керівників здійснюється за нормами підлеглості, а всередині підрозділів підприємства з метою раціональної розстановки співробітників і організації праці застосовують їх різновид – норму співвідношення чисельності різних категорій працівників.

Отже, вибір правильного об'єкта є критичним етапом формування ефективної системи нормування праці підприємства, оскільки це дозволяє точно врахувати особливості виробництва та специфіку конкретного виду праці, а значить – встановити об'єктивні і адаптовані до реальних умов господарюючого суб'єкта норми праці.

1.3. Методи нормування праці у вітчизняній і зарубіжній практиці

Величина норми праці обумовлена вибором відповідного методу нормування, під яким розуміють «сукупність прийомів встановлення норм праці, які включають аналіз трудового процесу, виявлення резервів підвищення ефективності виробництва, проектування раціональних трудових процесів на підставі раціональних технологій і організації праці, розрахунок норм праці» [23, с. 94]. Усі існуючі на сьогодні методи нормування праці підприємства об'єднуються в дві принципово відмінні групи за способом встановлення норм праці [22, с. 35; 48, с. 214; 53, с. 13-14]:

1) сумарні – встановлення норми праці експериментальним шляхом в цілому на весь виробничий процес (сумарно) без його розмежування на окремі операції, коли найчастіше визначається середній фактичний виробіток групи працівників;

2) аналітичні – розподіл виробничого процесу на складові елементи з метою детального вивчення факторів, що впливають на їх тривалість, та проектування нового, більш оптимального нормативу витрат робочого часу у конкретних виробничих умовах.

Як зауважує Коваленко О. В., норми, встановлені сумарними методами, можна вважати тимчасовими [22, с. 35]. В роботі Черненко Н. О. [53, с. 14] простежується схожа думка: вони не дозволяють ефективно використовувати виробничі ресурси підприємства, не відображають реальних витрат часу на їх виконання і повинні якнайшвидше замінюватись на норми, визначені аналітичними методами. Такі норми справедливо вважаються науково обґрунтованими.

Сумарні та аналітичні методи нормування праці мають різновиди, зміст яких коротко охарактеризовано в табл. 1.3.

Методи нормування праці підприємства

№ з/п	Метод	Зміст
1	Сумарні методи	
1.1	Дослідний	Визначення тривалості виконання операції різними працівниками з метою подальшого розрахунку її усередненого значення, яке стає нормативним
1.2	Досвідний	Ґрунтується на досвіді нормувальника і передбачає вимірювання витрат часу на виконання певної виробничої операції без оцінювання витрат часу на її окремі елементи
1.3	Статистичний	Ґрунтується на даних щодо раніше встановлених норм виконання певної операції без врахування унікальних умов праці
1.4	Метод аналогій	Розрахунок норм праці шляхом порівняння витрат часу на аналогічні виробничі операції чи роботи
2	Аналітичні методи	
2.1	Аналітично-дослідний	Визначення фактичної тривалості кожного елементу робочого процесу на основі даних, отриманих внаслідок безпосередніх спостережень на робочому місці (за діями працівників, роботою обладнання), задля можливості її подальшого зменшення
2.2	Аналітично-розрахунковий	Визначення фактичної тривалості усіх елементів норми часу на операцію та окремі етапи її виконання на основі галузевих та міжгалузевих нормативів часу

Джерело: складено автором на підставі [2, с. 434; 13, с. 131-132; 39].

Очевидно, що найбільш суб'єктивним та приблизним методом нормування праці підприємства із наведених в табл. 1.3 є досвідний метод, хоча загалом всі сумарні методи позбавлені об'єктивного підґрунтя для розрахунку норм праці. Серед аналітичних методів максимальні трудові і часові затрати витрачаються на аналітично-дослідні, які, водночас, є найбільш уживаними в практиці нормування праці, зокрема, хронометраж, індивідуальна та групова фотографія робочого дня, само фотографія робочого дня.

Визначимо складові кожного методу, наведемо його короткий опис і механізм використання.

Хронометраж – це метод вивчення витрат робочого часу, метою якого є вимір тривалості елементів операції (прийомів, дій, рухів), які циклічно повторюються продовж робочого дня, шляхом спостереження [53, с. 19]. Він

може бути суцільним (виміру піддаються всі елементи операції згідно передбаченої технологічної послідовності їх виконання за поточним часом) та вибіркоvim (виміру піддаються окремо вилучені елементи операції, незважаючи на технологічну послідовність їх виконання, за їх тривалістю), але обидва досліджують тільки оперативний час [13, с. 138].

Методику проведення і опрацювання даних хронометражу можна представити через низку кроків [13, с. 139-140; 21, с. 168-169; 53, с. 19-21]:

1. Уточнення об'єкту хронометражу, тобто елементу операції, що вимірюватиметься (прийом, дія, рух як окремі елементи операції), та фіксажних точок (початку та/або закінчення кожного елементу).

2. Визначення необхідної кількості вимірів за спеціальними таблицями, виходячи із заданого рівня їх точності.

3. Встановлення контакту з робітником, за яким буде проводитись спостереження.

4. Проведення спостереження за робітником приблизно через 1,5-2 години після початку його робочої зміни (це найбільш прийнятний період сталої продуктивності), здійснення хронометражних замірів (вимір тривалості обраних на кроці 1 елементів) та побудова хроноряду.

5. Перевірка хронорядів на стійкість з метою вилучення випадкових та/або дефектних замірів, які суттєво відрізняються від середнього часу виконання елементів операції.

Задля перевірки розраховують коефіцієнт стійкості за формулою [53, с. 20]:

$$K_{CT} = \frac{t_{\max}}{t_{\min}}, \quad (1.2)$$

де $t_{\max, \min}$ – максимальна та мінімальна тривалість елементів хроноряду.

Основою вимогою до стійкості хроноряду є: фактичний коефіцієнт стійкості (формула 1.2) не менше нормативного, який для різних організаційних типів виробництва й тривалості складових хроноряду може варіювати в діапазоні 1,2-3 [53, с. 20]. Перевірка стійкості хроноряду відбувається до тих пір, поки він не стане стійким, шляхом вилучення випадкових (дефектних) замірів. Якщо їх частка перевищує 33%, отримані результати приймаються як хибні і спостереження слід повторити [13, с. 140] (у зазначеній послідовності це крок 4).

6. Розрахунок статистичних величин у стійких хронорядах (максимум, мінімум, середня арифметична величина ряду, мода), на підставі яких здійснюють обчислення системи аналітичних показників хронометражних спостережень: оперативний час (фактичний і проєктований), норма виробітку (фактична і проєктована), імовірний приріст продуктивності праці.

7. Вжиття підприємством необхідних заходів з метою розкриття виявлених на попередніх кроках резервів збільшення продуктивності праці персоналу.

Щодо фотографії робочого дня або часу, то вона являє собою метод спостереження, при якому вимірюються усі без виключення витрати робочого часу в порядку їх здійснення працівником продовж робочого дня [23, с. 95]. Фотографія робочого дня проводиться з метою виявлення втрат робочого часу працівника як з категорії виробничого, так і управлінського персоналу, причин, що їх викликають, та розробки відповідно організаційно-технічних заходів, спрямованих на їх усунення. В цілому алгоритм використання цього методу нормування праці можна звести до такого [3, с. 101-111; 49, с. 34-35]:

1. Підготовка до проведення спостережень: вибір об'єкта, вивчення особливостей технологічного процесу, організації робочого місця та порядку його обслуговування, ознайомлення працівника із завданнями планових досліджень.

2. Проведення спостереження із фіксацією усіх дій працівника в спостережному листі та обліком витрат робочого і неробочого часу.

3. Обробка результатів спостереження за системою аналітичних показників, яка передбачає попередню індексацію кожної дії працівника та визначення тривалості різних витрат часу, які згруповані за однаковими індексами.

4. Узагальнення отриманих результатів спостереження, виявлення величин та причин втрати робочого часу з вини та не звини працівника.

5. Розробка пропозицій щодо усунення непродуктивних витрат робочого часу та досягнення працівником проектованої норми виробітку.

Індивідуальна фотографія робочого дня (далі – ІФРД) є затратною за часом, тому спеціалісти з нормування праці часто віддають перевагу груповим. Фактично це кілька ІФРД, за дослідження за якими проводиться одночасно, тільки не загальним, а вибіркоvim спостереженням (через однакові проміжки часу від 1 до 3 хвилин), та з фіксацією не всіх робочих і неробочих моментів працівника, а тільки тих, що виконуються під час спостереження [29, с. 26-27].

У випадку, коли проведення фотографії робочого дня є неможливим, наприклад, при великій кількості об'єктів спостереження або через брак коштів у підприємства на його організацію, доцільно використовувати метод само фотографії робочого дня [2, с. 435]. Він є аналогом методу фотографії робочого дня, тільки проведення спостереження ведеться робітником, який виконує операцію, самостійно, що вимагає високого ступеня чесності з його боку.

У вітчизняній літературі аналітично-розрахункові методи нормування праці представлені, переважно, мікроелементним нормуванням. Його сутність полягає в тому, що будь-які трудові дії працівника подрібнюються на мікроелементи – комбінацію простих або первинних елементів (рухів), як наприклад: «Підняти», «Взяти», «Перемістити», «Повернути» тощо, які надалі подрібнювати не доцільно [17].

За кордоном використовується достатньо широкий спектр методів мікроелементного нормування часу та їх численні модифікації, які різняться складом і кількістю груп мікроелементів, послідовністю обліку чинників впливу на їх тривалість, ступенем укрупнення та іншими показниками. Найбільш популярні з них зображені на рис. 1.2.

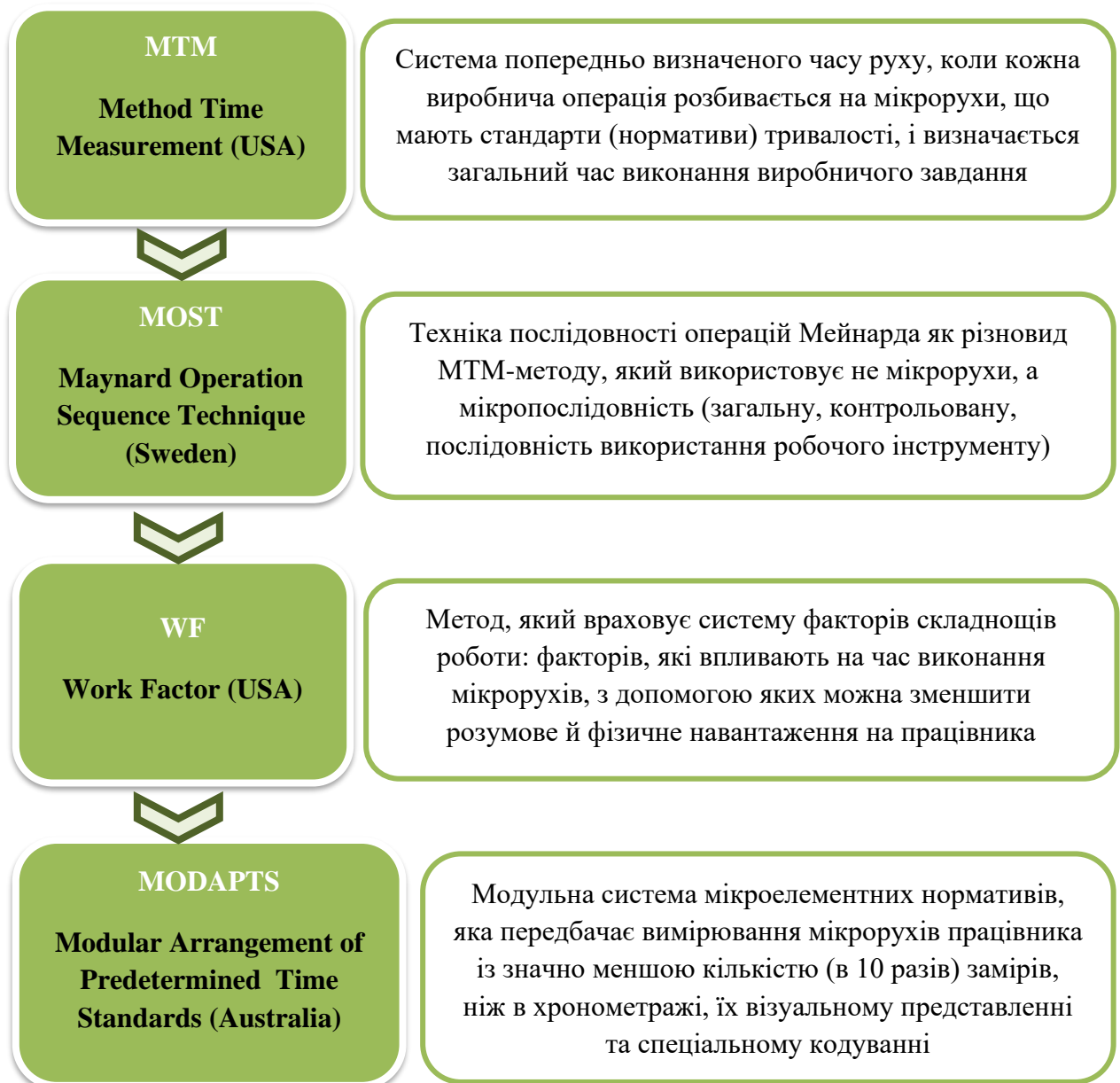


Рис. 1.2. Популярні зарубіжні методи (техніки) мікроелементного нормування праці підприємства

Джерело: [10, с. 297-298; 46; 53, с. 15-19].

МТМ-метод вважається класикою мікроелементного нормування, адже його основи закладені ще Френком Гілбертом у 1900 році, коли ним вперше було виділено і у різні способи оптимізовано 17 основних рухів робітника-муляра. Офіційною ж датою появи методу МТМ вважається 1948 рік із виходом книги «Методи вимірювання часу» Гарольда Брайта Мейнарда, Джона Ленхарда Шваба і Гюстава Джеймса Стегемертена. Результатами їх спостережень, що декілька років проводились за працівниками різних виробничих підприємств США, стало декодування елементарних рухів працівників: рук і пальців, функцій погляду, пізніше – тіла, ніг і стоп [61] (на сьогодні це базові рухи працівника в мікроелементному нормуванні – мікроелементи чи мікрорухи).

У 1951 році в Нью-Йорку створена «Асоціація стандартів та досліджень МТМ США», а в 1955 році була заснована перша національна асоціація МТМ в Європі (Швеція). Нині практично в усіх країнах ЄС діють подібні асоціації. Тільки в Німеччині вона налічує 250 корпоративних членів, які представляють 2,5 млн. працівників [61].

У МТМ-методу існує багато модифікацій, зокрема, МТМ-1, МТМ-2, МТМ-UAS, МТМ-МЕК, МТМ-SAM та інші, проте базовим вважається перший – МТМ-1, який став основою для інших методів і виділяє 19 мікроелементів, що в різних комбінаціях використовуються для опису робочих процесів.

Незважаючи на широку вживаність та високу точність, МТМ-методу властивий такий недолік, як високі часові і трудові затрати на його реалізацію [63, с. 394], а також обмеженою використання – виключно ручні операції працівників.

Техніка послідовності Мейнарда (MOST) розроблена в Швеції у 1972 році і є похідною від МТМ-методу. Вона є більш гнучким і точним способом мікроелементного нормування праці, оскільки замість 19 мікроелементів (МТМ-1) спирається на 3 стандартні послідовності рухів [63, с. 394], проте менш точним, ніж МТМ.

Метод Work Factor став результатом досліджень групи американських вчених, проведених у 1934-1945 роках. Ними була сформована система факторів впливу на мікро рухи працівників та виміряна затримка часу для кожного з них у WF-одинацях, що надало інформацію про сутінь складності кожного мікро руху [64]. Таким чином, задача нормування за WF-методом полягає у зниженні ступеня складності мікро рухів і, відповідно, часу на виконання виробничого завдання.

Модульна система мікроелементного нормування MODAPTS є винаходом власника австралійської компанії Heyde Dynamics, Pty. Ltd. Кріса Хайде, авторське право на яку було передано Міжнародній асоціації MODAPTS в 1990 році. На відміну від MTM і MOST-методів, вона використовує MOD як основну одиницю вимірювання мікро рухів (1 MOD = 0,129 секунд) і ґрунтується на переміщенні тіла працівника під час виконання роботи, а не на його рухах під час переміщення предметів (засобів) праці [62]. В системі MODAPTS 21 норматив на мікро рухи, які згруповані в три групи (рухи переміщення, кінцеві та допоміжні рухи), проходять процедуру кодування і представляються графічно у вигляді зрозумілих рисунків, що є однією з вагомих переваг методу.

Метод MODAPTS широко використовується не лише в країні походження (Австралія), але й в Новій Зеландії, США, Кореї, Японії, деяких країнах ЄС. Він також визнаний кращим для нормування праці і розробки стандартів роботи реабілітаційних закладів і оборонних підрядників Міністерством праці і Міністерством оброни США [62].

Розвиток теорії мікроелементного нормування праці, а особливо його практичне використання на підприємствах України ускладнюється через відсутність сучасного програмного забезпечення, на виробництво якого за кордоном активно працює ІТ-індустрія. Складність полягає в наступному [46, с. 141]:

- окремі мікро рухи працівників відбуваються за частки секунди, коли нормувальник, використовуючи традиційний хронометраж чи фотохронометраж, не встигає точно зафіксувати їх тривалість;

- деякі мікро рухи здійснюються спільно один з одним, для чого існують спеціальні коефіцієнти їх сполучення. Використання і обчислення цих коефіцієнтів потребує високого рівня математичних навиків у нормувальників та/або комп'ютерних програм, які їх спрощують.

Узагальнюючи зазначимо, що від вибору методу нормування праці залежить ефективність встановлених на підприємстві норм праці. З-поміж існуючих методів найбільш широкоживаними вважаються аналітичні через їх наукову обґрунтованість та здатність об'єктивно оцінити роботу працівника, які будуть використані в подальшому для потреб кваліфікаційного дослідження.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ СТАНУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ТЗОВ «ГУДВЕЛЛІ УКРАЇНА»

2.1. Дослідження результатів господарської діяльності ТЗОВ «Гудвеллі Україна»

Товариство з обмеженою відповідальністю «Гудвеллі Україна» (далі – ТЗОВ «Гудвеллі Україна») є провідною агропромисловою компанією України, яка входить до складу компанії Axzon UA (Данія). Юридична адреса компанії: Україна, Івано-Франківська область, Калуський район, село Копанки, вул. Лісова, буд. 1. Засновником ТЗОВ «Гудвеллі Україна» є громадянин Данії Торуп-Віладсен Каспер, який володіє 100% його статутного капіталу розміром 232 532 129,15 грн. (станом на 18.01.2024).

Історію розвитку ТЗОВ «Гудвеллі Україна» можна представити через низку ключових етапів (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Ключові етапи розвитку ТЗОВ «Гудвеллі Україна»

№	Дати (рік)	Подія в контексті розвитку підприємства
1	30 квітня 2003 року	Заснування компанії під назвою «Danosha» («Даноша») на базі колишнього свиногокомплексу «Прикарпаття»
2	2006 рік	Запуск власного виробництва комбікормів
3	2014 рік	Відкриття біогазового заводу компанії на базі трьох свиногокомплексів, який виробляє газ з органічних відходів і зеленої маси
4	16 березня 2018 року	Ребрендинг ТОВ «Даноша» та зміна назви на ТЗОВ «Гудвеллі Україна» (Goodvalley Ukraine)
5	Квітень 2018 року	Завершення процесу придбання 100% корпоративних прав ПП «Галицькі аграрні інвестиції», яке до цього належало ТОВ «Кернел-Трейд», а разом із тим – 6,5 тис. га орендованих земель
6	2017 рік	Виробничі комплекси компанії пройшли сертифікацію за єдиним інтегрованим стандартом Global GAP
7	Лютий 2022 року	Спільно з СП ТОВ «Нива Переяславщини», ТОВ «Барком», ТОВ «НВП «Глобинський свиногокомплекс» компанія закінчила роботу над розробкою стандарту виробництва свинини без антибіотиків

Джерело: складено автором на підставі [59; 60].

