

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ТА ЙОГО РОЛЬ У ФУНКЦІОНУВАННІ ЕКОНОМІКИ РИНКОВОГО ТИПУ

А. КОЛОТ,
кандидат економічних наук

Київський національний економічний університет

Ринкові перетворення в Україні не будуть успішними, якщо докорінні зміни не відбудуться у ключовій — виробничій ланці. Здійснення таких глобальних заходів, як зміна форм власності, демонополізація економіки, створення ринкової інфраструктури ще не означає автоматичного вирішення величезної маси проблем, пов'язаних із упорядкуванням виробничого життя підприємств. Навпаки, потребуються рішучі дії, значні зусилля, величезна організаційна робота для приведення виробничих відносин на мікрорівні у відповідність з макроекономічними перетвореннями. Надія на те, що система ринкових механізмів на принципах саморегулювання сама по собі створить ефективний механізм господарювання на рівні підприємства, — велика помилка.

Важливою складовою механізму господарювання на виробничому рівні було і залишається нормування праці. Останнє необхідне за будь-якого доцільно організованого трудового процесу. Спочатку нормування обслуговувало потреби організації й планування трудової діяльності, а згодом перетворилося на інструмент розподілу продуктів праці. Розкриваючи сутність нормування праці та його місце у механізмі господарювання на рівні підприємства, звернемо увагу на таке.

Кожне підприємство створюється й існує для того, щоб, увійшовши до суспільного поділу праці, зайнявши свою нішу на ринку товарів, виробляючи і продаючи певну продукцію для задоволення потреб суспільства, заробити необхідні кошти для власних потреб учасників виробництва.

Це зобов'язує підприємство і насамперед його власника добре налагоджувати виробничий процес, організовувати працю так, щоб вона була економічно ефективною, забезпечувала кожному матеріальний добробут, давала моральне задоволення.

Організація праці на підприємстві — процес багатогранний і складний, спрямований на оптимальне поєднання інтересів учасників виробництва й створення необхідних умов для ефективного функціонування його засобів.

До виробничого процесу людина включається з економічних міркувань, вбачаючи у цьому єдину можливість заробити на прожиття. Отже, головною ланкою, що з'єднує людину із засобами виробництва, є дохід, який отримують наймані працівники у вигляді заробітної плати, а власники засобів виробництва — як прибуток.

Для забезпечення певної ефективності виробництва вкрай важливо оптимізувати витрачання усіх видів ресурсів, що використовуються для цього: живої праці, сировини і матеріалів, палива й енергії, інструментів тощо. Першим кроком до такої оптимізації є нормування, тобто обґрунтоване визначення кількості конкретних ресурсів, об'єктивно потрібної для ведення економічно ефективного виробництва за досягнутого рівня розвитку продуктивних сил суспільства.)

Отже, йдеться про певну об'єктивну міру витрачання ресурсів на одиницю продукту, що виробляється. Будь-який надлишок у витрачанні ресурсів негайно збільшить собівартість продукції й тим самим зменшить прибуток підприємства. Невиправдана економія ресурсів також невігідна, бо призводить до погіршення якості продукції. А це за умов ринкових відносин для підприємства може обернутися більшими збитками, ніж було заощаджено на економії ресурсів.

Усе це повною мірою стосується й живої праці. Зайві люди на виробництві — це низька продуктивність праці й висока собівартість продукції за рахунок невиправданих виплат заробітної плати. Менша за об'єктивно потрібну чисельність персоналу дає деяку економію на заробітній платі, але призводить до диспропорцій між різними структурними підрозділами, порушення виробничого ритму з усіма негативними наслідками.

Принципово важливим питанням організації праці є забезпечення відповідності трудового доходу як індивідів, так і окремих колективів тій кількості й якості праці, що вкладена ними у загальний результат колективних дій. Така відповідність в економічній літературі трактується як співвідношення між мірою праці й мірою заробітної плати.

Сутність нормування праці полягає саме в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання пев-

ного виду роботи у конкретних техніко-організаційних умовах і встановити на цій основі міру праці. Оскільки через нормування визначається міра праці, то його треба розглядати як один із головних елементів організації заробітної плати. Водночас нормування праці, з одного боку, виступає як засіб встановлення і забезпечення контролю над мірою праці, а через неї над мірою споживання, а з іншого — спрямоване на підвищення продуктивності праці, ефективне виконання роботи.

Оскільки будь-який процес праці відбувається в часі, то універсальною мірою кількості живої праці є робочий час. Проте не завжди фактично витрачений на конкретну роботу час може слугувати обґрунтованою мірою праці. До фактично витраченого часу можуть входити простої з різних причин, необов'язкові перерви, зумовлені недбалістю або недостатньою кваліфікацією як самих виконавців трудового процесу, так і керівників.

Таким чином, за міру праці можна вважати лише таку кількість робочого часу, що об'єктивно потрібна на виконання конкретної роботи кваліфікованими виконавцями за сприятливих організаційно-технічних умов.

Оптимальне співвідношення між мірою праці й мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, правильному співвідношенню між фондами споживання і нагромадження, отже є необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів.

Водночас значне випередження темпів зростання фонду нагромадження порівняно з темпами збільшення фонду споживання призведе до погіршення умов відтворення робочої сили, уповільнення зростання або й зниження життєвого рівня населення.

Невиправдане випередження темпів зростання фонду споживання над темпами зростання фонду нагромадження також має комплекс негативних наслідків: уповільнення темпів зростання продуктивності праці, порушення балансу між попитом і пропонуванням на товарному ринку, інфляція тощо.

Отже, нормування як процес визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини є однією із найважливіших складових суспільної організації праці.

На підприємствах нормування праці має виконувати цілу низку функцій, а саме: основи планово-економічних розрахунків поточного, перспективного і прогнозного характеру; вихідної бази обліку витрат і результатів виробництва; основи раціональної організації праці, виробництва й оперативного управління підприємством; засобу встановлення рівноінтенсивних норм, забезпечення суспільно необхідної інтенсивності праці; діючого засобу забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці й її оплатою. Таким чином, функції нормування праці досить широкі, вони виходять за межі його використання лише як елемента організації заробітної плати. Як ефективний засіб мотивації праці всіх категорій працівників, нормування в поєднанні з іншими елементами організації праці сприяє раціоналізації трудових процесів, усуненню втрат робочого часу, оптимальному об'єднанню колективних зусиль на основі прогресивних форм кооперування праці.

Успішне виконання за допомогою нормування праці зазначених функцій можливе лише за умов належної організації виробництва. Як свідчить зарубіжний досвід, організація виробництва і нормування праці традиційно вважаються важливими складовими внутрішньовиробничого управління.

Спільне дослідження, проведене у другій половині 80-х років Європейською асоціацією продуктивності, свідчить про те, що підприємці провідних країн (США, Англії, Швеції, Японії, Італії та інших) не тільки не знижують вимоги до нормування праці, а й розширюють сферу його застосування і підвищують якість чинних норм праці. Так, у США, за вибірковими даними, нормування праці здійснюється на всіх обстежених підприємствах машинобудування, на 88% підприємств харчової, 93% — текстильної, 85% — хімічної промисловості.

Важливим напрямком економічної діяльності західних фірм є посилення контролю і обліку витрат живої праці. Враховуючи, що витрати на робочу силу мають тенденцію до збільшення, винятково важливе значення надається питанням планування робочої сили і завантаження працівників на основі норм праці. Використовуються спеціальні нормативні документи, в яких міститься опис усіх видів робіт із зазначенням відповідних витрат праці на їх виконання. У нормуванні праці все ширше використовується електронно-обчислювальна техніка та розроблені норм праці за допомогою мікроелементних нормативів. Створення автоматизованих систем проектування й нормування трудових процесів, на думку зарубіжних фахівців, стає визначальним напрямом розвитку нормування праці в сучасних умовах.

Радянська організація праці й виробництва, а також нормування праці ніколи не відзначалися високою якістю. Постійні дефіцити, простої й аврари — їх родові ознаки. А відтак не дивно, що за таких умов нормування виконувало зовсім не властиву для нього роль регулятора заробітної плати, приховуючи всі недоліки в організації виробництва і праці. До останнього часу підприємства не були заінтересовані у підвищенні якості нормування праці. Витратний характер економіки, низький рівень тарифних ставок, їх негнучкість стримували використання на виробництві ефективних організаційно-технічних рішень і застосування науково обґрунтованих норм праці. Здійснювані “зверху” спроби впровадження прогресивних форм організації виробництва і праці, розширення сфери нормування праці й підвищення його якості незмінно натрапляли на прихований опір працівників підприємств і, як правило, вироджувалися в суто формальні заходи, що істотно не впливали на економіку підприємств.