Головна мета діяльності товариства – бути провідною агропромисловою компанією України, яка виробляє безпечні продукти харчування високої якості з відповідальним ставленням до навколишнього середовища, зокрема, з мінімальним впливом його виробництва на довкілля, застосуванням відновлювальних технологій, активним впровадженням інновацій, раціональним використанням природних ресурсів та відповідальним ставленням до персоналу.

Серед основоположних принципів діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна» наступні [59]: повага (до співробітників та інших стейкхолдерів); турбота про збереження природи та дотримання екологічних стандартів; дбайливе ставлення до тварин; антикорупційна політика; курс «інновації – розвиток – зростання»; інтеграція на території присутності; чесні операційні практики по відношенню до ділових партнерів і споживачів продукції.

Основним видом діяльності товариства за КВЕД є розведення свиней (код 01.46) і ще 27 інших видів діяльності [47]. Загалом же ТзОВ «Гудвеллі Україна» провадить свою діяльність за вертикально інтегрованою бізнес-моделлю у декількох сферах одночасно [59]:

- 1) розведення поголів'я свиней данських порід (Дюрок, Ландрас, Йоркшир) на фермах завершеного виробничого циклу (свиноматочні ферми, ферми дорощування та ферми відгодівлі), а також в незначній кількості – великої рогатої худоби молочних порід;

- 2) їх забій, переробка та виробництво м'ясної продукції зі свинини: компанія має власну первинну (забій, обвалка, пакування) та вторинну (ковбасний цех) обробку свинини;

- 3) роздрібна торгівля та дистрибуція, що передбачає реалізацію свинини у живій вазі, готових м'ясних виробів і напівфабрикатів на внутрішньому ринку України під власним брендом;

- 4) вирощування зернових (крім рису), бобових культур та насіння олійних культур на орендованих землях;

5) виробництво з них власних кормів для худоби на комбикормовому заводі виробничою потужністю 2 тис. тон на тиждень, що розташований на основному майданчику компанії в селі Копанки;

б) генерування біоенергії на власному біогазовому заводі, де основною сировиною для переробки є органічні відходи (свинячий та коров'ячий послід, кукурудзяний силос).

ТзОВ «Гудвеллі Україна» входить до трійки найбільш потужних свиногосподарств України. Так, за даними Державної служби статистики України в 2022 році підприємствами було реалізовано на забій в живій вазі 553,8 тис. голів свиней [5]. Експертами асоціації «Свинарі України» [30] представлено інформацію про обсяги реалізації поголів'я свиней найбільшими господарствами країни, керуючись якими нами було розраховано їх частку ринку в 2022 році (рис. 2.1).

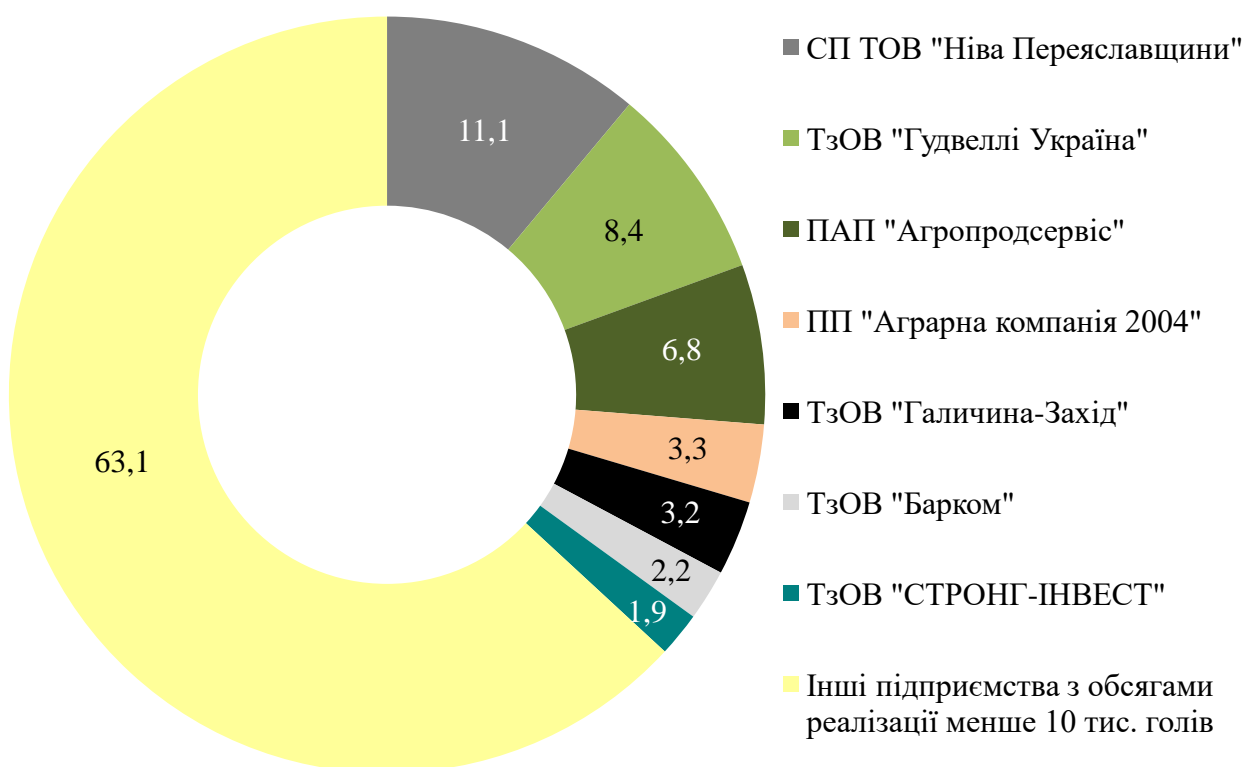


Рис. 2.1. Провідні свинарські підприємства України за часткою реалізації поголів'я свиней у живій вазі в 2022 році (у відсотках)

Джерело: складено автором на підставі [5; 30].

З даних рисунку 2.1 видно, що за показником частки ринку реалізації свинини живою вагою ТзОВ «Гудвеллі Україна» посідає друге місце (8,4%), поступаючись лідеру – українсько-великобританському СП ТОВ «Нива Переяславщини» на 2,7% і випереджаючи найближчого суперника – ПАП (приватне агропромислове підприємство) «Агропродсервіс» на 1,5%. В цілому ж, на 7 найбільших свинарських підприємств України припадає 36,9% обсягу реалізації свиней на забій.

Станом на початок 2023 року до складу виробничих потужностей ТзОВ «Гудвеллі Україна» входять:

- 7 сучасних свиноферм (3 – в селах Копанки, Лука, Вилки Калуського району та 4 в селах Делієве, Лани, Тустань, Маріямпіль Галицького району Івано-Франківської області);
- 1 корівник в селі Студінці Калуського району Івано-Франківської області;
- біогазовий завод поруч зі свинофермами у селі Копанки. Близько 85 – 90% електроенергії, згенерованої на біогазовому заводі компанія споживає самостійно, іншу продає місцевому ДП «Енергоринок»;
- земельний банк (19 тис. гектарів) в Галицькому районі Івано-Франківської області, де вирощуються озима пшениця, кукурудза, ярий ячмінь, соя та озимий ріпак. Власне рослинництво дозволяє товариству задовольняти потреби в сировині для виробництва комбікормів та надає можливість заробляти на продажу зернових культур;
- елеватор (потужність одноразового зберігання – 34, 3 тис. тон) та комбікормовий завод – обидва розташовані на основному майданчику компанії в селі Копанки;
- цехи по виробництву м'ясної продукції і напівфабрикатів в селі Копанки: забійний цех (30 голів на годину); цех пакування охолодженого м'яса (10 тон на добу); цех виробництва готових м'ясних виробів (потужність 0,5 тон за годину).

Динаміка структури асортименту продукції досліджуваного товариства в 2021-2022 рр. наведена в табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Динаміку структури асортименту виробленої продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр.

№ з/п	Найменування продукції	Обсяг виробництва, тис. грн.		Структура асортименту, %		Відхилення	
		2021 рік	2022 рік	2021 рік	2022 рік	Абсолютне, тис. грн.	В структурі, %
1	Вирощування зернових культур	164555	206577	9,3	9,4	42022	0,1
2	Розведення свиней	1203478	1406304	68,0	64,0	202826	-4,0
3	Виробництво м'яса і м'ясної продукції	328695	484500	18,6	22,1	155805	3,5
4	Інше	73410	99027	4,1	4,5	25617	0,4
5	Всього	1770138	2196408	100,0	100,0	426270	*

Джерело: складено автором на підставі [59].

Більшу частину виробленої продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» отримує з розведення свиней, частка якої за два роки зменшилась: з 68% в 2021 р. до 64% в 2022 р. На другому місці – виробництво м'яса та м'ясної продукції зі свинини: її питома вага, навпаки, зросла з 18,6% до 22,1% за два роки, як і вирощування зернових культур у відносному співвідношенні зазнала приросту з 9,3% до 9,4%.

Реалізація продукції досліджуваного товариства відбувається виключно на території України.

Організаційна структура управління ТзОВ «Гудвеллі Україна» належить до категорії лінійно-функціональної (рис. 2.2). Генеральний директор товариства водночас, є його засновником. Вищий менеджмент товариства представлено директорами за функціями підприємства, які мають в штаті підлеглих, в тому числі керівників структурних підрозділів.

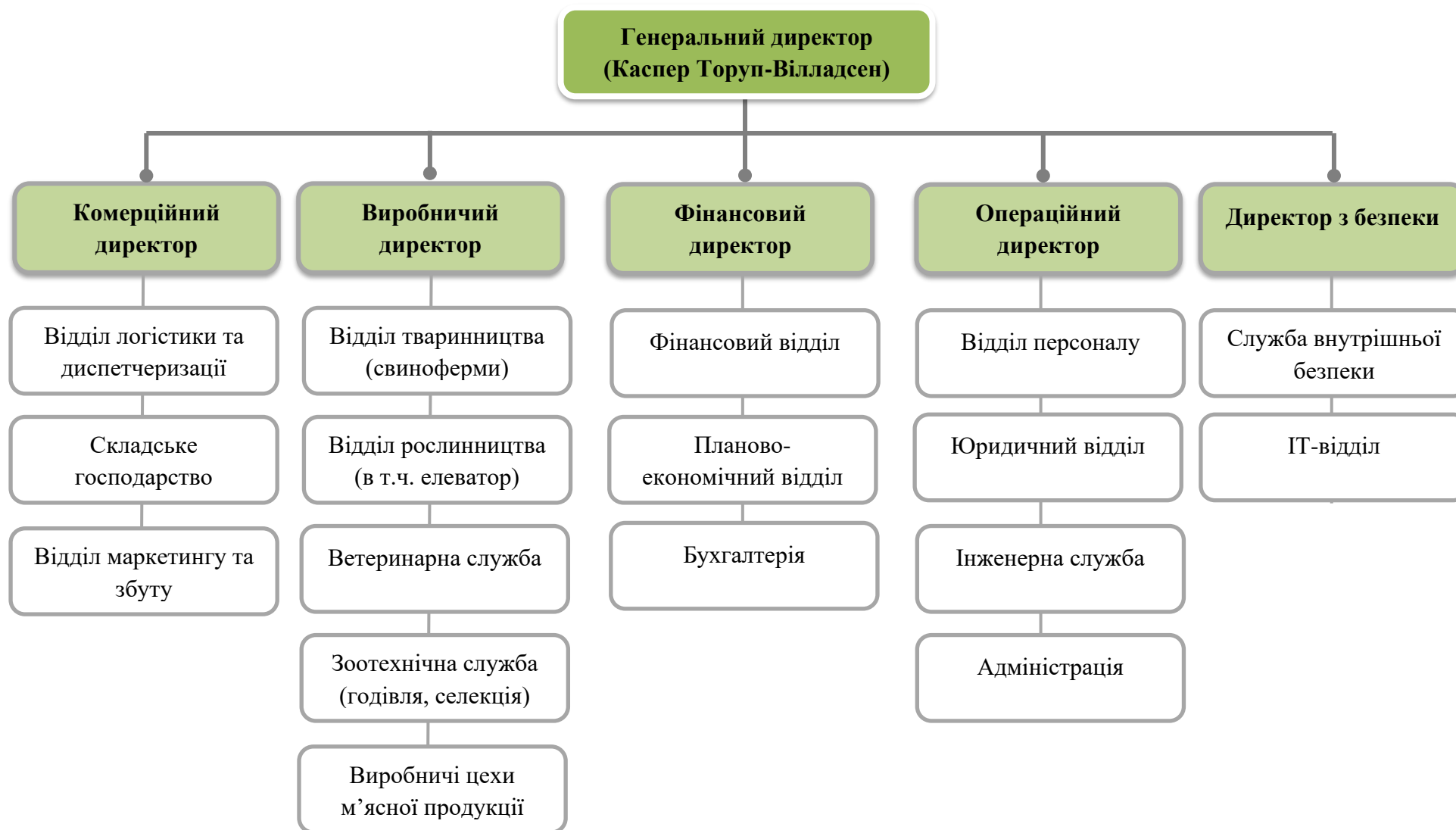


Рис. 2.2. Організаційна структура управління ТЗОВ «Гудвеллі Україна» в 2022 році

Джерело: складено автором на підставі [59].

За даними табл. 2.3 проаналізуємо динаміку основних техніко-економічних показників діяльності товариства за 2021-2022 рр.

Таблиця 2.3

Техніко-економічні показники діяльності ТЗОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр.

№ з/п	Показник	Роки		Відхилення	
		2021	2022	абсолютне, +/-	відносне, %
1	Обсяг виробленої продукції, тис. грн.	1770138	2196408	426270	24,1
2	Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	1903374	2387400	484026	25,4
3	Середньооблікова кількість штатних працівників, осіб	684	708	24	3,5
4	Середньорічна вартість основних виробничих засобів, тис. грн.	2153266	2108553	-44713	-2,1
5	Фонд оплати праці штатних працівників, тис. грн.	129965	141926	11960	9,2
6	Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг), тис. грн.	1468656	1887300	418644	28,5
7	Валовий прибуток, тис. грн.	434718	500100	65382	15,0
8	Інші операційні доходи, тис. грн.	118481	331455	212974	179,8
9	Адміністративні витрати, тис. грн.	100811	131467	30656	30,4
10	Витрати на збут, тис. грн.	53748	90400	36652	68,2
11	Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	1623215	2109167	485952	29,9
12	Фінансовий результат від операційної діяльності, операційний прибуток, тис. грн.	398640	483678	85038	21,3
13	Чистий прибуток, тис. грн.	234712	352006	117294	50,0
14	Продуктивність праці, тис. грн.	2587,9	3102,3	514,4	19,9
15	Середньорічна заробітна плата штатного працівника, грн.	190008	200460	10452	5,5
16	Фондоозброєність, грн.	3148,0	2978,2	-169,9	-5,4

Джерело: розраховано автором за [Додатки А, Б, В, Г, Д].

Обсяг виробленої ТЗОВ «Гудвеллі Україна» продукції за два роки збільшився на 24,1%, а реалізованої – на 25,4%, що свідчить нарощення

масштабів бізнесу. Також товариство розширило кадровий склад: з 684 осіб до 708 осіб за період, або на 3,5%. При цьому фонд оплати праці штатних працівників виріс на 11960 тис. грн. в 2021-2022 рр., тобто на 9,2%. Як наслідок, середньорічна заробітна плата одного штатного працівника зазнала приросту на 5,5%: з 190008 грн. в 2021 р. до 200460 грн. в 2022 р.

Динаміка середньорічної вартості основних виробничих засобів ТзОВ «Гудвеллі Україна» була негативною і скоротилась на 2,1% (44713 тис. грн.), або до 2108553 тис. грн. в 2022 році. Також негативними змінами характеризується показник фондівіддачі, значення якого скоротилось з 3148 грн. до 2978,2 грн. за два роки, або на 5,4%.

Собівартість реалізованої товариством продукції (товарів, робіт, послуг) збільшилась на 28,5%, що перевищує відносний приріст доходів від реалізації. Серед усіх витрат товариства найбільш інтенсивного приросту зазнали витрати на збут (на 68,2%), удвічі менше – адміністративні витрати (на 30,4%). У підсумку повні витрати на виробництво і реалізацію продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» зросли на 29,9%, або на 485952 тис. грн. за період, що аналізується.

Щодо фінансових результатів діяльності товариства, то всі вони мали позитивну динаміку. Валовий прибуток збільшився найменше: з 434718 тис. грн. в 2021 р. до 500100 тис. грн. в 2022 р., або на 15%. Фінансовий результат від операційної діяльності товариства за величиною виріс на 85038 тис. грн., або на 21,3%, що відбулось за рахунок значного приросту доходів від іншої операційної діяльності (їх відносне відхилення становить 179,8%). Чистий прибуток ТзОВ «Гудвеллі Україна» виріс наполовину: з 234712 тис. грн. в 2021 р. до 352006 тис. грн. в 2022 р.

Позитивною тенденцією є підвищення ефективності праці персоналу підприємства, оскільки, як бачимо з табл. 2.3, показник продуктивності праці виріс з 2587,9 тис. грн. до 3102,3 тис. грн. за 2021-2022 рр., або на 19,9%.

Таким чином, основним видом діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна» розведення свиней. Товариство входить до трійки найбільш потужних

свиногосподарств України, за показником частки ринку реалізації свинини живою вагою воно посіло в 2022 році друге місце (8,4%). Всі техніко-економічні показники діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна» відзначаються позитивною динамікою продовж періоду дослідження, за винятком фондоозброєності праці.

2.2. Аналіз кадрового забезпечення товариства

Аналіз кадрового забезпечення товариства (необхідного якісного та кількісного складу працівників для забезпечення його функціонування) розпочнемо з оцінки персоналу за категоріями працівників, в якості яких традиційно розрізняють дві: промислово-виробничий персонал і непромисловий.

До промислово-виробничого персоналу (далі – ПВП) за функціональним призначенням належать представники виробничого (робітники, інші працівники) та управлінського персоналу (керівники, спеціалісти, службовці). Непромисловий персонал товариства складається з працівників, зайнятих у фірмовій виїзній столовій та гуртожитку при основному виробничому майданчику в селі Копанки Калуського району Івано-Франківської області.

Дані щодо зміни складу та структури персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» продовж 2021-2022 рр. наведено в табл. 2.4.

Як свідчать дані табл. 2.4, середньооблікова кількість штатних працівників товариства в 2022 році складала 708 працівників, тобто збільшилась на 24 особи внаслідок зростання промислово-виробничого персоналу на 25 осіб та звільнення одного працівника з категорії непромислового персоналу.

**Склад та структура працівників ТзОВ «Гудвеллі Україна» в
2021-2022 рр.**

№ з/п	Показники	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
		осіб	%	осіб	%	абсолютне	у структурі, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, всього:	684	100,0	708	100,0	24	*
2	Непромисловий персонал	22	3,2	21	3,0	-1	-0,3
3	ПВП, всього, у т. ч.:	662	96,8	687	97,0	25	0,3
3.1.	Виробничий:	490	71,6	510	72,0	20	0,4
3.1.1.	робітники	445	65,1	463	65,4	18	0,3
3.1.2.	інший персонал (молодший обслуговуючий, працівники охорони, учні, стажери)	45	6,6	47	6,6	2	0,1
3.2.	Управлінський:	172	25,1	177	25,0	5	-0,1
3.2.1.	керівники	32	4,7	32	4,5	0	-0,2
3.2.2.	спеціалісти	113	16,5	119	16,8	6	0,3
3.2.3.	службовці	27	3,9	26	3,7	-1	-0,3

Джерело: розраховано автором за [Додаток Д].

З даних таблиці 2.4 бачимо, що найбільше в категорії виробничого персоналу кадровий склад ТзОВ «Гудвеллі Україна» поповнився робітниками: з 445 осіб в 2021 р. до 463 осіб в 2022 р., або на 18 осіб. Серед управлінців максимально зросла кількість спеціалістів – на 6 осіб, або до 119 осіб в 2022 р. Натомість за період, що аналізується, стало менше на 1 службовця (26 осіб в 2021 р. проти 27 осіб в 2022 р.), а кількість керівників залишилась незмінною (32 особи).

На рис. 2.3 зображено структуру промислово-виробничого персоналу товариства за два роки. Суттєвих змін вона не зазнала: питома вага робітників була найвищою і коливалась в діапазоні 67,2-67,4%; частка спеціалістів збільшилась з 17,1% до 17,3% за період; частки керівників та службовців скоротились відповідно на 0,1% та 0,3%, а частка керівників стабільно трималась на рівні 6,8%.

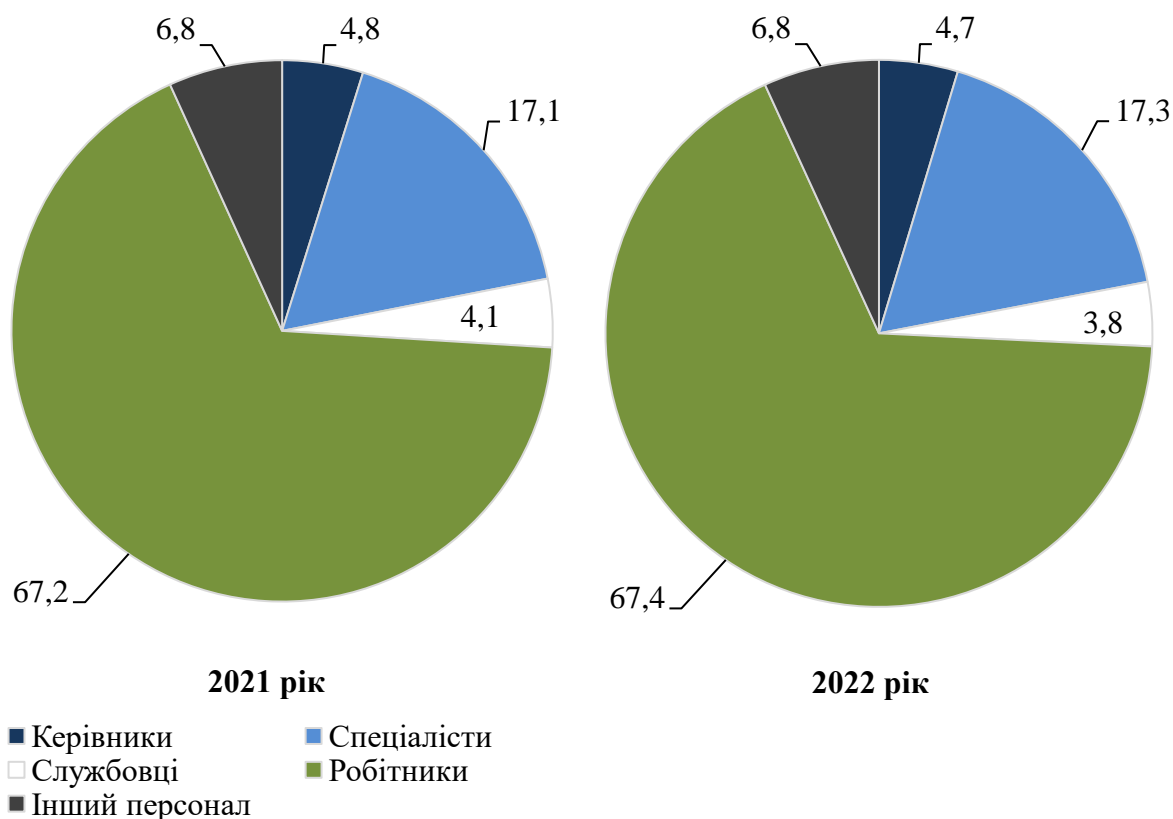


Рис. 2.3. Структура промислово-виробничого персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр. (у відсотках)

Джерело: розраховано автором за даними табл. 2.4.

Деталізуємо склад і структуру промислово-виробничого персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» за різними класифікаційними ознаками, а саме: статтю, віком, рівнем здобутої освіти, стажем роботи на підприємстві. Результати розрахунків за два роки представлено в табл. 2.5.

Жінки-працівниці складають третину персоналу товариства: в 2021 р. їх частка становила 34,6%, а в 2022 р. вона зросла до 35,2%. В абсолютному еквіваленті приріст жінок становить 13 осіб (до 242 осіб в 2022 р.), чоловіків – 12 осіб (до 445 осіб в 2022 р.). Такі гендерні диспропорції пояснюються галуззю діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна», адже традиційно свинарство і в меншому ступені – землеробство належать до чоловічих сфер прикладання праці.

Таблиця 2.5

**Склад і структура промислово-виробничого персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» за різними ознаками в
2021-2022 рр.**

Ознаки класифікації працівників	2021 рік		2022 рік		Відхилення	
	кількість, осіб	питома вага, %	кількість, осіб	питома вага, %	абсолютне, осіб	структурні зрушення, п. п.
<i>ПВП за статтю:</i>						
Чоловіки	433	65,4	445	64,8	12	-0,6
Жінки	229	34,6	242	35,2	13	0,6
<i>ПВП за віком:</i>						
До 30 років	132	19,9	149	21,7	17	1,8
31-50 років	332	50,2	348	50,7	16	0,5
51-60 років	105	15,9	103	15,0	-2	-0,9
Понад 60 років	93	14,0	87	12,7	-6	-1,3
<i>ПВП за рівнем освіти:</i>						
Повна загальна середня освіта	12	1,8	13	1,9	1	0,1
Професійно-технічна освіта	88	13,3	87	12,7	-1	-0,6
Початковий рівень вищої освіти	101	15,3	105	15,3	4	0,0
Вища освіта (бакалавр)	204	30,8	215	31,3	11	0,5
Вища освіта (магістр)	257	38,8	267	38,9	10	0,1
<i>ПВП за стажем роботи:</i>						
До 1 року	49	7,4	60	8,7	11	1,3
Від 1 до 5 років	130	19,6	169	24,6	39	5,0
Від 5 до 10 років	243	36,7	225	32,8	-18	-4,0
Від 10 до 15 років	154	23,3	146	21,3	-8	-2,0
Понад 15 років	86	13,0	87	12,7	1	-0,3
Всього	662	100	687	100	25	*

Джерело: розраховано автором за [Додаток Д].

Половина працівників товариства – особи віком 31-50 років: 50,2% в 2021 р. та 50,7% в 2022 р. Позитивно можна розцінювати поповнення кадрового складу ТзОВ «Гудвеллі Україна» молодими працівниками віком до 30 років. Так, в 2022 р. їх частка в структурі персоналу за віком становила 21,7%, що на 1,5 більше, ніж в попередньому. В абсолютному еквіваленті приріст молодих працівників також був максимальним – на 17 осіб. Натомість скоротилась кількість працівників віком 51-60 років на 2 особи та працівників понад 60 років – на 6 осіб. Частка останніх у віковій структурі персоналу є мінімальною і такою, що скорочується: з 14% в 2021 р. до 12,7% в 2022 р.

Щодо освітньої структури промислово-виробничого персоналу товариства, то більша його частина має вищу освіту. Зокрема, в 2022 р. у ТзОВ «Гудвеллі Україна» працювало 267 магістрів, що на 10 магістрів більше, ніж в 2021 р., а також 215 бакалаврів, тобто на 11 бакалаврів більше аналогічного показника в 2021 р. Питома вага магістрів і бакалаврів в структурі ПВП товариства становила 38,9% та 31,3% в 2022 р., а в 2021 р. їх частка була нижчою: 38,8% та 30,8% відповідно. Працівників з освітою молодшого бакалавра (початковий рівень вищої освіти) стало на 4 особи більше, але в структурному співвідношенні їх пропорції не змінилися (15,3%). Тобто освітній рівень персоналу товариства за період поліпшився.

У складі персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» третину складають працівники зі стажем роботи від 5 до 10 років, однак їх питома вага в структурі ПВП скорочується: з 36,7% до 32,8% продовж двох років. Також скорочується частка працівників, зайнятих у товаристві від 10 до 15 років: з 23,3% в 2021 р. до 21,3% в 2022 р. Натомість як в абсолютному відношенні, так і в структурі зростає кількість працівників з менш тривалим стажем. Так, на підприємстві сало більше персоналу зі стажем роботи від 1 до 5 років – на 39 осіб (до 169 осіб в 2022 р.) та до 1 року – на 11 осіб (до 60 осіб в 2022 р.).

Якість кадрового складу підприємства також можна оцінити, спираючись на наявний рівень кваліфікації його основної категорії персоналу

– робітників. При цьому кваліфікація відображає ступінь підготовленості робітника до виконання своїх професійних функцій певної складності. На рис. 2.4 представлено розподіл робітників ТзОВ «Гудвеллі Україна» за рівнем кваліфікації в 2021-2022 рр.

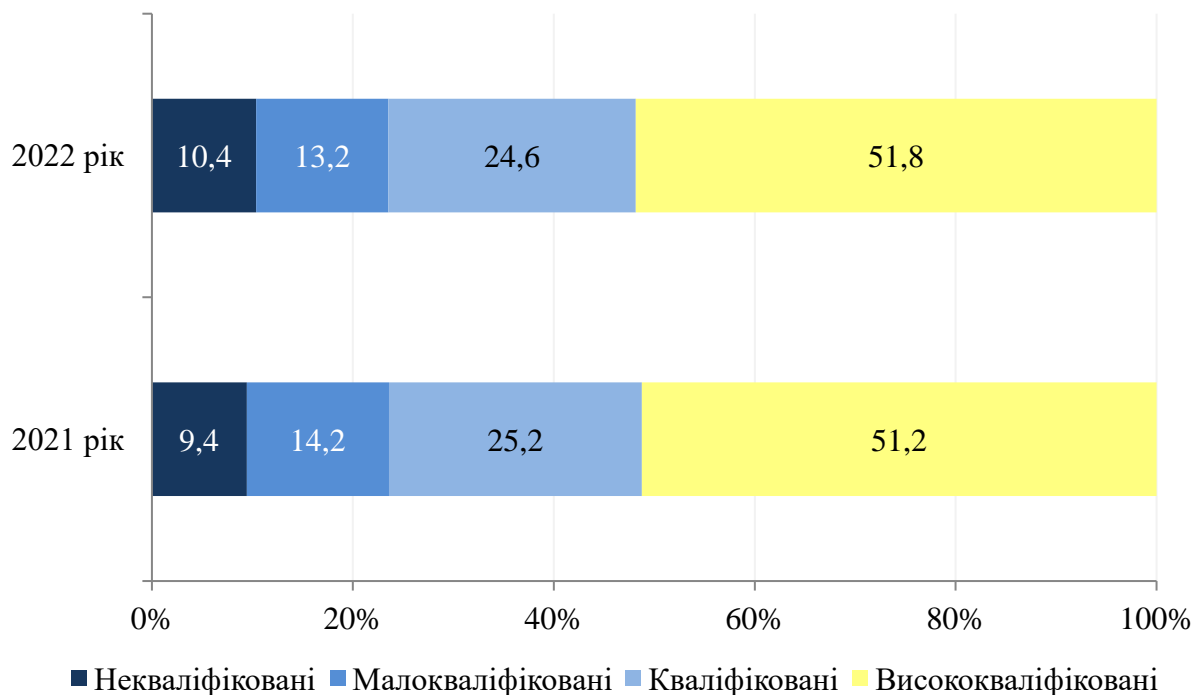


Рис. 2.4. Групи робітників ТзОВ «Гудвеллі Україна» за рівнем кваліфікації в 2021-2022 рр. (у відсотках)

Джерело: розраховано автором за [Додаток Д].

Переважна більшість робітників товариства є висококваліфікованими, тобто такими, що мають багаторічний досвід роботи і ґрунтовну професійну підготовку, а їх частка в загальній структурі робітників зазнала приросту: з 51,2% в 2021 р. до 51,8% в 2022 р. Водночас, зросла питома вага некваліфікованих робітників, у яких відсутня спеціальна професійна підготовка і які задіяні у допоміжних роботах та підсобному господарстві: з 9,4% до 10,4% за два роки. Частка малокваліфікованих і кваліфікованих робітників зменшилась, що за інших рівних умов вказує на плідну роботу товариства в напрямку підвищення кваліфікації основного персоналу.

Однією з найважливіших характеристик кадрового забезпечення підприємства є динаміка кадрів, яку проаналізуємо на підставі показників з табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Показники руху працівників ТзОВ «Гудвеллі Україна» за 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	Од-ці виміру	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
					абсолютне, +/-	відносне, %
1	Середньооблікова кількість штатних працівників	осіб	684	708	24	3,5
2	Кількість прийнятих штатних працівників	осіб	42	67	25	59,5
3	Кількість звільнених штатних працівників, всього, в т. ч. з причин:	осіб	41	44	3	7,3
3.1.	плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни тощо)	осіб	41	44	3	7,3
4	Облікова кількість штатних працівників на кінець року	осіб	681	704	23	3,4
5	Коефіцієнт загального обороту	%	12,1	15,7	3,6	*
6	Коефіцієнт обороту по прийому	%	6,1	9,5	3,4	*
7	Коефіцієнт обороту по вибуттю	%	6,0	6,2	0,2	*
8	Коефіцієнт плинності кадрів	%	6,0	6,2	0,2	*
9	Коефіцієнт відновлення працівників	%	102,4	152,3	49,9	*
10	Коефіцієнт постійності кадрів	%	99,6	100,1	0,5	*

Джерело: розраховано автором за даними [Додаток Д].

З табличних даних бачимо, що кількість прийнятих на підприємство штатних працівників була вищою за величиною, ніж звільнених, а також мала більш інтенсивну динаміку. Як наслідок, коефіцієнт обороту по прийому в 2022 р. досяг позначки 9,5%, що на 3,4% більше, ніж в 2021 р. Коефіцієнт обороту по вибуттю виріс за два роки лише на 0,2% і в 2022 р. становив 6,2%. Коефіцієнт загального обороту внаслідок пришвидшення руху кадрів в обидві сторони також виріс: з 12,1% в 2021 р. до 15,7% в 2022 р.

Серед звільнених з підприємства працівників усі звільнились із причин плинності кадрів, а їх кількість зросла з 41 особи в 2021 р. до 44 осіб в 2022 р. Це відобразилось на показнику плинності кадрів, який за два роки підвищився з 6% до 6,2%. Варто зазначити, що незважаючи на зростаючий тренд коефіцієнта плинності, його величина лише несуттєво перевищує природній рівень плинності (3-5% від середньооблікової чисельності персоналу).

Сприятливими змінами у динаміці характеризуються коефіцієнт відновлення працівників та коефіцієнт постійності кадрів. Коефіцієнт відновлення працівників виріс на 49,9% і досяг в 2022 р. позначки 152,3%, що відбулось унаслідок значного розриву між вхідними (прийнятими працівниками) та вихідними (звільненими працівниками) кадровими потоками на користь першого. Коефіцієнт постійності кадрового складу ТзОВ «Гудвеллі Україна» також виріс з 99,6% до 100,1%, або на 0,5% за досліджуваний період.

В цілому, рух працівників товариства можна оцінити як такий, що мав позитивну динаміку і сприяв стабілізації його кадрового складу, за винятком коефіцієнта плинності кадрів, який, незважаючи на прийнятну величину, мав тенденцію до зростання, що потребує контролю зі сторони відділу персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна», оскільки збереження цієї тенденції загрожує підприємству економічними втратами.

2.3. Оцінка ефективності нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна»

У ТзОВ «Гудвеллі Україна» відсутній відокремлений структурний підрозділ, який би займався нормуванням праці. Функціональні обов'язки в цій сфері покладено на інженерів з організації праці, які є співробітниками планово-економічного відділу товариства. Зокрема, вони аналізують

поточний стан нормування праці на підприємстві з періодичністю раз на рік, економічно обґрунтовують необхідність впровадження нових (коригування старих) норм (нормативів) праці, здійснюють контроль за їх дотриманням та рівнем виконання працівниками, проводять роботу із персоналом по впровадженню нових норм, беруть участь в розробці заходів, спрямованих на зниження трудомісткості та/або підвищення продуктивності праці тощо.

Перегляд норм праці у ТзОВ «Гудвеллі Україна» з метою їх перевірки на відповідність фактичному рівню техніко-технологічного оснащення виробництва і організації праці відбувається не рідше одного разу на 2 роки, тільки якщо за цей час не було підстав для обов'язкової заміни норм праці внаслідок реалізації підприємством організаційно-технічних заходів, спрямованих на збільшення виробітку (зниження трудомісткості), навіть якщо вони не були плановими. До таких заходів на підприємстві відносять:

- введення нового і модернізація діючого обладнання;
- впровадження прогресивних технологій на заміну застарілим;
- повна або часткова механізація, автоматизація виробничих процесів;
- удосконалення та/або раціоналізація робочих місць;
- використання нових видів матеріалів, сировини, палива;
- впровадження раціоналізаторських пропозицій працівників або галузевих чи міжгалузевих норм (нормативів) праці.

Періодично (не рідше одного разу на рік) адміністрацією товариства проводиться перевірка показників, дотримання яких з обох сторін (роботодавець і працівник) передбачено в колективному договорі, а саме: ефективності використання робочого часу, частки понаднормової роботи, рівня трудової дисципліни на підприємстві, частоти підвищення кваліфікації працівників. У випадку виявлення в ході перевірки не відповідності між їх плановими і фактичними величинами, це також вважається обґрунтованими підставами для перегляду норм праці раніше строку.

Задля контролю якості чинних норм інженери з організації праці ТЗОВ «Гудвеллі Україна» ведуть їх облік. В табл. 2.7 наведено вихідні дані і розраховано частку працівників товариства, охоплених нормуванням праці.

Таблиця 2.7

Визначення частки працівників з категорії промислово-виробничого персоналу ТЗОВ «Гудвеллі Україна», охоплених нормуванням праці

№ з/п	Показники	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
1	ПВП, всього осіб, в т.ч.:	662	687	25	3,8
2	Виробничий персонал, всього осіб, в т.ч.:	490	510	20	4,1
2.1.	праця яких нормується	397	431	34	8,6
3	Управлінський персонал, всього осіб, в т.ч.:	172	177	5	2,9
3.1.	праця яких нормується	117	122	5	4,3
4	Всього ПВП, праця яких нормується	514	553	39	7,6
5	Частка працівників, охоплених нормуванням праці (у %)				
5.1.	ПВП, всього, в т.ч.:	77,6	80,5	2,9	*
5.2.	Виробничий персонал	81,0	84,5	3,5	*
5.3.	Управлінський персонал	68,0	68,9	0,9	*

Джерело: розраховано автором за [Додаток Е].

В 2022 р. нормуванням праці було охоплено 80,5% промислово-виробничого персоналу, що на 2,9% більше, ніж в 2021 р. При цьому управлінський персонал товариства охоплений нормуванням праці в меншому ступені, ніж виробничий, хоча його масштаби розширюються. Так, частка управлінців з нормованою працею збільшилась із 68% до 68,9% за два роки. Цей же показник у розрізі виробничого персоналу зазнав більш вагомого приросту – на 3,5%, або до 84,5% в 2022 р.

Таким чином, у підприємства є вагомий резерв (10,5% в 2022 р.) до розширення обсягів нормованої праці персоналу, а поточний рівень охоплення працівників нормуванням праці не дозволяє в достатній мірі сприяти раціональній розстановці кадрів і доцільному використанню ними робочого часу.