У нових економічних умовах мусить відбутися відродження організації нормування праці. Адже першочерговим завданням для більшості підприємств нині є пошук своєї “ніші” в ринковому середовищі, закріплення й розширення своїх позицій. Вирішення цих завдань є можливим за умов випуску якісної й відносно дешевої продукції, а, отже, потребує підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості, забезпечення високого рівня нормування праці. Таким чи-

ном, без якісних норм трудових витрат неможливо забезпечити довготривалої конкурентноспроможності підприємства, його прибутковості.

(На більшості підприємств України, на жаль, нині нормування праці вкрай занедбано. За відомих об'єктивних і суб'єктивних причин на них знижено рівень економічної роботи, скорочено служби нормування й організації праці, послаблено роботу щодо зниження трудомісткості продукції.)

Матеріали вибіркової перевірки підприємств і організацій, проведеної у 1997 р. органами, підпорядкованими Міністерству праці та соціальної політики, іншими органами виконавчої влади, свідчать про незадовільність стану нормування праці на абсолютній більшості цих підприємств і відсутність позитивних змін у цій сфері. Повсюдним є низький рівень охоплення працюючих нормами трудових витрат, застосування занижених норм виробітку, відсутність чіткого порядку їх перегляду з огляду на зміни організаційно-технічних умов виробництва. Так, на кожному п'ятому обстеженому підприємстві охоплення працівників нормуванням праці становить менше від 50% (запорізьке ВАТ "Укрграфіт", Івано-Франківське ВАТ "Пресмаш", харківський завод "Точмедприлад" та ін). Через заниженість чинних норм виробітку середній відсоток їх перевиконання становив у 1997 р. на підприємствах міськелектротранспорту 177%, у метрополітені — 163, у машинобудуванні — 155%. На багатьох підприємствах у розрізі професій цей показник становить 200—480% (Харківський завод ім.Шевченка, харківське об'єднання "Турбоатом", Полтавський експериментально-механічний завод та ін.).

(Вкрай недостатньо приділяється увага нормуванню праці робітників, які оплачуються погодинно на підприємствах поліграфічної, деревообробної, медичної промисловості, будівельної індустрії, автомобільного, водного і морського транспорту.)

Зруйнований раніше чинний порядок розроблення планів заміни і перегляду норм трудових витрат. Фахівці знають, що ця практика свого часу добре себе зарекомендувала і ще кілька років тому мала позитивні результати. Нині ж стала звичною практика, коли чинні норми виробітку тривалий час (один рік і більше) взагалі не переглядаються (Одеська міська друкарня №1, АТ "Полтавський турбомеханічний завод", ВАТ "Чернігівський міськмолзавод", Хмельницьке АТП 16854 та чимало інших).

(На половині обстежених підприємств не запроваджено первинний облік виконання норм виробітку, не включаються у колективні договори взаємні зобов'язання сторін щодо вдосконалення норм праці.)

Міністерства, відомства, як свідчать матеріали обстеження, не пред'являють до керівників підприємств, які їм підпорядковані, належної вимогливості щодо поліпшення нормування праці. В порушення п.2 постанови Кабінету Міністрів України від 20.03.95 р. №197 у контрактах з керівниками понад 60% підприємств не передбачено зобов'язання та відповідальність за стан нормування праці. Це стосується передовсім підприємств, які підпорядковані Державному комітету з геології й використання надр, Українському державному концерну з виробництва цементу і азбестоцементних ви-

робів "Укрцемент", Державному комітету телебачення і радіомовлення.

Вкрай занедбаною є нормативна база у галузі нормування праці. Понад 60% чинних нормативів було розроблено близько 10 років тому і нині вони не відповідають організаційно-технічному рівню виробництва, змісту трудових процесів, технології виробництва. Систему розроблення й поновлення міжгалузевих, галузевих і місцевих нормативів трудових витрат, що діяла до початку 90-х років, зруйновано, проте нової не створено. Останнім часом фактично припинено розроблення міжгалузевих нормативів із нормування праці. Вельми недостатніми є обсяги цієї роботи на галузевому рівні. Так, Міністерством промислової політики у 1997 р. розроблено лише 7 нормативних збірників, тоді як наприкінці 80-х — на початку 90-х років лише для підприємств радіоелектронної промисловості й промисловості засобів зв'язку щорічно розроблялося понад 40 галузевих нормативів.