Ефективність нормування праці на підприємстві також можна проаналізувати за показником рівня нормування праці, який оцінює стан розроблених для відповідних структурних (виробничих) підрозділів підприємства норм та нормативів трудових витрат. Зокрема, в роботі [49, с. 184] зустрічаємо наступну формулу розрахунку цього показника:

$$H_{\Pi} = H_{\text{НП}} \cdot \alpha_{\text{НП}} + H_{\Pi} \cdot \alpha_{\Pi} + H_{\text{ТОН}} \cdot \alpha_{\text{ТОН}} + H_{\text{МОН}} \cdot \alpha_{\text{МОН}}, \quad (2.1)$$

де H_{Π} – рівень нормування праці структурного (виробничого) підрозділу;

$H_{\text{НП}}$ – коефіцієнт виконання норм з врахуванням стану нормування праці підрозділу;

$H_{\text{ТОН}}$ – частка технічно обґрунтованих норм у загальній кількості норм праці на підприємстві;

$H_{\text{МОН}}$ – частка норм праці, які розраховані за галузевими та/або міжгалузевими нормативами;

$\alpha_{\text{НП}}$, α_{Π} , $\alpha_{\text{ТОН}}$, $\alpha_{\text{МОН}}$ – вагові коефіцієнти відповідних показників, які вказують на важливість кожного і мають рекомендовані значення: $\alpha_{\text{НП}} = 40\%$; $\alpha_{\Pi} = 20\%$; $\alpha_{\text{ТОН}} = 30\%$; $\alpha_{\text{МОН}} = 10\%$.

Чим вищим є рівень нормування праці підрозділів (максимально – 100%), тим ефективніше функціонує система нормування праці підприємства загалом.

Оскільки ТзОВ «Гудвеллі Україна» належить до категорії багатoproфільних за видами діяльності підприємств, розрахувати рівень нормування праці за всіма його структурними (виробничим) підрозділами в межах кваліфікаційної роботи не є можливим, тому зосередимось на трьох виробничих цехах підприємства для порівняння – забійного цеху, цеху пакування охолодженого м'яса та цеху виробництва готових м'ясних виробів. В табл. 2.8 здійснено розрахунок рівня нормування праці цехів з підстановкою у формулу (2.1) за 2022 рік.

**Розрахунок рівня нормування праці у трьох виробничих цехах
ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2022 році**

№ з/п	Показники	Забійний цех	Цех пакування охолодженого м'яса	Цех виробництва готових м'ясних виробів
1	Кількість працівників, осіб	18	12	16
2	Частка працівників, охоплених нормуванням праці, п. п.	0,9	1	0,9
3	Коефіцієнт виконання норм з урахуванням стану нормування праці в цеху	1,08	1,1	1,05
4	Частка технічно обґрунтованих норм праці в застосовуваних нормах, п. п.	0,78	0,75	0,70
5	Частка норм, розрахованих за галузевими та міжгалузевими нормативами, п. п.	0,25	0,20	0,25
6	Рівень нормування праці цеху, % ¹	83,5	86,5	80,5

¹Рівень нормування праці кожного цеху розраховано шляхом підстановки вихідних даних у формулу (2.1) з урахуванням вагових коефіцієнтів.

Джерело: розраховано автором за [Додаток Е].

З даних таблиці 2.8 бачимо, що цех пакування охолодженого м'яса ТзОВ «Гудвеллі Україна» на 100% охоплено нормуванням праці, а інші два цехи – лише на 90%. В усіх трьох цехах працівники перевиконують встановлені норми праці (коефіцієнт виконання норм перевищує одиницю), що розцінюється позитивно. Найбільше технічно обґрунтованих норм праці застосовується в забійному цеху (0,68 або 68%), найменше – в цеху виробництва готових м'ясних виробів (0,60 або 60%). В цих двох цехах частка норм, розрахованих за галузевими та міжгалузевими нормативами, становить 0,25 або 25%, в цеху пакування охолодженого м'яса дещо нижче – 0,2 або 20%. Здійснивши підстановку у формулу (2.1), отримаємо значення розрахункового показника у розрізі трьох виробничих підрозділів товариства. Так, цех пакування охолодженого м'яса має найвищий рівень нормування праці (86,5%), на другому місці – забійний цех (83,5%), на третьому – цех виробництва готових м'ясних виробів (80,5%). В цілому рівень нормування

праці всіх трьох виробничих підрозділів ТзОВ «Гудвеллі Україна» є вищим, за середній і зберігає резерв, який можна реалізувати, приміром, збільшенням частки працівників, охоплених нормуванням праці, у забійному цеху та цеху виробництва готових м'ясних виробів, або збільшенням технічно обґрунтованих норм в їх загальній кількості в усіх трьох цехах.

Універсальним об'єктом нормування праці та мірилом її кількості на будь-якому підприємстві є робочий час. Його склад і структуру за даними підприємства, що досліджується, наведено в табл. 2.9.

Таблиця 2.9

**Використання робочого часу штатними працівниками
ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр. (люд.-годин)**

№ з/п	Показники	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
1	Фонд робочого часу	1364580	1410336	45756,0	3,4
2	Фонд відпрацьованого робочого часу, всього, в т. ч.:	1206289	1246080	39791,3	3,3
2.1.	відпрацьованого основним персоналом (робітниками)	784793,1	814880	30086,9	3,8
3	Фонд невідпрацьованого часу, всього, в т. ч. з причин:	158291	164256	5964,7	3,8
3.1.	щорічних відпусток (основних і додаткових)	131000	135370	4369,9	3,3
3.2.	тимчасової непрацездатності	24679	26362	1683,7	6,8
3.3.	відпусток без збереження заробітної плати за згодою сторін	1098	1168	70,0	6,4
3.4.	навчальних відпусток	975	1054	79,1	8,1
3.5.	інших причин	540	302	-238,0	-44,1

Джерело: розраховано автором за даними [Додаток Д].

Фонд робочого часу на підприємстві збільшився за період на 3,4%, або до 1410336 люд.-годин в 2022 р., що відбулось, в першу чергу, у наслідок поповнення штату ТзОВ «Гудвеллі Україна» новими працівниками. Фонд невідпрацьованого часу виріс інтенсивніше (на 3,8%), ніж фонд відпрацьованого робочого часу (на 3,3%). При цьому в складі невідпрацьованого часу на досліджуваному підприємстві зафіксовано

наступні причини не відпрацювання: щорічні відпустки (основні та додаткові), обсяг яких збільшився з 131000 люд.-годин до 135370 люд.-годин за два роки, або на 3,3%; тимчасова непрацездатність, яка засвідчується листком непрацездатності, внаслідок якої в 2022 р. було не відпрацьовано 26362 люд.-годин, що на 6,8% більше, ніж в 2021 р.; відпустки без збереження заробітної плати за згодою працівника і роботодавця, обсяг яких збільшився на 6,4% за період, або до 1168 люд.-годин в 2022 р.; тривалість навчальних відпусток для працівників, які здобувають різні освітні ступені, подовжилась на 8,1% – до 1054 люд.-годин в 2022 р.; невідпрацьований час з інших причин, не зазначених в пунктах вище, але передбачених чинним законодавством України, зменшився з 540 люд.-годин в 2021 р. до 302 люд.-годин в 2022 р., або на 44,1%.

В табл. 2.10 представлено структуру фонду невідпрацьованого штатними працівниками ТзОВ «Гудвеллі Україна» часу в 2021-2022 рр.

Таблиця 2.10

**Структура фонду невідпрацьованого штатними працівниками
ТзОВ «Гудвеллі Україна» часу в 2021-2022 рр. (у відсотках)**

№ з/п	Причини невідпрацювання	2021 рік	2022 рік	Відхилення
1	Щорічні відпустки (основні і додаткові)	82,8	82,4	-0,4
2	Тимчасова непрацездатність	15,6	16,0	0,4
3	Відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін	0,7	0,7	0,0
4	Навчальні відпустки	0,6	0,6	0,0
5	Інші причини	0,3	0,2	-0,1
6	Разом	100,0	100,0	*

Джерело: розраховано автором за даними табл. 2.9.

Найбільшу питому вагу в структурі фонду невідпрацьованого часу на підприємстві займають щорічні відпустки (82,8% в 2021 р. проти 82,4% в 2022 р.), на другому місці – втрати робочого часу у зв'язку з тимчасовою

непрацездатністю, частка яких виросла з 15,6% до 16%. Питома вага інших видів невідпрацьованого часу мізерна і не перевищує 0,7%.

Проведемо факторний аналіз фонду відпрацьованого робітниками підприємства робочого часу, виходячи з базової формули його розрахунку [32, с. 79]:

$$ФРЧ = Ч \cdot Д \cdot \bar{T}, \quad (2.2)$$

де ФРЧ – фонд відпрацьованого робочого часу, люд.-годин;

Ч – середньооблікова чисельність робітників, осіб;

Д – кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік;

\bar{T} – середня тривалість робочого дня, годин.

Оперуючи формулою (2.2), можна визначити вплив трьох факторів-добутків на результативний показник – фонд відпрацьованого робітниками ТзОВ «Гудвеллі Україна» робочого часу. Вихідні дані для розрахунку наведені в табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Вихідні дані для розрахунку впливу факторів на фонд відпрацьованого робітниками ТзОВ «Гудвеллі Україна» робочого часу в 2021-2022 рр.

№ з/п	Показники	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
				абсолютне	відносне, %
1	Середньооблікова кількість робітників, осіб	445	463	18	4,0
2	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником	221	220	-1	-0,5
3	Середня тривалість робочого дня, годин	7,98	8,00	0,02	0,3
4	Фонд відпрацьованого робочого часу, люд.-годин	784793,1	814880	30086,9	3,8

Джерело: розраховано автором за [Додаток Д].

Використовуючи дані табл. 2.11, проведемо факторний аналіз результативного показника, результати якого представлені в табл. 2.12.

Таблиця 2.12

Результати факторного аналізу фонду відпрацьованого робітниками ТзОВ «Гудвеллі Україна» робочого часу в 2021-2022 рр.

Динаміка факторів	Результат впливу фактору	
	абсолютне, люд.-годин	відносне, %
Зміна середньооблікової кількості робітників	31744,4	4,0
Зміна середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником	-3694,7	-0,5
Зміна середньої тривалості робочого дня	2037,2	0,3
Разом	30086,9	3,8

Джерело: розраховано автором в MS Excel з використанням даних табл. 2.11 методом абсолютних різниць

Отже, приріст фонду відпрацьованого робітниками підприємства робочого часу на 30086,9 люд.-годин за два роки відбувся унаслідок:

- збільшення середньооблікової кількості робітників на 18 осіб, що збільшило результативний показник на 31744,4 люд.-години, або на 4%;
- подовження середньої тривалості робочого дня за період з 7,98 до 8 годин, що збільшило результативний показник на 2037,2 люд.-годин, або 0,3%;
- зменшення середньої кількості днів, відпрацьованих одним робітником, на 1 день призвело до зниження величини результативного показника на 3694,7 люд.-днів, або на 0,5%.

Нормування праці підприємства у кінцевому підсумку переслідує головну мету – знайти резерви для підвищення продуктивності праці. Результати її аналізу стануть об'єктивним вимірником ефективності діючої системи нормування праці ТзОВ «Гудвеллі Україна» за інших рівних умов.

З метою факторного аналізу середньорічну продуктивність праці одного працівника ПВП можна представити у вигляді чотирьох

співмножників, розташованих в порядку: кількісні, структурні та якісні показники за формулою [13, с. 252]:

$$ПП = Д \cdot T_{3M} \cdot ЧР \cdot ПП^2, \quad (2.3)$$

де ПП – продуктивність праці (виробіток) одного працівника ПВП, тис. грн.;

Д – кількість днів, відпрацьованих одним робітником в рік;

T_{3M} – тривалість робочого дня в році;

ЧР – частка робітників у складі ПВП, процентні пункти;

ПП² – годинна продуктивність праці (виробіток) одного робітника, тис. грн.

В табл. 2.13 наведено розрахунок значень показників-множників з формули (2.3) як вихідні дані для факторного аналізу продуктивності праці персоналу досліджуваного підприємства в 2021-2022 рр.

Таблиця 2.13

Аналіз продуктивності праці персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр.

№ з/п	Показник	Од-ці виміру	2021 рік	2022 рік	Відхилення	
					абсолютне	відносне, %
1	2	3	4	5	6	7
Вихідні дані						
1	Обсяг виробленої продукції	тис. грн.	1770138	2196408	426270	24,08
2	Середньооблікова кількість ПВП, всього, в т.ч.:	осіб	662	687	25	3,78
2.1.	робітники	осіб	445	463	18	4,04
3	Відпрацьовано всіма робітниками	люд.-днів	98345	101860	3 515	3,57
4	Відпрацьовано всіма робітниками	люд.-годин	784793	814880	30 087	3,83
Розрахункові дані						
5	Середньорічний виробіток на одного працівника ПВП	тис. грн.	2673,92	3197,10	523,18	19,57

1	2	3	4	5	6	7
6	Середньорічний виробіток на одного робітника	тис. грн.	3977,84	4743,86	766,02	19,26
7	Відпрацьовано одним робітником в рік	днів	221	220	-1	-0,45
8	Тривалість робочого дня	год.	7,98	8,00	0,02	0,25
9	Питома вага робітників в складі ПВП	п.п.	0,672	0,674	0,002	*
10	Середньогодинний виробіток одного робітника	тис. грн.	2,26	2,70	0,44	19,50

Джерело: розраховано автором за [Додаток Д].

За даними табл. 2.13 можна визначити вплив чотирьох факторів (пункти 7 – 10 табл. 2.13) на результативний показник (пункт 6 табл. 2.13). Результати розрахунків узагальнено в табл. 2.14.

Таблиця 2.14

Результати факторного аналізу продуктивності праці (виробітку) одного працівника ПВП ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2021-2022 рр.

Динаміка факторів	Результат впливу фактора	
	абсолютне, тис. грн.	відносне, %
Зміна кількості днів, відпрацьованих одним робітником	-12,10	-0,45
Зміна тривалості робочого дня	6,67	0,25
Зміна питомої ваги робітників у складі ПВП	6,90	0,26
Зміна середньо-годинного виробітку одного робітника	521,70	19,51
Разом	523,18	19,57

Джерело: розраховано автором в MS Excel з використанням даних табл. 2.13 методом абсолютних різниць

Таким чином, результативний показник збільшився на 523,18 тис. грн., або на 19,57% в 2022 р. по відношенню до 2021 р. Таку динаміку продуктивності праці (виробітку) одного працівника ПВП ТзОВ «Гудвеллі Україна» можна пояснити наступним:

- зменшення кількості днів, відпрацьованих одним робітником в рік, на 1 день – до 220 днів в 2022 р. сприяло скороченню результативного показника на 12,10 тис. грн., або 0,45%;
- динаміка інших трьох показників мала позитивний вплив на результативний показник: подовження тривалості робочого дня з 7,98 до 8 годин за два роки призвело до його приросту на 6,67 тис. грн., або 0,25%; унаслідок збільшення питомої ваги робітників у складі ПВП з 0,672 до 0,674 в 2021-2022 рр. результативний показник виріс на 6,9 тис. грн., або 0,26%; вагомих приріст середньо-годинного виробітку одного робітника (на 0,44 тис. грн., або 19,5% за період) максимально сприяв зростанню продуктивності праці, а саме: на 521,7 тис. грн., або 19,51%.

Враховуючи той факт, що нормування праці підприємства є стимулом до зростання її ефективності (продуктивності), а рівень продуктивності праці залежить від ступеня прогресивності і обґрунтованості застосовуваних норм праці, можна припустити, що за цим показником ефективність нормування праці у ТзОВ «Гудвеллі Україна» є достатньо високою, адже її результатом є вагоме зростання виробітку.

Задля перевірки ефективності використання робочого часу конкретним працівником підприємства скористаємось методом складання індивідуальної фотографії робочого дня (далі – ІФРД). Для досліджень нами обрано одну з професій основного персоналу – обвалювальника свинини у забійному цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна».

Обвалювання – це процес відділення м'яса від кісток каркасу туші. Паралельно з обвалюванням здійснюється жилування, коли з обваленого перед цим м'яса видаляються жили, плівки, дрібні кістки, забруднення та інші утворення. Тому в обвалювальників та жилувальників спарена організація праці: вони працюють за одним столом по обидва боки для усунення зайвого транспортування сировини.

На досліджуваному підприємстві обвалювання і жилування відбувається вручну спеціальними ножами німецького бренду Eicker, яка

відповідає гігієнічним нормам ISO 9000. Обвалювання здійснюється у класичний диференційований спосіб, коли кожен обвалювальник спеціалізується на обробці певної частини свинячої туші. Перевагою цього методу обвалювання є те, що він дозволяє якнайкраще дотримуватись вимог гігієни та отримати високу якість сировини на виході.

Робоче місце обвалювальника у забійному цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» – це стаціонарний двосторонній стіл, де робиться обвалювання з одного боку столу (робоче місце робітника-обвалювальника) і жилування (робоче місце робітника-жилувальника) – з іншого. Попередньо зважені і розрублені свинячі туші подаються до столів допоміжними робітниками по мірі їх обробки. В процесі роботи обвалювальник сортує сировину в ящики, які знаходяться під отворами столів: в одні викидаються відходи, зокрема, шкіра, в інші – кістки для подальшої переробки, а відділене м'ясо передається на інший край столу до жилувальників, після чого воно потрапляє в ящики сортового м'яса. Наповнені ящики забирають допоміжні робітники, які замінюють їх на пусту тару. Тобто процеси подачі частин м'ясних туш, пустої тари та відвід готового м'яса у ТзОВ «Гудвеллі Україна» до сих пір не автоматизований.

Робота обвалювальника має середній ступінь тяжкості, адже пов'язана з гострими предметами та фізичним навантаженням. Для зменшення ступеня ризику обвалювальники ТзОВ «Гудвеллі Україна» перед початком зміни отримують засоби індивідуального захисту: кольчужні печатки, фартухи. Для запобігання потрапляння інфекцій в сировину вони мають спеціальний робочий одяг, в тому числі одноразовий, та засоби дезінфекції (особисті і для робочого місця).

В табл. 2.15 представлено результати дослідження витрат робочого часу обвалювальника 4 розряду забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» Тарасюка В.Г. методом складання індивідуальної фотографії робочого дня (далі – ІФРД). Тривалість зміни бригади цього робітника – 8 годин.

**Результати спостережень за витратами робочого часу обвалювальника
забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» методом індивідуальної
фотографії робочого дня**

№ з/п	Назва витрат робочого часу	Поточний час		Тривалість, хвилин	Індекс	Примітка
		Годин	Хвилин			
1	Початок зміни	8	0	*	*	
2	Отримання змінного завдання, робочих інструментів та ЗІЗ	8	06	6	ТПЗ	
3	Дезінфекція робочих поверхонь	8	11	5	ТПЗ	
4	Обвалювання свинячих туш	8	48	37	ТОР	
5	Заточка ножів	8	50	2	ТДР	
6	Обвалювання свинячих туш	9	28	38	ТОР	
7	Розмова	9	36	8	ТВЗ	Особиста
8	Обвалювання свинячих туш	10	20	44	ТОР	
9	Очікування заміни повних ящиків на пусту тару та подачі наступної партії свинячих туш	10	26	6	ТВН	Простій
10	Обвалювання свинячих туш	11	06	40	ТОР	
11	Заточка ножів	11	09	3	ТДР	
12	Обвалювання свинячих туш	11	48	39	ТОР	
13	Вихід з цеху	12	00	12	ТФП	Особистий
14	Обідня перерва	13	00	60	*	
15	Обвалювання свинячих туш	13	35	35	ТОР	
16	Заточка ножів	13	37	2	ТДР	
17	Обвалювання свинячих туш	14	11	34	ТОР	
18	Очікування заміни повних ящиків на пусту тару та подачі наступної партії свинячих туш	14	17	6	ТВН	Простій
19	Обвалювання свинячих туш	14	53	36	ТОР	
20	Заточка ножів	14	55	2	ТДР	
21	Обвалювання свинячих туш	15	30	35	ТОР	
22	Вихід з цеху	15	40	10	ТФП	Особистий
23	Обвалювання свинячих туш	16	13	33	ТОР	
24	Очікування заміни повних ящиків на пусту тару	16	17	4	ТВН	Простій
25	Обвалювання свинячих туш	16	54	37	ТОР	
26	Прибирання робочого місця	16	58	4	ТОМ	
27	Здача зміни	17	00	2	ТПЗ	
X	Всього	X		540	X	
	Тривалість зміни			480		

Умовні позначення індексів: ТПЗ – тривалість підготовчо-завершальної роботи; ТОР – тривалість основної роботи; ТДР – тривалість допоміжної роботи; ТВЗ – тривалість втрат робочого часу з вини робітника; ТВН – тривалість втрат робочого часу не з вини робітника; ТФП – тривалість фактичної перерви; ТОМ – тривалість обслуговування робочого місця

Джерело: складено автором за результатами досліджень.

В графі «Індекс» табл. 2.15 нами проіндексовано усі статті витрат робочого часу обвалювальника за традиційною класифікацією, а в табл. 2.16 вони згруповані по індексам у вигляді балансу робочого часу.

Таблиця 2.16

Баланс робочого часу обвалювальника забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» за результатами ІФРД

Індекс	Номер операції ¹	Тривалість, хвилин	Частка у загальній тривалості, %
ТПЗ	2, 3, 27	13	2,7
ТОР	4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 23, 25	408	85
ТДР	5, 11, 16, 20	9	1,9
ТВЗ	7	8	1,7
ТФП	13, 22	22	4,6
ТВН	9, 18, 24	16	3,3
ТОМ	26	4	0,8
Разом		480	100

¹номер операції відповідає порядковому номеру витрат робочого часу з табл. 2.15.
Джерело: розраховано автором за даними табл. 2.15.

Бачимо, що 85% робочого часу обвалювальника займає основна робота (обвалювання м'яса) і ще 1,9% – допоміжна (заточка інструменту). Робітник має втрати робочого часу як з власної вини, так і з причин, які від нього не залежать. Простої не з вини обвалювальника виникають через особливість організації технологічного процесу: відсутність автоматизації допоміжних робіт (забір повних ящиків з обробленим м'ясом на подальшу переробку, подача пустої тари та наступних партій свинячих туш для обробки) призводить до необхідності очікування їх виконання тривалістю 16 хвилин продовж зміни.

Час відпочинку для середніх умов праці обвалювальників за нормами становить 7% від тривалості зміни, тобто 29 хвилин.

В табл. 2.17 наведено розрахунок показників використання робочого часу обвалювальником забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна».

**Аналітичні показники використання робочого часу обвалювальником
забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна»**

№ з/п	Показники	Розрахункове значення
1	Частка оперативного часу в тривалості зміни, %	$(408 + 9) : 480 \cdot 100\% = 86,9$
2	Частка втрат робочого часу з вини робітника, %	$(22 - 29 + 8) : 480 \cdot 100\% = 0,3$
3	Частка втрат робочого часу з причин, які не залежать від робітника, %	$26 : 480 \cdot 100\% = 3,3$
4	Проектований раціональний робочий час, хвилин	$408 + 9 + 8 + 22 - 29 + 16 = 434$
5	Приріст продуктивності праці через ліквідацію втрат робочого часу з вини робітника, %	$(22 - 29 + 8) : (408 + 9) \cdot 100\% = 0,3$
6	Приріст продуктивності праці через ліквідацію втрат робочого часу з причин, які не залежать від робітника, %	$16 : (408 + 9) \cdot 100\% = 3,8$
7	Сукупний приріст продуктивності праці	$0,3 + 3,8 = 4,1$
8	Рівень завантаженості робітника продовж зміни, %	$(13 + 408 + 9 + 4 + 29) : 480 \cdot 100\% = 96,4$
9	Фактична норма виробітку, кг	335
10	Проектована виробітку, кг	349

Джерело: розраховано автором за даними табл. 2.16.

Отже, обвалювальник на досліджуваному підприємстві має достатньо високий рівень завантаженості продовж зміни – 96,4%. Спостерігаємо незначний відсоток перевитрат робочого часу з вини робітника – на 0,3%, проте з організаційно-технологічних причин, не залежних від нього, втрата робочого часу значно більша: 3,3%. Як наслідок, існує можливість підвищення продуктивності праці одного обвалювальника на 4,1% (на 14 кг обробленого м'яса): на 0,3% за рахунок ліквідації втрат з вини працівника і на 3,8% – через ліквідацію організаційно-технологічних простоїв. З врахуванням того, що в бригаді працює 4 обвалювальника, які на 100% виконують, а інколи – перевиконують норму виробітку, за зміну можна збільшити ефективність їх праці на 56 кг обробленого м'яса.

РОЗДІЛ 3

РОЗРОБКА ПРОПОЗИЦІЙ ЩОДО УДОСКОНАЛЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ТЗОВ «ГУДВЕЛЛІ УКРАЇНА»

3.1. Основні напрямки удосконалення нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна» з урахуванням прогресивного світового досвіду

Значення удосконалення нормування праці на підприємстві важко переоцінити: на нормах ґрунтуються стратегічні й поточні плани виробництва, визначається необхідність впровадження та модернізації виробничих потужностей, обираються раціональні варіанти технологічних процесів, розраховується потреба в персоналі та інші важливі аспекти, що забезпечують життєдіяльність будь-якого суб'єкта господарювання. Проблеми в нормуванні праці призводять до перевитрат виробництва та соціальної напруги в колективі унаслідок несправедливого з точки зору працівників розподілу оплати праці відповідно до прикладених зусиль, тому вони потребують першочергового вирішення, у тому числі з врахуванням здобутків прогресивного світового досвіду в цій сфері

У попередньому розділі кваліфікаційної роботи було виявлено низку проблем в системі нормуванні праці персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна», що зведені в табл. 3.1 і поділені на дві групи: організаційні, що пов'язані з масштабами впровадження окремих елементів системи нормування праці на підприємстві загалом та роботою штатних спеціалістів, які займаються питанням нормування праці на підприємстві, зокрема; економічні, що стосуються непродуктивних втрат робочого часу, виявлених методом ІФРД на прикладі конкретної професійної категорії робітників. До виявлених проблем в табл. 3.1 зазначено напрямки удосконалення нормування праці, якими, з нашого погляду, вони можуть бути подолані.

Проблеми нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна» та напрямки його удосконалення

№	Недоліки нормування праці	Напрямки удосконалення
	<i>Організаційні проблеми</i>	
1	<ul style="list-style-type: none"> • Недостатній ступінь охоплення персоналу нормуванням праці (виробничого – на 84,5%, управлінського – на 68,9% в 2022 р.). • Рівень нормування праці, в т. ч. за технічно обґрунтованими нормами у виробничих підрозділах (цехах) підприємства коливається в межах 80,5-86,5%. • Низька періодичність перегляду норм праці: 1 раз на 1,5-2 роки (в середньому на 10-15%) або по факту впровадження нового обладнання. • Недостатня кількість спеціалістів, що займаються нормуванням праці на підприємстві (двоє штатних інженерів з організації праці). 	Передача в аутсорсинг функцій нормування праці профільним спеціалістам компанії – провайдеру з метою доведення показника охоплення ним персоналу до 100%
	<i>Економічні проблеми</i>	
2	Технічні простой обвалювальників забійного цеху підприємства, які призводять до непродуктивних втрат ними робочого часу та зниження планової норми виробітку через це (за результатами проведеного ІФРД)	Часткова автоматизація робіт обвалювальників і жилувальників м'яса (працюють суміжно) задля раціоналізації їх трудового процесу та підвищення продуктивності праці

Джерело: складено автором.

Вважаємо, що організаційні проблеми нормування праці на підприємстві пов'язані, в першу чергу, з браком штатних спеціалістів за цим напрямком. У ТзОВ «Гудвеллі Україна» функції нормувальників виконують двоє інженерів з організації праці на 708 працівників облікового складу, до професійних обов'язків яких, крім цього входять й інші питання як стратегічного, так і тактичного характеру в сфері організації, охорони та гігієни праці. Зрозуміло, що за таких умов процеси нормування праці персоналу відбуваються повільно. Зокрема, застарілі норми на підприємстві переглядаються на 10-15% раз на 1,5-2 роки або вже по факту впровадження нового обладнання чи модернізації виробничих потужностей, хоча закордонна практика нормування передбачає значно коротший строк – від 6 місяців до 1 року [24, с. 66]. З такими темпами сутінь охоплення працівників

ТзОВ «Гудвеллі Україна» нормуванням праці може розтягнутись на роки. Тому пропонуємо звернути увагу на можливість передачі частини функцій з нормування праці підприємства на аутсорсинг.

Аутсорсинг як управлінська технологія виник у 1970-х роках в США з появою теорії реінжинірингу бізнес-процесів, згідно якої вважається, що керівники підприємств мають віддавати менш важливі управлінські функції стороннім постачальникам послуг задля удосконалення бізнес-процесів [1]. Натомість аутсорсинг кадрів набув популярності лише через двадцять років, а зараз він розглядається як послуга, що надається компанії-замовнику у сфері кадрового менеджменту компанією-провайдером [3, с. 113] і яка може бути реалізована в 4-х видах [1]:

- 1) повний – компанія-замовник віддає весь спектр кадрової роботи компанії-провайдеру;
- 2) частковий – компанія передає на зовнішнє обслуговування лише деякі кадрові функції;
- 3) аутсорсинг певних видів робіт – компанія-замовник передає компанії-провайдеру виконання конкретних завдань, пов'язаних з кадрами;
- 4) рекрутинговий – на аутсорсинг передається тільки один з найбільш активних HR-процесів – підбір кандидатів на ринку праці.

В контексті завдань щодо удосконалення нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна» найбільш доречним, з нашого погляду, буде третій із зазначених вище видів аутсорсингу, оскільки спеціалісти компанії-провайдера потрібні підприємству лише для разового виконання певних видів робіт, що стосуються дослідження витрат робочого часу усіма категоріями працівників методами прямого нормування (проведення хронометражу, ІФРД мікроелементного нормування безпосередньо на робочих місцях) та розробки на цій підставі технічно обґрунтованих норм і нормативів праці для доведення ступеня охоплення ними персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» до 100%. В табл. 3.2 представлено переваги та недоліки аутсорсингу нормування праці для підприємства як замовника.

Таблиця 3.2

Переваги та недоліки аутсорсингу нормування праці для ТзОВ «Гудвеллі Україна»

№	Переваги	Недоліки
Економічні		
1	Збільшення продуктивності праці та зниження трудомісткості робіт, доведення кількості працівників, охоплених нормуванням праці, до максимуму (100%), впровадження технічно обґрунтованих норм (нормативів) праці в трудові процеси	Плата за аутсорсинг деяких послуг з нормування праці, приміром, проведення мікроелементного нормування, може бути високою. Також з'являється необхідність відстежувати якість і повноту виконання послуг компанією-провайдером
Організаційні		
2	Можливість оперативно реагувати на зміни в організації праці і виробництва, приміром, швидкого перегляду норм праці при впровадженні нового чи модернізації старого обладнання. Високий рівень наданих компанією-провайдером послуг за рахунок їх спеціалізації та можливість імплементації передового світового досвіду нормування праці на підприємстві	Неможливість одразу оцінити рівень кваліфікації спеціалістів з нормування праці компанії-провайдера, лише за рекомендаціями і репутаційними відгуками
Правові		
3	Зниження ризиків порушень підприємством законодавства України з питань організації і нормування праці та забезпечення прав працівників на безпечну працю та її справедливую оплату	Ризик співпраці з недобросовісною компанією-провайдером, внаслідок чого існує вірогідність витоку конфіденційної інформації до конкурентів чи на публіку
Управлінські		
4	Вивільнення часу інженерів з організації праці ТзОВ «Гудвеллі Україна» для вирішення стратегічних задач з її нормування і передача на аутсорсинг оперативної та/або рутинної частини роботи, отримання ними досвіду управлінського консультування	Можливість дублювання функціональних обов'язків, виконуваних штатними спеціалістами-нормувальниками і профільними спеціалістами компанії-провайдера
Соціальні		
5	У випадку якісної роботи спеціалістів компанії-провайдера впровадження технічно обґрунтованих норм і нормативів праці призведе до зниження соціальної напруги персоналу через раціоналізацію режимів, використання справедливих схем її оплати, оптимізацію трудових процесів	Неякісна робота спеціалістів компанії-провайдера призведе до зворотних результатів. Якщо грамотно не пояснити працівникам мету перебування сторонніх спеціалістів на підприємстві, які будуть за ними стежити (при проведенні ІФРД, хронометражу), це також може викликати незадоволення певної частини персоналу

Джерело: складено автором на основі [1; 3, с. 116].

Стосовно конфіденційної інформації, витік якої в табл. 3.2 зазначено як правовий недолік аутсорсингу нормування праці, варто зазначити, що до неї можна віднести персональні дані працівників, тонкощі технологій виробництва і організації трудових та виробничих процесів, рівень заробітної плати персоналу тощо, до якої матимуть доступ спеціалісти компанії-провайдера. Її витік загрожує соціально-економічній безпеці підприємства та призвести до економічних збитків. Знизити ризик цього допоможе практика підписання договору про нерозголошення конфіденційної інформації із компанією-провайдером, який з американської практики отримав назву Non-disclosure agreement (NDA).

Non-disclosure agreement (договір про нерозголошення конфіденційної інформації) – це двосторонній або багатосторонній правочин, мета якого полягає у нерозголошенні, взаємному обміні матеріалами чи іншою важливою інформацією, доступ до якої обмежено третім особам, а також зберіганні конфіденційної (комерційної) інформації [33]. Варто зазначити, що українське законодавство дуже обмежено регулює правовий режим комерційної таємниці, зокрема, через NDA. Тільки в Законі України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» [40] вперше в історії вітчизняного права визначено його поняття та окремі питання його укладання і використання, проте поки виключно для ІТ-компаній та гіг-спеціалістів, що є резидентами «Дія Сіті». Однак вважаємо, що укладання договору NDA на надання послуг з нормування праці створить між компанією-провайдером і ТзОВ «Гудвеллі Україна» юридичні зобов'язання щодо забезпечення конфіденційності, порушення яких можна відстоювати в судовому порядку.

Крім організаційних проблем нормування праці персоналу, досліджуване підприємство має проблеми економічного спрямування, що призводять до зниження продуктивності праці окремих категорій виробничих працівників, про що йтиметься в наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

3.2. Техніко-економічне обґрунтування запропонованого заходу щодо удосконалення нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна»

В другому розділі кваліфікаційної роботи за результатами досліджень робочого часу обвалювальника забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» методом індивідуальної фотографії робочого дня (далі – ІФРД) було виявлено, що він втрачає 3,3% робочого часу через простой, пов'язані з необхідністю виконання допоміжними робітниками певного переліку робіт на його робочому місці (забір ящиків, наповнених обробленим м'ясом, їх заміна на пусту тару, подача партій свинячих туш на обробку), які відволікають кожного обвалювальника від основної роботи на 16 хвилин продовж зміни.

З метою ліквідації означених втрат робочого часу пропонуємо частково автоматизувати процес роботи обвалювальника (повністю зробити це не можливо, оскільки на підприємстві застосовується ручний, а не механічний спосіб обробки м'яса) шляхом придбання модульної конвеєрної лінії для обвалювання / жилування м'яса від компанії VM Service.

На момент проведення досліджень обвалювання м'яса у ТзОВ «Гудвеллі Україна» здійснювалось на стаціонарних столах за схемою, як це зображено на рис. 3.1.

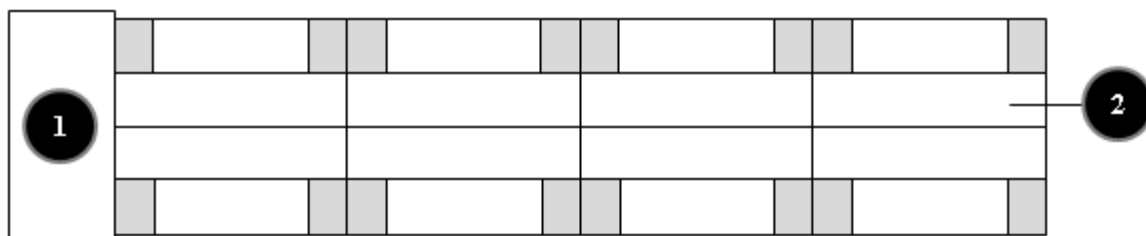


Рис. 3.1. Схема розташування 8 робочих місць обвалювальників та жилувальників свинячого м'яса у забійному цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» до моменту автоматизації

Джерело: складено автором.

Під номером 1 на рисунку 3.1 зображено стіл для розділення свинячих туш, під номером 2 – стаціонарні столи для обвалювання / жилування з двома отворами по бокам, в які викидаються відходи (шкірка, жири тощо), а також відсортовуються кістки.

Комплектація модульної конвеєрної лінії для обвалювання та жилування свинячого м'яса від компанії VM Service представлена схематично на рис. 3.2.

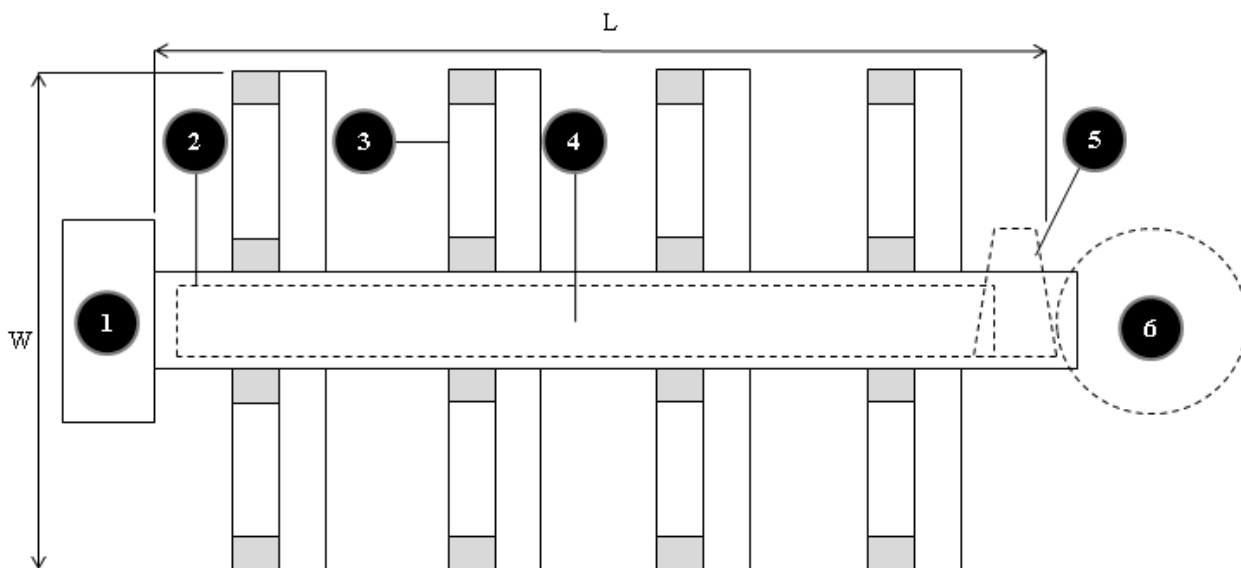


Рис. 3.2. Схема комплектації модульної конвеєрної лінії для обвалювання та жилування свинячого м'яса на 8 робочих місць

Джерело: складено автором на підставі зразка обладнання VM Service [56] габаритами: $L \times W \times H$ (5300×3340×900 мм).

На рис. 3.2 зазначено наступні елементи конвеєрної лінії для обвалювання і жилування свинячого м'яса, де:

- 1 – стіл для первинного розділення свинячих туш;
- 2 – основний конвеєр (стрічковий) з механічною системою підйому стрічки для миття після роботи, на який подається м'ясо для обвалювання / жилування;
- 3 – робочі місця обвалювальників / жилувальників з двома отворами для сортування м'ясних відходів;
- 4 – додатковий конвеєр, який монтується над основним конвеєром і складається з 2-х ярусів:

- верхній ярус (моторизований конвеєр роликового типу) – для транспортування пустої тари для відходів;

- нижній ярус (стрічковий конвеєр) – для транспортування кісток та хрящів;

5 – місце, де кріпляться спеціальні контейнери-накопичувачі для збору кісток і хрящів;

6 – стіл, що обертається, розташований вкінці основного конвеєра для сортування обваленого м'яса на подальшу переробку.

Швидкість усіх вбудованих конвеєрів регулюється з пульта управління залежно від інтенсивності роботи обвалювальників та жилювальників і може коливатись в межах 0 – 12 м за хвилину.

Придбання професійного обладнання від компанії BM Service дозволить автоматизувати наступні види робіт:

- Подачу партій свинячих туш на обробку.

Через стіл для розділення туш (1 – тут і далі в дужках зазначається номер елемента конвеєрної лінії з рис. 3.1) вони передаються на основний конвеєр (2), де спочатку обвалювальники, а потім жилювальники забиратимуть його на обробку.

- Подачу пустої тари для відходів (шкіри, жил, сполучної тканини і плівок, забруднень тощо).

Через верхній ярус додаткового конвеєру (4) пусті ящики забиратимуть допоміжні робітники (їм не треба буде періодично приносити їх зі складу) і мінятимуть на заповнені ящики з відходами, що розташовані під отворами столів обвалювальників та жилювальників.

- Забір обробленого м'яса на подальшу переробку.

Через основний конвеєр (1) оброблене м'ясо потраплятиме на стіл для сортування (6). Звідси сортувальники розподілятимуть його у цех пакування (для м'ясних частин, які реалізуються без промислової обробки, приміром, рулька, свиняча грудинка, корейка, вирізка, почеревина) або в цех готових виробництва готових м'ясних виробів (м'ясо на обробку механічним чи

фізико-хімічним способом, приміром, ковбас, сосисок, сарделенок, на копчення тощо).

- Забір кісток та хрящів.

По нижньому ярусу додаткового конвеєра (4) вони потраплятимуть у спеціальні контейнери-накопичувачі (5), звідки їх забиратимуть допоміжні робітники на виробництво кісткового борошна, що використовується на підприємстві як фосфорне добриво і на реалізацію стороннім підприємствам як готова продукція.

Оскільки нове обладнання дозволить автоматизувати процес передачі м'яса від обвалювальників до жилувальників по основному конвеєру (номер 4 на рис. 3.2), то не доведеться більше розташовувати їх столи один напроти одного (як на рис. 3.1). Вони будуть розставлені перпендикулярно основному конвеєру, як це показано на рис. 3.2, що дозволить допоміжним робітникам легко та швидко забирати ящики з м'ясними відходами і міняти їх на пусту тару, не змушуючи обвалювальників та жилувальників покидати свої робочі місця чи відволікатись від основної роботи, як це було при старій схемі розташування столів.

Планується, що в балансі робочого часу обвалювальника за запропонованим проектом будуть ліквідовані вимушені організаційні простой, виявлені в результаті аналізу його ІФРД. Також було з'ясовано, що робітник витрачає час на особисті розмови посеред робочого дня тривалістю 8 хвилин (табл. 2.16), проте не до використовує у повній мірі час, відведений на його відпочинок та особисті потреби (замість нормативних 29 хвилин він відпочиває 22 хвилини). По суті, якщо привести ці витрати часу (регламентовані та фактичні перерви) у відповідність, робітник перевитрачає всього 1 хвилину робочого часу з власної вини, що можна ліквідувати шляхом проведення з ним профілактичної бесіди.

Фактичний і проєктований баланси робочого часу обвалювальника забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» представлено в табл. 3.3.

Баланс робочого часу обвалювальника забійного цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» до (фактичний) та після (проектований) ліквідації втрат робочого часу

Найменування витрат часу	Фактичний час		Проектований час		Відхилення (+/-)	
	%	тривалість, хв.	%	тривалість, хв.	за тривалістю, хв.	структурні зрушення, п.п.
Час на підготовчо-заклучні роботи	2,7	13	2,7	13	0	0
Час основної роботи	85	408	88,5	425	+17	+3,5
Час допоміжної роботи	1,9	9	1,9	9	0	0
Час на відпочинок та особисті потреби	4,6	22	6	29	+7	+1,5
Втрати часу, залежні від робітника	1,7	8	0	0	-8	-1,7
Втрати часу, незалежні від робітника	3,3	16	0	0	-16	-3,3
Час на обслуговування робочого місця	0,8	4	0,8	4	0	0
Тривалість зміни	100	480	100	480	*	*

Джерело: розраховано автором за даними табл. 2.16.

Табличні дані свідчать, що після ліквідації непродуктивних втрат робочого часу (організаційно-технічних простоїв, особистих розмов понад норму) тривалість основної роботи обвалювальника на підприємстві можна буде збільшити на 17 хвилин. В структурному співвідношенні час його основної роботи зросте з 85% до 88,5%. Час на відпочинок та особисті потреби робітника досягне нормативного значення (29 хв.), що вимагається для робіт з ручного обвалювання м'яса (за середніх умов праці це 6% від тривалості зміни). Затрати робочого часу на інші види робіт (підготовчо-заклучні, допоміжні, на обслуговування робочого місця) не потребують коригування.

Як з'ясовано раніше (табл. 2.17), завдяки усуненню втрат робочого часу продуктивність праці одного обвалювальника забійного цеху

підприємства збільшиться на 4,1% або 4 кг – до 349 кг за зміну. Враховуючи, що в цеху працює 4 обвалювальники, цей результат за інших рівних умов буде вчетверо вищим. Крім того, в одній бригаді із обвалювальниками працюють стільки ж жилувальників. Впровадження в їх роботу модульної конвеєрної лінії для обвалювання / жилування м'яса від компанії VM Service позитивно відобразиться на продуктивності праці обох професійних категорій робітників.

Обчислити вплив автоматизації робочих місць обвалювальників м'яса у забійному цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна» на приріст виручки від реалізації його продукції самостійно достатньо важко, оскільки виробництво м'яса і м'ясної продукції – це лише один із видів діяльності підприємства (займає друге місце в структурі виробництва продукції після основного напрямку – розведення свиней), і власне захід спрямовано на підвищення продуктивності праці окремих категорій робітників – обвалювальників / жилувальників. Тому з цією метою скористаємось експертними оцінками фахівців ТзОВ «Гудвеллі Україна», обробку яких буде здійснено в наступному підрозділі кваліфікаційної роботи.

3.3. Оцінка ефективності запропонованого заходу та його вплив на основні показники господарської діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна»

Для потреб дослідження було сформовано групу з 7 фахівців підприємства – працівників планово-економічного відділу, відділу логістики та диспетчеризації, відділу персоналу та керівників виробничих підрозділів, задача яких: спрогнозувати приріст чистого доходу від реалізації продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» унаслідок автоматизації роботи обвалювальників / жилувальників забійного цеху. Експертні оцінки з цього питання представлені графічно на рис. 3.3.

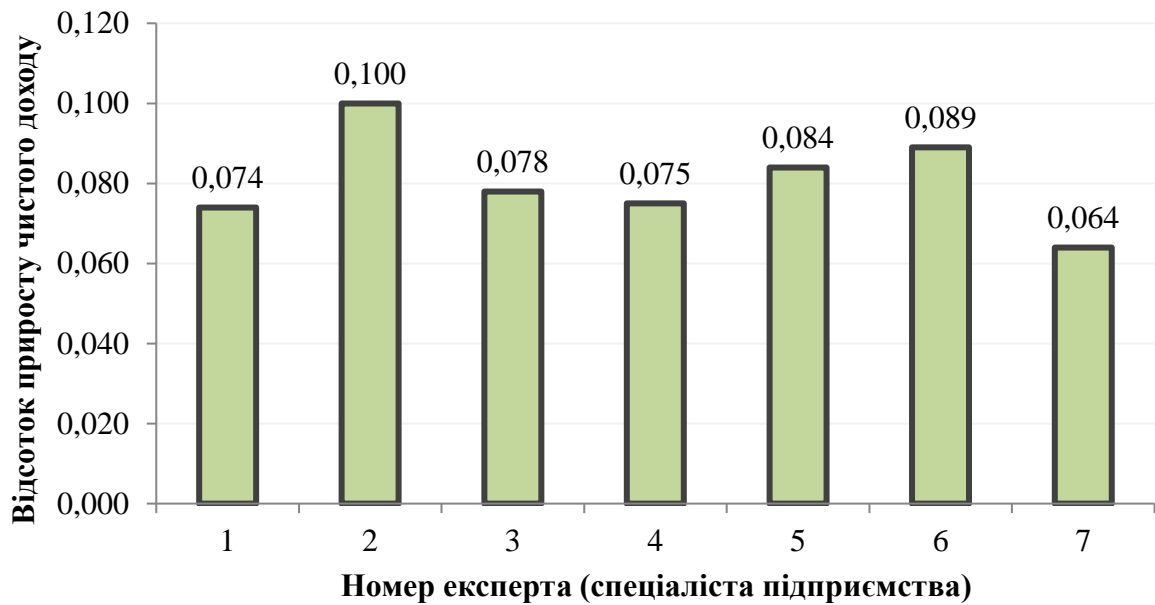


Рис. 3.3. Експертні оцінки щодо приросту чистого доходу від реалізації продукції ТЗОВ «Гудвеллі Україна» внаслідок автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху

Джерело: складено автором за даними досліджень.

Дані експертів коливаються в межах 0,64-1%. Для подальших розрахунків очікуваного відсотку приросту чистого доходу від реалізації продукції ТЗОВ «Гудвеллі Україна» складемо таблицю вихідних даних (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Вихідні дані для розрахунку очікуваного відсотку приросту чистого доходу від реалізації продукції ТЗОВ «Гудвеллі Україна» внаслідок автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху

Експерти	1	2	3	4	5	6	7	Разом
<i>I</i>	2	3	4	5	6	7	8	9
Приріст чистого доходу від реалізації продукції, %	0,074	0,100	0,078	0,075	0,084	0,089	0,064	*
Середнє значення приросту	0,081							

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Відхилення прогнозованого приросту від середнього	-0,007	0,019	-0,003	-0,006	0,003	0,008	-0,017	*
Квадрат відхилення приросту	0,00004	0,0004	0,00001	0,00003	0,00001	0,0001	0,0003	0,0008

Джерело: розраховано автором за даними рис. 3.3.

На підставі даних табл. 3.4 перевіримо узгодженість експертних оцінок щодо очікуваного відсотку приросту чистого доходу від реалізації продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» внаслідок автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху, для чого розрахуємо коефіцієнт варіації за формулою:

$$cv_{\sigma} = \frac{\sigma}{\bar{X}} \cdot 100\%, \quad (3.1)$$

де \bar{X} – середнє значення показника (прогнозного приросту чистого доходу); σ – середнє квадратичне відхилення, що обчислюється як:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n}}, \quad (3.2)$$

де X_i – значення показника, отримане від і-го експерта; n – кількість експертів.

Коефіцієнт варіації за даними табл. 3.4 буде таким:

$$\sigma = \sqrt{\frac{0,008}{7}} = 0,011$$

$$cv_{\sigma} = \frac{0,011}{0,081} \cdot 100\% = 13,5\%$$

Коефіцієнт варіації не перевищує 33%, а це означає, що сукупність значень експертних оцінок є однорідною і такою, якій можна довіряти.

Враховуючи достовірність думок експертів, визначимо очікуваний прогноз приросту показника за формулою:

$$\Delta X_{\text{очік. прогноз}} = \frac{X_n + 4 \cdot X_e + X_o}{6}, \quad (3.3)$$

де $X_{n,e,o}$ – прогноз приросту показника песимістичний, вірогідний та оптимістичний, де песимістичному відповідає мінімальне значення прогнозу, вірогідному – середнє, оптимістичному – максимальне з табл. 3.5.

Таблиця 3.5

**Прогнозні значення приросту чистого доходу від реалізації продукції
ТЗОВ «Гудвеллі Україна» в порядку зростання**

Прогноз приросту чистого доходу від реалізації продукції, %	0,064	0,074	0,075	0,078	0,084	0,089	0,100
Різновид прогнозу	X_n	X		X_e	X		X_o

Джерело: складено за даними рис. 3.3.

Здійснимо підстановку у формулу (3.3):

$$\Delta X_{\text{очік. прогноз}} = \frac{0,064 + 4 \cdot 0,078 + 0,100}{6} = 0,079\%$$

Отже, чистий дохід від реалізації продукції ТЗОВ «Гудвеллі Україна», який в 2022 році становив 2387400 тис. грн., внаслідок автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху зросте на 0,079%, або на:

$$2387400 \cdot 0,00079 = 1886 \text{ тис.грн.}$$

Розмір повних витрат ТзОВ «Гудвеллі Україна» в 2022 році складав 2109167 тис. грн., в тому числі 390195,9 тис. грн. постійних та 1718971,1 тис. грн. змінних витрат. Змінні витрати зростуть пропорційного до приросту чистого доходу від реалізації продукції на 0,079%, або в грошовому еквіваленті на:

$$1718971,1 \cdot 0,00079 = 1358 \text{ тис.грн.}$$

Постійні витрати залишаться незмінними, а поточних витрат за проєктом не передбачено, тому приріст повних витрат підприємства буде збігатись із приростом змінних (1358 тис. грн.), а їх величина в проєктному році становитиме:

$$2109167 + 1358 = 2110525 \text{ тис.грн.}$$

Фінансовий результат від операційної діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна» виросте на різницю приросту чистого доходу та повних витрат:

$$1886 - 1358 = 528 \text{ тис.грн.}$$

Відповідно його величина з 483678 тис. грн. у 2022 році збільшиться до:

$$483678 + 528 = 484206 \text{ тис.грн.}$$

Після оподаткування чистий прибуток ТзОВ «Гудвеллі Україна» матиме приріст у розмірі:

$$528 \cdot \frac{100 - 18}{100} = 433 \text{ тис.грн.}$$

Величина чистого прибутку товариства з 352006 тис. грн. в 2022 році зросте до:

$$352006 + 433 = 352439 \text{ тис.грн.}$$

В табл. 3.6 наведено очікувані результати внаслідок автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху ТзОВ «Гудвеллі Україна».

Таблиця 3.6

Вплив автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху на основні показники господарської діяльності

ТзОВ «Гудвеллі Україна»

Показники	Значення, тис. грн.
Приріст чистого доходу від реалізації продукції	1886,0
Приріст повних витрат на виробництво та реалізацію продукції	1358,0
Приріст фінансового результату від операційної діяльності (прибутку)	528,0
Приріст чистого фінансового результату (прибутку)	433,0

Джерело: розраховано автором.

Отже, прогнозується, що чистий дохід від реалізації продукції ТзОВ «Гудвеллі Україна» зросте на 1886 тис. грн., повні витрати на її виробництво і реалізацію – на 1358 тис. грн. Також зростуть усі фінансові результати: від операційної діяльності – на 528 тис. грн., чистий фінансовий результат (прибуток) – на 433 тис. грн., що є свідченням позитивного впливу автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху підприємства на основні показники його господарської діяльності.

Оцінку економічної ефективності заходу здійснимо у декілька етапів. Для початку визначимо вартість початкових інвестицій (ПІ), що за умови придбання основних засобів, як у нашому випадку, розраховується за формулою:

$$ПІ = K_{обл} + Д - B_{р.о.} - B_{бр} + K_{буд} + K_{сум} + K_{інші} + \Delta ОК, \quad (3.4)$$

де $K_{обл}$ – капітальні витрати на придбання обладнання, що складаються з його ціни (K_0), транспортних ($K_{тр}$), заготівельно-складських витрат ($K_{заг}$), а також витрат на проектування ($K_{пр}$) і монтаж (K_M);

$Д$ – витрати на демонтаж старого обладнання;

$B_{р.о.}$ – вартість реалізації обладнання, що демонтувалось;

$B_{бр}$ – вартість зданого брухту;

$K_{буд}$ – капітальні витрати на будівельні роботи з перепланування або добудовою виробничих площ або споруд;

$K_{сум}$ – суміжні капітальні витрати в інших цехах чи службах підприємства;

$K_{інші}$ – інші капітальні витрати на НДР або конструкторські роботи, технічну підготовку тощо.

$\Delta ОК$ – зміна нормативу оборотних коштів від зростання обсягів виробництва і реалізації продукції.

В табл. 3.7 визначимо розмір капітальних витрат ТзОВ «Гудвеллі Україна» на придбання необхідного обладнання. За прайсом VM Service [56] модульна конвеєрна лінія для обвалювання / жилування м'яса необхідної комплектації, як зображено на рис. 3.2, коштує 19500 євро або 799,5 тис. грн. (за усередненим курсом січня 2024 р. на рівні 1 євро = 41 грн.).

Розрахунок витрат ТзОВ «Гудвеллі Україна» на придбання модульної конвеєрної лінії для обвалювання та жилювання свинячого м'яса від компанії BM Service

№ з/п	Статті витрат	Розмір, тис. грн.
1	Ціна обладнання	799,5
2	Транспортні витрати (4% від ціни)	$799,5 \cdot 0,04 = 32$
3	Заготівельно-складські витратити (1% від ціни)	$799,5 \cdot 0,01 = 8$
4	Витрати на проєктування (1% від ціни)	$799,5 \cdot 0,01 = 8$
5	Витрати на монтаж (8% від ціни)	$799,5 \cdot 0,04 = 64$
6	Капітальні витрати на придбання обладнання (первісна вартість), разом пункти 1 – 5	911,5
7	Змінні витрати на поповнення оборотних коштів	$0,06 \cdot 0,85 \cdot 1358 = 69,3$
8	Всього витрат	980,8

Джерело: розраховано автором за прайсом [56] та згідно нормативів відрахувань по кожній статті витрат.

Всі інші види витрат в табл. 3.7 розраховувались як нормативний відсоток від ціни придбаного обладнання та згідно національних положень бухгалтерського обліку будуть включені до його первісної вартості, на яку в подальшому нараховуватиметься амортизація прямолінійними методом.

Слід зазначити, що у формулі (3.4) будуть відсутні наступні витрати:

- D , $V_{p.o.}$, $V_{бр}$ (стаціонарні столи, за якими обвалювальники та жилювальники виконували роботу до моменту реалізації заходу, не потребують демонтажу, бо переносяться вручну, і не здаватимуться на металобрухт, оскільки надалі будуть використовуватись для допоміжних робіт);

- $K_{буд}$ (встановлення нового обладнання не потребує перепланування виробничої площі у забійному цеху підприємства через компактність; його габарити практично повністю відповідають старій схемі розташування робочих місць за довжиною та шириною при достатній висоті приміщення, адже будуть спеціально спроектовані для підприємства спеціалістами компанії-виробника);

- $K_{\text{сум}}$, $K_{\text{інші}}$ (придбання нового обладнання не відобразиться на діяльності інших виробничих підрозділів підприємства, тобто не матиме суміжних витрат, а також будь-яких інших витрат).

Зважаючи на зазначене, початкові інвестиції на придбання модульної конвеєрної лінії для обвалювання / жилування м'яса від компанії VM Service будуть складатись з капітальних витрат і приросту оборотних коштів, як це зазначено в табл. 3.7, а саме:

$$PI = 911,5 + 0,06 \cdot 0,85 \cdot 1358 = 980,8 \text{ тис.грн.}$$

Чистий грошовий потік від реалізації заходу буде визначатись за формулою:

$$ЧГП = \Delta ЧП + А, \quad (3.5)$$

де $\Delta ЧП$ – приріст чистого прибутку внаслідок реалізації заходу; A – сума амортизаційних відрахувань. Оскільки обладнання відноситься до 4 групи основних засобів із мінімально допустимим строком корисного використання – 5 років, то ставка амортизації буде дорівнювати 20%, а її щорічний розмір становитиме:

$$911,5 \cdot 0,2 = 182,3 \text{ тис.грн.}$$

Відповідно за проектом ТзОВ «Гудвеллі Україна» буде щорічно отримувати чистий грошовий потік (ЧГП) в обсязі:

$$433 + 182,3 = 615,3 \text{ тис.грн.}$$

Термін економічного життя проекту буде відповідати мінімальному строку експлуатації обладнання ($N = 5$ років), тому треба врахувати фактор

часу і провести операцію дисконтування грошових потоків за ставкою 20% (усереднена облікова ставка НБУ разом з відсотком премії за ризик).

Коефіцієнт приведення обчислюється за формулою:

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+d)^i}, \quad (3.6)$$

де d – ставка дисконтування.

За роками економічного життя проєкту коефіцієнт приведення буде змінюватись таким чином:

$$\alpha_1 = \frac{1}{(1+0,2)^1} = 0,83$$

$$\alpha_2 = \frac{1}{(1+0,2)^2} = 0,69$$

$$\alpha_3 = \frac{1}{(1+0,2)^3} = 0,58$$

$$\alpha_4 = \frac{1}{(1+0,2)^4} = 0,33$$

$$\alpha_5 = \frac{1}{(1+0,2)^5} = 0,19$$

Нинішня вартість майбутніх грошових потоків має формулу розрахунку:

$$\sum_{i=1}^N HB_i = \sum_{i=1}^N ЧГП \cdot \alpha_i = ЧГП \cdot (\alpha_1 + \alpha_2 + \dots + \alpha_N) \quad (3.7)$$

$$\sum_{i=1}^N HB_i = 615,3 \cdot (0,83 + 0,69 + 0,58 + 0,33 + 0,19) = 1612,1 \text{ тис.грн.}$$

Розрахуємо чисту нинішню вартість майбутніх грошових потоків як:

$$ЧНВ = \sum_{s=1}^N HB_i - ПИ \quad (3.8)$$

$$ЧНВ = 1612,1 - 980,8 = 631,3 \text{ тис.грн.}$$

Термін повернення інвестицій, вкладених у проєкт, після дисконтування розрахуємо за формулою:

$$T_{д} = \frac{ПИ}{\overline{HB}}, \quad (3.9)$$

де \overline{HB} – середньорічна нинішня вартість майбутніх грошових потоків, яка визначається за таким алгоритмом:

$$\overline{HB} = \frac{\sum_{i=1}^N HB_i}{N} \quad (3.10)$$

Підстановка у формули (3.9) і (3.10) дає наступні результати:

$$\overline{HB} = \frac{1612,1}{5} = 322,4 \text{ тис.грн.}$$

$$T_{д} = \frac{980,8}{322,4} = 3,04 \text{ року}$$

Індекс прибутковості (ІП) та індекс доходності (ІД) визначимо за формулами:

$$PI = \frac{\sum_{i=1}^N NB_i}{PI} \quad (3.11)$$

$$ID = \frac{ЧНВ}{PI} \quad (3.12)$$

Шляхом підстав ноки у формули (3.11) і (3.12) отримуємо такі результати:

$$PI = \frac{1612,1}{980,8} = 1,64$$

$$ID = \frac{631,3}{980,8} = 0,64$$

На підставі узагальнених в табл. 3.8 результатів дамо оцінку доцільності реалізації запропонованого для ТЗОВ «Гудвеллі Україна» заходу.

Таблиця 3.8

**Показники економічної ефективності автоматизації робочих місць
обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху
ТЗОВ «Гудвеллі Україна»**

№	Показники	Значення
1	Початкові інвестиції, всього тис. грн., в т.ч.:	980,8
1.1	Капітальні витрати	911,5
2	Чистий грошовий потік, всього тис. грн., в тому числі:	615,3
2.1	Амортизаційні відрахування	182,3
2.2	Приріст чистого прибутку	433
3	Нинішня вартість майбутніх грошових потоків, тис. грн.	1612,1
4	Чиста нинішня вартість майбутніх грошових потоків, тис. грн.	631,3
5	Термін повернення інвестицій у проєкт (дисконтований), днів	3,04 року
6	Індекс прибутковості	1,64 (>1)
7	Індекс доходності	0,64 (>0)

Джерело: розраховано автором.

Запропонований захід має прийнятні показники ефективності. Так, за початкових інвестицій у розмірі 980,8 тис. грн. ТзОВ «Гудвеллі Україна» буде щорічно отримувати чистий грошовий потік в обсязі 615,3 тис. грн. За весь термін економічного життя проекту підприємство накопичить 1612,1 тис. грн. грошових потоків у перерахунку на нинішню вартість, а чиста нинішня вартість за вирахуванням інвестицій становитиме 631,3 тис. грн.

Термін повернення коштів, інвестованих у захід, дорівнює 3,04 днів. Як для порівняно невисокої вартості основних засобів, що придбаються, порівняно з рівнем доходності підприємства та їх використання з метою підвищення продуктивності праці робітників, від роботи яких залежать обсяги подальшого виробництва м'яса і м'ясної продукції, це достатній термін (він менший за термін економічного життя проекту, тобто окупність буде достроковою). Індекс прибутковості вкладених коштів становить 1,64, а індекс доходності – 0,64, що також засвідчують високу ефективність заходу.

В табл. 3.9 представимо підсумкові дані щодо впливу придбання модульної конвеєрної лінії для обвалювання та жилювання свинячого м'яса на основні показники діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна».

Таблиця 3.9

Вплив автоматизації робочих місць обвалювальників та жилювальників м'яса у забійному цеху на основні показники господарської діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна»

Показники	2022 рік	Проектне значення	Відхилення	
			Абсолютне	Відносне, %
Чистий дохід від реалізації продукції, тис. грн.	2387400	2389286	1886	0,079
Повні витрати на виробництво і реалізацію продукції, тис. грн.	2109167	2110525	1358	0,064
Фінансовий результат від операційної діяльності (прибуток), тис. грн.	483678	484206	528	0,109
Чистий фінансовий результат (прибуток), тис. грн.	352006	352439	433	0,123

Джерело: розраховано автором.

Отже, після автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників у забійному цеху ТЗОВ «Гудвеллі Україна» та, відповідно, придбання з цією метою модульної конвеєрної лінії від компанії VM Service повні витрати на виробництво та реалізацію його продукції зростуть до 2110525 тис. грн. в проєктному році, або на 0,064% порівняно з 2022 р. Також зростуть всі доходи товариства: чистий дохід від реалізації продукції на 0,079%, фінансовий результат від операційної діяльності – на 0,109%, а чистий фінансовий результат – на 0,123%, або до 352439 тис. грн. в проєктному році. Як з'ясувалось раніше, кошти, інвестовані в автоматизацію робочих місць, товариство поверне раніше, ніж закінчиться термін економічного життя проєкту, а саме: через 3,04 року.

В табл. 3.10 узагальнимо прогнозовані ефекти від автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників у забійному цеху ТЗОВ «Гудвеллі Україна».

Таблиця 3.10

Прогнозовані ефекти від автоматизації робочих місць обвалювальників та жилувальників м'яса у забійному цеху ТЗОВ «Гудвеллі Україна»

№ з/п	Група ефектів	Результати прояву
1	2	3
1	Економічні	Приріст чистого доходу від реалізації продукції внаслідок підвищення продуктивності праці на робочих місцях обвалювальників / жилувальників м'яса
2	Соціальні	<ul style="list-style-type: none"> • Покращення умов праці, зниження рівня її напруженості обвалювальників / жилувальників м'яса внаслідок автоматизації робочих місць • Зростання продуктивності праці обвалювальників (і прогнозовано жилувальників, з якими вони працюють в парі) м'яса через ліквідацію непродуктивних втрат робочого часу через організаційно-технічні простой
3	Техніко-технологічні	Автоматизація роботи обвалювальників / жилувальників м'яса шляхом придбання модульної конвеєрної лінії на 8 робочих місць та скорочення частки їх ручної праці

Джерело: розраховано автором.

З огляду на зазначене, запропонований захід може бути рекомендованим до впровадження в ТзОВ «Гудвеллі Україна» як такий, що має позитивний вплив на основні показники його господарської діяльності та прийнятні показники економічної ефективності.

ВИСНОВКИ

В результаті проведеного в кваліфікаційній роботі дослідження удосконалення нормування праці підприємства встановлено, що нормування праці – це стратегічний елемент сучасної організації праці, який спрямований на оптимізацію виробничих процесів та забезпечення ефективності трудового потенціалу шляхом встановлення необхідних затрат живої праці на виконання певного виду робіт у заданих умовах підприємства.

Відзначено, що дотримання базових принципів нормування праці, а саме: принципу відповідності (ефективності), прогресивності, наукової обґрунтованості норм, їх єдності та рівної напруженості праці, комплексності, конкретності, динамічності, залучення працівників до розробки норм є необхідною умовою для створення її стійкої та ефективної системи на довгострокову перспективу.

Встановлено, що об'єктами нормування праці підприємства, крім традиційного робочого часу, можуть бути робоча сила, виробнича операція, трудовий мікроелемент, обсяг продукції (роботи), зона обслуговування та чисельність персоналу. З'ясовано, що до обраного об'єкту нормування праці підприємства в подальшому розробляються відповідні трудові норми і нормативи, склад системи яких детально проаналізовано за видами з акцентом на взаємозв'язку нормативу часу, виробітку та чисельності.

В роботі з акцентовано увагу на двох групах методів нормування праці підприємства: сумарних і аналітичних. З-поміж останніх наведено детальну характеристику методу хронометражу, фотографії робочого дня, самофотографії робочого дня, мікроелементного нормування. В процесі дослідження світового досвіду нормування праці встановлено важливість використання таких методів мікроелементного нормування праці, як МТМ (Method Time Measurement), MOST (Maynard Operation Sequence Technique),

WF (Work Factor) і MODAPTS (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards).

В другому розділі кваліфікаційної роботи досліджено результати господарської діяльності та динаміку техніко-економічних показників на прикладі провідної агропромислової компанії України ТЗОВ «Гудвеллі Україна», основним видом діяльності якого є розведення свиней, а додатковими – виробництва м'яса і м'ясної продукції, вирощування зернових на комбікорм і продаж, виробництво біогазу, переважно, для власних потреб.

Виявлено, що за показником частки ринку реалізації свинини живою вагою досліджуване підприємство посіло в 2022 році друге місце (8,4%), а всі техніко-економічні показники його діяльності відзначаються позитивною динамікою продовж 2021-2022 років, за винятком фондоозброєності праці.

Здійснено аналіз кадрового забезпечення ТЗОВ «Гудвеллі Україна», за результатами якого з'ясовано, що навіть в період воєнного стану воно нарощує кадровий склад (на 24 осіб – до 708 середньооблікових штатних працівників в 2022 році), дбає про підвищення освітнього рівня персоналу (частка висококваліфікованих робітників в структурі персоналу підприємства зросла на 0,6%, або до 51,8% в 2022 році), проте має проблеми, пов'язані зі зростанням коефіцієнта плинності кадрів, незважаючи на доволі прийнятну величину цього показника, що потребує контролю зі сторони відділу персоналу підприємства.

Здійснено оцінку ефективності нормування праці ТЗОВ «Гудвеллі Україна», яка засвідчила той факт, що у підприємства є вагомий резерв (10,5% в 2022 р.) до розширення обсягів нормованої праці персоналу, а поточний рівень охоплення працівників нормуванням праці не дозволяє в достатній мірі сприяти раціональній розстановці кадрів і доцільному використанню ними робочого часу.

Визначено методом складання індивідуальної фотографії робочого дня, що обвалювальники м'яса забійного цеху ТЗОВ «Гудвеллі Україна» мають резерв підвищення продуктивності праці розміром 4,1%, якого можна

досягти, переважно, шляхом ліквідації непродуктивних втрат часу через організаційно-технологічні простої не з вини працівника.

В третьому розділі кваліфікаційної роботи сформульовано ключові проблеми нормування праці в ТзОВ «Гудвеллі Україна» та напрямки його удосконалення, зокрема:

1) передачу в аутсорсинг функцій нормування праці підприємства профільним спеціалістам компанії-провайдеру з метою доведення показника охоплення ним персоналу до 100%, із врахуванням виділених в роботі переваг та недоліків цього процесу;

2) часткову автоматизацію робіт обвалювальників і жилувальників м'яса (працюють суміжно) задля раціоналізації їх трудового процесу та підвищення продуктивності праці.

В рамках другої пропозиції запропоновано до придбання модульну конвеєрну лінію для обвалювання та жилування свинячого м'яса від компанії VM Service, яка дозволить автоматизувати робочі місця відповідних категорій робітників підприємства та ліквідувати непродуктивні втрати робочого часу через недосконалість організації трудового процесу, що були виявлені в ході їх дослідження на прикладі обвалювальника забійного цеху методом ІФРД.

На основі проведених розрахунків економічної ефективності заходу встановлено, що вони досягнуть прийнятного рівня. Приміром, при початковій сумі інвестицій розміром 980,8 тис. грн. термін їх окупності становитиме 3,04 року, індекс прибутковості – 1,64, індекс доходності – 0,64. Здійснено аналіз впливу запропонованого заходу на основні показники діяльності ТзОВ «Гудвеллі Україна» і виявлено, що чистий дохід від реалізації продукції підприємства зросте на 0,079%, фінансовий результат від операційної діяльності – на 0,109%, а чистий прибуток – на 0,123%. Крім того, запропонований захід здійснюватиме низку позитивних ефектів, зокрема, економічних, соціальних і техніко-технологічних на діяльність підприємства, що розцінюється позитивно.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Ачкасова О. В. Аутсорсинг персоналу в сучасних умовах функціонування підприємств. *Економіка та суспільство*. 2023. № 49. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2305/2226>.
2. Бутенко Д. С. Теорія управління персоналом на засадах нормування праці та дослідження витрат робочого часу. *Молодий вчений*. 2019. № 1. С. 433-437. URL: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2019/1/100.pdf>.
3. Ведерніков М. Д., Базалійська Н. П., Волянська-Савчук Л. В. Обґрунтування доцільності передачі бізнес-процесу управління персоналом підприємства на hr-аутсорсинг як інноваційної персонал-технології. *Innovation and Sustainability*. 2022. №2. С. 112-122. URL: <https://ins.vntu.edu.ua/index.php/ins/article/view/45/55>.
4. Ведерніков М. Д., Чернушкіна О. О. Нормування праці : навч. посібник. Львів : «Новий Світ-2000», 2018. 372 с.
5. Виробництво продукції тваринництва за видами. *Державна служба статистики України*. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2022/sg/vpt/arh_vpt2022_u.html (дата звернення: 28.12.2023).
6. Гірман А. П., Пасічник Д. В. Історичні аспекти розвитку нормування праці. *Економіка та суспільство*. 2018. Вип. 19. С. 840-843. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/127.pdf.
7. Драган О. І., Бергер А. Д. Організація і нормування праці за принципами соціально-економічної безпеки на підприємствах харчової промисловості. *Економіка та суспільство*. 2021. Випуск № 27. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-27-1>.
8. Драган О. І., Рудова А. Я, Бергер А. Д. Визначення стресових чинників у роботі працівників за допомогою нормування праці. *Східна*

Європа: економіка, бізнес та управління. 2022. № 1 (34). С. 76-81. URL: http://www.easterneurope-ebm.in.ua/journal/34_2022/15.pdf.

9. Економіка і нормування праці : посібник для самостійного вивчення предмета / Укладач Рінкман В. І. Лозова : ЛФ ХДАДТ, 2017. 158 с.

10. Економіка праці : навчальний посібник / за заг. ред. Г. В. Назарової. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. 330 с.

11. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навчально-методичний комплекс / Я. І. Глущенко, Н. О. Черненко; КПІ ім. Ігоря Сікорського. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2022. 150 с.

12. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. для організації практичних занять та самостійної роботи студ. спец. 051 Економіка / Уклад. О. Є. Сакало. Полтава : ПНПУ імені В. Г. Короленка, 2023. 72 с.

13. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навчальний посібник / О. В. Безпалько та ін.; за заг. ред. О. В. Безпалько. Київ : Кафедра, 2020. 310 с.

14. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч.-метод. посіб. Харків : ХДУХТ, 2017. 189 с.

15. Жадан О. В., Вашев О. Є. Теоретичні підходи до організації нормування праці в галузі охорони здоров'я. *Теорія та практика державного управління.* 2017. Вип. 2(57). С. 54-59. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2017_2_10.

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

17. Кифяк В. І., Тодорюк С. І., Борис Р. Р. Імплементация сучасних підходів нормування робочого часу на підприємствах. *Ефективна економіка.* 2020. № 1. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/1_2020/52.pdf.

18. Коваленко О. М., Станіславик О. В., Танащук К. О. Сучасні аспекти нормування праці управлінського персоналу на промислових підприємствах та в наукових організаціях. *Центральноукраїнський науковий*

вісник. Економічні науки. 2018. Вип. 1 (34). С. 78-93. URL: [https://economics.kntu.kr.ua/pdf/1\(34\)/11.pdf](https://economics.kntu.kr.ua/pdf/1(34)/11.pdf).

19. Ковальова О. М. Роль нормування праці в системі управління трудовим потенціалом. *Економічний простір.* 2020. № 153. С. 61-64. URL: <http://prostir.pdaba.dp.ua/index.php/journal/article/view/452/440>.

20. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 19.12.2023).

21. Колесник А. М., Літинська В. А. Формування комплексу заходів скорочення втрат робочого часу в організації. *Економіка і суспільство.* 2016. Вип. 6. С. 167-172. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/6_ukr/28.pdf.

22. Конспект лекцій з дисципліни «Організація виробництва» / Укл.: Коваленко О. В. Дніпродзержинськ : ДДТУ, 2015. 77 с.

23. Крайній В. О. Вдосконалення нормування праці в сучасних умовах. *Глобальні та національні проблеми економіки.* 2014. Вип. 1. С. 92-96. URL: <http://global-national.in.ua/archive/1-2014/17.pdf>.

24. Кузнєцова О., Ігнатушенко О. Особливості вітчизняних та зарубіжних методичних підходів до нормування праці на підприємствах. *Актуальні проблеми сучасного управління в соціально-економічних, гуманітарних та технічних системах* : Зб. наук. праць за матеріалами XVII Міжнародної наук.-практ. конф. (19 листопада, 2021 р., м. Одеса) / Міжрег. Академія управління персоналом. Одеськ. ін-т. Одеса : Лерадрук, 2021. С. 62-67.

25. Кучеренко С. Ю., Леваєва Л. Ю. Особливості організації та нормування праці в Україні. *Економічний вісник університету.* 2019. № 40. С. 96-101. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2019_40_14.

26. Кучіна С. Е., Гаврись О. О. Норми витрат праці та їх характеристика. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ» (економічні науки).* 2022. № 2. С. 33-37. DOI: <https://doi.org/10.20998/2519-4461.2022.2.33>.

27. Менеджмент організацій і адміністрування: теорія та практика : колект. монографія / за ред. проф. Н. С. Скопенко, проф. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2020. 404 с.
28. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / Укл. О. В. Безпалько та ін. ; за заг. ред. О. І. Драган. Київ : Кафедра, 2021. 612 с.
29. Між кадровою службою та оплатою праці: норми і нормативи праці : довідкове видання. Київ : «МЕДІА-ПРО», «Довідник кадровика». 2015. 74 с.
30. Названо найпотужніші свиногосподарства України у 2023 році. *AgroPortal*. 10 квітня 2023. URL: <https://agroportal.ua/news/zhivotnovodstvo/nazvano-naypotuzhnishi-svinogospodarstva-ukrajini-u-2023-roci> (дата звернення: 28.12.2023).
31. Організація виробництва : курс лекцій : навч. посіб. для студ. спеціальності 051 «Економіка» / КПІ ім. Ігоря Сікорського; уклад.: О. О. Кожемяченко. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2021. 233 с.
32. Організація та нормування праці : навч. посіб. / Н. С. Данилевич та ін. Київ : КНЕУ, 2015. 389 с.
33. Осуховська Є. В. Впровадження договору про нерозголошення конфіденційної інформації у новий цивільний кодекс України. *Шерешевські читання: Проблеми цивілістики в умовах пандемії та IT* : матер. Всеукр. наук. конф. (м. Одеса, 10 грудня 2021 р.) / МОН України, НУ «ОЮА» ; за заг. ред. д. ю. н., проф. Є. О. Харитонова. Одеса : Фенікс, 2021. С. 270-273. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/handle/11300/20749>.
34. Паршин Ю. І., Паршина О. А. Основи економічного аналізу : Навч. посібник. Дніпро : «ФОП Дробязко С. І.», 2020. 180 с.
35. Підкопай Д. С. Нормування праці на підприємстві як структурний елемент внутрішнього трудового розпорядку. *Актуальні проблеми сучасної науки в дослідженнях молодих учених* : тези доповіді учасників наук.-практ. конференції з нагоди святкування Дня науки / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ. Харків : ХНУВС, 2021. С. 111-114.

36. Підлісна О. А., Ткаченко Т. П. Економіка і організація виробництва : конспект лекцій з дисципліни «Економіка і організація виробництва» : навч. посіб.; Київ: КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2023. 146 с.
URL: https://ela.kpi.ua/bitstream/123456789/61664/1/Konspekt_lektsii_Ekonomika_2023_Pidlisna_Tkachenko.pdf.

37. Позднякова Л. О, Котик В. О., Котик В. В. Нормування праці : Конспект лекцій. Харків : УкрДУЗТ, 2018. 100 с.

38. Практикум з економіки праці та соціально-трудових відносини : робочий зошит для студентів освітнього ступеня бакалавр економічних спеціальностей / Т. В. Березянюк та ін. Київ : Кафедра, 2018. 164 с.

39. Причепя І. В., Соломонюк І. Л. Нормування часу як ефективний інструмент системи тайм-менеджменту підприємства. Матеріали XLIX науково-технічної конференції підрозділів ВНТУ, Вінниця, 27-28 квітня 2020 р. URL: <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/all-fm/all-fm-2020/paper/view/9170>.

40. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні : Закон України від 15 липня 2021 р. №1667-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20> (дата звернення: 13.12.2023).

41. Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства : Постанова Міністерства праці України від 19 травня 1995 р. № 2. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0002205-95> (дата звернення: 19.12.2023).

42. Розділ 1 «Управлінська праця та її наукова організація». Опорний конспект лекцій з дисципліни «Організація праці менеджера». / уклад. : О. М. Шарапова, Л. І. Безгінова. Харків : ХДУХТ, 2018. 120 с.

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

44. Серединська В. М., Загородна О. М., Спільник І. В. Аналіз системи нормування праці на підприємстві. *Економічний аналіз*. 2015. Т. 19, № 2. С.

136-147. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2015_19%282%29__22 (дата звернення: 19.12.2023).

45. Скриль В. В., Галайда Т. О., Калінович Л. О. Організація нормування праці на підприємстві та її удосконалення. *Економічний форум*. 2015. №3. С. 438-443. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecfor_2015_3_71.

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

47. ТзОВ «Гудвеллі Україна». *You Control*. URL: https://youcontrol.com.ua/catalog/company_details/32464900 (дата звернення: 28.12.2023).

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

49. Токмакова І. В. Організація та нормування праці на залізничному транспорті. Харків : УкрДАЗТ, 2014. Ч. 2. 42 с.

50. Уманська В. Г., Школьна Д. Р. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 9. С. 935-939. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/9_ukr/161.pdf.

51. Холодницька А. В., Мозгова І. В. Оптимізація процедури нормування праці на підприємствах у сучасних умовах. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. 2019. № 4. С. 88-94. URL: <http://ppeu.stu.cn.ua/article/view/204265/203996>.

52. Ціхановська О. М., Дончак Л. Г. Дослідження стану функціонування внутрішнього економічного механізму на виробничих підприємствах Вінницької області. *Економіка і суспільство*. 2016. Випуск 3. С. 181-188. URL: https://economyandsociety.in.ua/journals/3_ukr/32.pdf.

53. Черненко Н. О. Економіка праці і соціально-трудова відносини : навчальний посібник для студ. спеціальності 051 «Економіка»/ КПП ім. Ігоря

Сікорського; уклад.: Н. О. Черненко. Київ : КПП ім. Ігоря Сікорського, 2019. 151 с.

54. Шапаренко К. В. Роль нормування праці та напрями його вдосконалення. *Актуальні проблеми управління персоналом та економіка праці*. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів ЖДТУ. 23 квітня 2015. URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1441>.

55. Berezianko T. Peculiarities of production and euro-adaptation of the plant market of Ukraine. Cluster policy of innovative development of the national economy: integration and infrastructure aspects : Collective monograph. Poznań : Wydawnictwo naukowe WSPIA, 2020. P. 258-272.

56. BM Service : вебсайт. URL: <https://bmholod.com.ua/solution/liniyi-pererobky-myasa/mashynu-dlya-obvalky-myasa> (дата звернення: 11.01.2024).

57. Clarity Project : система аналізу інформації з відкритих реєстрів та системи публічних закупівель Prozorro : вебсайт. URL: https://clarity-project.info/edr/32464900/finances?current_year=2022 (дата звернення: 29.12.2023).

58. Dragan O. Experience of personnel training by means of information technologies at the enterprise of the food industry. *Innovative Educational Technologies: European Experience and its Application in Internship in Economics and Management* : Internship proceedings, January 20-31, 2021. Kielce, Poland : Konsorcjum Naukowo-Edukacyjne, 2021. P. 55-60.

59. Goodvalley : вебсайт. URL: <https://www.goodvalley.com/uk/o-nas> (дата звернення: 27.12.2023).

60. Latifundist.com. Головний сайт про агробізнес : вебсайт. URL: <https://latifundist.com/kompanii/457-danosha> (дата звернення: 27.12.2023).

61. MTM : web-site. URL: <https://mtm.org/en/brands/brand-history> (дата звернення: 22.12.2023).

62. The International MODAPTS Engineers. Eisbrenner Productivity Group : web-site. URL: <https://www.eisbrennerpg.com/about-modapts> (дата звернення: 22.12.2023).

63. Viharos J. Zsolt, Bán Bernadett. Comprehensive Comparison of MTM and BasicMOST, as the Most Widely Applied PMTS Analysis Methods. *Global Trends in Testing, Diagnostics & Inspection for 2030* :17th IMEKO TC 10 and EUROLAB Virtual Conference. October 20-22, 2020. P. 393-401. URL: <https://www.imeko.org/publications/tc10-2020/IMEKO-TC10-2020-058.pdf>.

64. Work Factor Council (WFC) : web-site. URL: http://wf-eng.slerahosting.com/html/wf_history.html (дата звернення: 22.12.2023).

ДОДАТКИ

Додаток А

Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТзОВ «Гудвеллі Україна» станом на 31 грудня 2022 року

Актив	Код рядка	На початок звітнього періоду	На кінець звітнього періоду
I. Необоротні активи			
Нематеріальні активи	1000	241 466	246 127
первісна вартість	1001	290 634	315 051
накопичена амортизація	1002	49 168	68 924
Незавершені капітальні інвестиції	1005	425 500	382 546
Основні засоби	1010	2 118 336	2 098 770
первісна вартість	1011	3 300 231	3 464 770
знос	1012	1 181 895	1 366 000
Інвестиційна нерухомість	1015		59466
Довгострокові біологічні активи	1020	157 222	232185
Довгострокові фінансові інвестиції: які обліковуються за методом участі в капіталі інших підприємств	1030	129 651	129 651
інші фінансові інвестиції	1035		
Довгострокова дебіторська заборгованість	1040		
Відстрочені податкові активи	1045		
Інші необоротні активи	1090		
Усього за розділом I	1095	3 072 175	3 148 745
II. Оборотні активи			
Запаси	1100	732 249	921 300
Виробничі запаси	1101	588 633	775 411
Незавершене виробництво	1102	83 381	120 244
Готова продукція	1103	59 220	24 617
Товари	1104	1 015	1 028
Поточні біологічні активи	1110	309 573	588 260
Дебіторська заборгованість за продукцію, товари, роботи, послуги	1125	92 849	51 005
Дебіторська заборгованість за розрахунками: за виданими авансами	1130	45 185	84 397
з бюджетом	1135		
у тому числі з податку на прибуток	1136		
Інша поточна дебіторська заборгованість	1155	5 513	6 326
Поточні фінансові інвестиції	1160		
Гроші та їх еквіваленти	1165	128 042	168 273
Витрати майбутніх періодів	1170		
Інші оборотні активи	1190		
Усього за розділом II	1195	1 313 411	1 819 561
III. Необоротні активи, утримувані для продажу, та групи вибуття			
Баланс	1300	4 385 586	4 968 306

Пасив	Код рядка	На початок звітної періоду	На кінець звітної періоду
I. Власний капітал			
Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	232 532	232 532
Капітал у дооцінках	1405	827 678	827 678
Додатковий капітал	1410		
Резервний капітал	1415		
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	2 021 361	2 372 073
Неоплачений капітал	1425		
Вилучений капітал	1430	()	()
Усього за розділом I	1495	3 081 571	3 432 283
II. Довгострокові зобов'язання і забезпечення			
Відстрочені податкові зобов'язання	1500		
Довгострокові кредити банків	1510		
Інші довгострокові зобов'язання	1515	568 489	580 880
Довгострокові забезпечення	1520		
Цільове фінансування	1525		
Усього за розділом II	1595	568 489	580 880
III. Поточні зобов'язання і забезпечення			
Короткострокові кредити банків	1600	90 000	
Поточна кредиторська заборгованість за:			
довгостроковими зобов'язаннями	1610	474 751	725 501
товари, роботи, послуги	1615	129 325	130 601
розрахунками з бюджетом	1620	9 871	14 924
у тому числі з податку на прибуток	1621	364	8
розрахунками зі страхування	1625		
розрахунками з оплати праці	1630		
Поточні забезпечення	1660	21 193	17 783
Доходи майбутніх періодів	1665		
Інші поточні зобов'язання	1690	10 022	66 326
Усього за розділом III	1695	735 526	955 143
IV. Зобов'язання, пов'язані з необоротними активами, утримуваними для продажу, та групами вибуття			
Баланс	1700	4 385 586	4 968 306

Джерело: дані звітності взято з відкритого реєстру системи Clarity Project [57].

Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)

ТЗОВ «Гудвеллі Україна» за 2022 рік

І. ФІНАНСОВІ РЕЗУЛЬТАТИ

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Чистий дохід від реалізації продукції (товарів, робіт, послуг)	2000	2 387 400	1 903 374
Собівартість реалізованої продукції (товарів, робіт, послуг)	2050	1 887 300	1 468 656
Валовий:			
прибуток	2090	500 100	434 718
збиток	2095		
Інші операційні доходи	2120	331 455	118 481
Адміністративні витрати	2130	131 467	100 811
Витрати на збут	2150	90 400	53 748
Інші операційні витрати	2180	126 010	
Фінансовий результат від операційної діяльності:			
прибуток	2190	483 678	398 640
збиток	2195		
Дохід від участі в капіталі	2200		
Інші фінансові доходи	2220	7 338	2 646
Інші доходи	2240	508	1 223
Фінансові витрати	2250	119 725	167 762
Втрати від участі в капіталі	2255	19 793	35
Інші витрати	2270		
Фінансовий результат до оподаткування:			
прибуток	2290	352 006	234 712
збиток	2295		
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300		
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305		
Чистий фінансовий результат:			
прибуток	2350	352 006	234 712
збиток	2355		

II. СУКУПНИЙ ДОХІД

Стаття	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Дооцінка (уцінка) необоротних активів	2400		
Дооцінка (уцінка) фінансових інструментів	2405		
Накопичені курсові різниці	2410		
Частка іншого сукупного доходу асоційованих та спільних підприємств	2415		
Інший сукупний дохід	2445		
Інший сукупний дохід до оподаткування	2450		
Податок на прибуток, пов'язаний з іншим сукупним доходом	2455		
Інший сукупний дохід після оподаткування	2460		
Сукупний дохід (сума рядків 2350, 2450 та 2460)	2465	352 006	234 712

III. ЕЛЕМЕНТИ ОПЕРАЦІЙНИХ ВИТРАТ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
Матеріальні затрати	2500	1 489 240	1 496 567
Витрати на оплату праці	2505	143 460	143 621
Відрахування на соціальні заходи	2510	27 013	40 718
Амортизація	2515	208 915	259 304
Інші операційні витрати	2520	179 804	436 659
Разом	2550	2 048 432	2 376 869

IV. РОЗРАХУНОК ПОКАЗНИКІВ ПРИБУТКОВОСТІ АКЦІЙ

Назва статті	Код рядка	За звітний період	За аналогічний період попереднього року
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		

Джерело: дані звітності взято з відкритого реєстру системи Clarity Project [57].

**Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТЗОВ «Гудвеллі Україна» станом на
31 грудня 2021 року
(фрагмент розділу «Актив»)**

Clarity Project / Компані / ТЗОВ «Гудвеллі Україна»

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ "ГУДВЕЛЛІ УКРАЇНА"
#32464900

Фінансова звітність за 2021 рік

2022 2021 2020

Ю0900108 Баланс (Звіт про фінансовий стан)
АКТИВ

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Необоротні активи Нематеріальні активи	1000	72 388.00	241 466.00
первісна вартість	1001	104 826.00	290 634.00
накопичена амортизація	1002	32 438.00	49 168.00
Незавершені капітальні інвестиції	1005	224 658.00	425 500.00

Джерело: відкритий реєстр системи Clarity Project [56].

**Баланс (Звіт про фінансовий стан) ТЗОВ «Гудвеллі Україна» станом на
31 грудня 2021 року (фрагмент розділу «Пасив»)**

Пасив

Назва рядка	Код рядка	На початок звітного періоду, тис. грн	На кінець звітного періоду, тис. грн
I. Власний капітал Зареєстрований (пайовий) капітал	1400	232 532.00	232 532.00
Внески до незареєстрованого статутного капіталу	1401	0.00	0.00
Капітал у дооцінках	1405	827 678.00	827 678.00
Додатковий капітал	1410	0.00	0.00
Емісійний дохід	1411	0.00	0.00
Накопичені курсові різниці	1412	0.00	0.00
Резервний капітал	1415	0.00	0.00
Нерозподілений прибуток (непокритий збиток)	1420	1 786 649.00	2 021 361.00

Джерело: відкритий реєстр системи Clarity Project [57].

**Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
ТЗОВ «Гудвеллі Україна» за 2021 рік
(фрагмент)**

J0900207 Звіт про фінансові результати (Звіт про сукупний дохід)
Фінансові результати

Назва рядка	Код рядка	За звітний період, тис. грн	За аналогічний період попереднього року, тис. грн
Інші фінансові доходи	2220	2 646.00	8 644.00
Інші доходи	2240	1 223.00	22 580.00
Дохід від благодійної допомоги	2241	0.00	0.00
Фінансові витрати	2250	167 762.00	37 047.00
Втрати від участі в капіталі	2255	0.00	0.00
Інші витрати	2270	35.00	50.00
Прибуток (збиток) від впливу інфляції на монетарні статті	2275	0.00	0.00
Фінансовий результат до оподаткування: прибуток	2290	234 712.00	87 744.00
збиток	2295	0.00	0.00
Витрати (дохід) з податку на прибуток	2300	0.00	0.00
Прибуток (збиток) від припиненої діяльності після оподаткування	2305	0.00	0.00
Чистий фінансовий результат: прибуток	2350	234 712.00	87 744.00
збиток	2355	0.00	0.00

Джерело: відкритий реєстр системи Clarity Project [57].

Зведені дані по персоналу ТзОВ «Гудвеллі Україна» з його статистичної звітності, в т.ч. зі звіту із праці (форма №1-ПВ (квартальна)) за 2021-2022 рр.

№ з/п	Дані по персоналу	Роки	
		2021	2022
1	2	3	4
1	Середньооблікова кількість штатних працівників, всього, в т.ч.:	684	708
2	Непромисловий персонал	22	21
3	Промислово-виробничий персонал, всього, в т.ч.:	662	687
4	<i>За статтю:</i>		
4.1.	Чоловіки	433	445
4.2.	Жінки	229	242
5	<i>За категоріями:</i>		
5.1.	Керівники	32	32
5.2.	Спеціалісти	113	119
5.3.	Службовці	27	26
5.4.	Робітники (основні, допоміжні)	445	463
5.5.	Інші	45	47
6	<i>За освітою:</i>		
6.1.	Повна загальна середня освіта	12	13
6.2.	Професійно-технічна освіта	88	87
6.3.	Початковий рівень вищої освіти	101	105
6.4.	Вища освіта (бакалавр)	204	215
6.5.	Вища освіта (магістр)	257	267
7	<i>За віком:</i>		
7.1.	До 30 років	132	149
7.2.	31-50 років	332	348
7.3.	51-60 років	105	103
7.4.	Понад 60 років	93	87
8	<i>За стажем роботи:</i>		
8.1.	До 1 року	49	60
8.2.	Від 1 до 5 років	130	169
8.3.	Від 5 до 10 років	243	225
8.4.	Від 10 до 15 років	154	146
8.5.	Понад 15 років	86	87
9	<i>За кваліфікацією робітників:</i>		
9.1.	Некваліфіковані	42	48
9.2.	Малокваліфіковані	63	61
9.3.	Кваліфіковані	112	114
9.4.	Високкокваліфіковані	228	240
10	<i>Рух працівників:</i>		
10.1.	Кількість прийнятих штатних працівників за рік	42	67

№ з/п	Дані по персоналу	Роки	
		2021	2022
1	2	3	4
10.2.	Кількість звільнених штатних працівників за рік	41	44
10.3.	Кількість звільнених штатних працівників плинності кадрів (за власним бажанням, за угодою сторін, порушення трудової дисципліни тощо)	41	44
10.4.	Облікова кількість штатних працівників на кінець року	681	709
11	<i>Витрати на оплату праці:</i>		
11.1.	Фонд оплати праці штатних працівників	129965	141926
12	<i>Витрати робочого часу працівників:</i>		
13	Загальний фонд робочого часу, всього, в т.ч.:	1364580	1410336
14	Відпрацьований	1206289	1246080
15	Невідпрацьований, всього, в т.ч.:	158291	164256
15.1.	щорічні відпустки	131000	135370
15.2.	тимчасова непрацездатність	24679	26362
15.3.	відпустки без збереження зарплати за згодою сторін	1098	1168
15.4.	навчальні та інші відпустки згідно чинного законодавства	975	1054
15.5.	інші причини	540	302
16	Середня кількість днів, відпрацьованих одним робітником за рік	221	220
17	Середня тривалість робочого дня, годин	7,98	8,00

**Показники для оцінки ефективності нормування праці у
ТЗОВ «Гудвеллі Україна»**

№ з/п	Показники	Роки	
		2021	2022
1	ПВП, праця яких нормується (осіб), всього, в т.ч.:		
1.1.	робітники	397	431
1.2.	інший персонал	0	0
1.3.	керівники	20	22
1.4.	спеціалісти	87	90
1.5.	службовці	10	10
	Показники нормування праці забійного цеху:		
2	Кількість працівників, всього, в т.ч.:	*	18
2.1.	охоплених нормування праці	*	16
3	Коефіцієнт виконання норм з урахуванням стану нормування праці в забійному цеху	*	1,08
4	Частка технічно обґрунтованих норм праці, %	*	78
	Показники нормування праці цеху пакування охолодженого м'яса		
5	Кількість працівників, всього, в т.ч.:	*	12
5.1.	охоплених нормування праці	*	12
6	Коефіцієнт виконання норм з урахуванням стану нормування праці в цеху пакування охолодженого м'яса	*	1,1
7	Частка технічно обґрунтованих норм праці, %	*	75
	Показники нормування праці цеху виробництва готових м'ясних виробів		
8	Кількість працівників, всього, в т.ч.:	*	16
8.1.	охоплених нормування праці	*	14
9	Коефіцієнт виконання норм з урахуванням стану нормування праці в цеху пакування охолодженого м'яса	*	1,05
10	Частка технічно обґрунтованих норм праці, %	*	70
11	Частка норм, розрахованих за галузевими та міжгалузевими нормативами праці, в забійному цеху та цеху виробництва готових м'ясних виробів у %	*	25
12	Частка норм, розрахованих за галузевими та міжгалузевими нормативами праці, в цеху пакування охолодженого м'яса у %	*	20