Продовжується практика зменшення кількості та чисельності підрозділів, які займаються розробленням галузевих нормативів. Так, у системі Міністерства вугільної промисловості з 23 нормативно-дослідних станцій вугільних об'єднань, що займалися розробленням нормативних матеріалів з праці, залишилось лише два. Аналогічна ситуація має місце у Міністерстві промислової політики, Міністерстві агропромислового комплексу, інших міністерствах і відомствах.

Практично зникли зі штатних розписів підприємств нормативно-дослідні бюро (лабораторії, групи) з розроблення місцевих нормативів трудових витрат, які ще кілька років тому були на більшості середніх і великих підприємств. На основі місцевих нормативів розроблялося до 15% чинних норм трудових витрат і в умовах прискорення науково-технічного прогресу, підвищення мобільності виробництва, впровадження прогресивних організаційно-технічних нововведень роль місцевих нормативів об'єктивно посилювалася.

На більшості обстежених підприємств погіршився якісний і кількісний склад фахівців, які безпосередньо займаються встановленням і переглядом трудових норм. На кожному другому з обстежених підприємств спеціалісти з нормування праці протягом 7—10 років не підвищували кваліфікацію.

За свідченням нормувальників багатьох підприємств, нині їхні функціональні обов'язки поставлені "з ніг на голову". І це не є перебільшенням. Адже завдання нормувальників здебільшого зводиться не до встановлення обґрунтованих норм трудових витрат на основі нормативних матеріалів чи хронометражних досліджень трудового процесу, а до визначення "нормативних" витрат робочого часу, виходячи із заробітної плати, за яку робітники ще погоджуються працювати.

Безумовно, нестабільне економічне середовище, в якому перебувають нині підприємства, спад виробництва, погіршення ринкової кон'юнктури, об'єктивна необхідність проведення реструктуризації виробництва не сприяють максимальному використанню резервів виробництва на основі підвищення якості нормування і розширення його сфери. Та навіть за таких умов чинні норми трудових витрат мають повноцінно виконувати функцію міри праці, бути складовою організації

оплати праці, основою налагодження організації виробництва. Що ж стосується підприємств, які вже знайшли свою "нішу" на ринку, стабілізували виробництво, то для них заходи щодо розширення сфери нормування і підвищення якості чинних норм трудових витрат мають стати однією з головних ланок стратегії розвитку, підвищення конкурентоспроможності продукції, формування ефективної системи використання трудового потенціалу.

Подальше нехтування нормуванням праці, віднесення його до другорядних механізмів господарювання матиме вкрай негативні наслідки і в перспективі, адже у фахівців сформується усталені занижені вимоги до якості трудових норм, а робітники розглядатимуть занижені норми виробітку як звичайний стан.

Ситуація, яка нині має місце у нормуванні праці, не може тривати нескінченно. Рух України до розвинутого ринку є незворотним. У ринковому середовищі ефективно функціонуватимуть ті підприємства, для яких запровадження прогресивних норм і економія праці буде практичною справою, першочерговою потребою.

Отже, недооцінка нормування праці та інших ресурсів за таких умов швидко призведе до банкрутства підприємств і безробіття їхніх працівників. Тому не варто чекати "останнього дзвінка", слід негайно відновлювати нормування праці, включати норми трудових витрат у механізм господарювання, який би забезпечував належну організацію виробництва, об'єктивний облік витрат і результатів, оптимальне співвідношення між мірою праці й її оплатою, високу продуктивність праці.

Заходи, що мають бути спрямовані на удосконалення нормування праці, умовно можна розподілити на дві групи.

Перша — це заходи, пов'язані з коригуванням курсу економічних реформ, внесенням змін до цінової, податкової, фінансово-кредитної політики з метою створення механізму зацікавленості суб'єктів господарювання у ресурсозбереженні, реструктуризації елементів ціни, зниженні її витратної складової.

Друга група заходів безпосередньо пов'язана з удосконаленням нормативного, організаційного, кадрового, фінансового, інформаційного забезпечення розширення сфери нормування праці й підвищення його якості.

Серед заходів першої групи чинне місце належить удосконаленню системи оподаткування. Дефіциту пропозиції науковців і практиків щодо перегляду системи оподаткування нині не спостерігається. Проте більшість з них торкається зменшення ставок оподаткування й кількості податків. Це справді важливо. Проте зменшення ставок оподаткування, на наше переконання, не є панацеєю. У цьому можемо переконатися на власній практиці. Згадаймо, що у 1994 р. в Україні була зроблена реальна спроба реформування системи оподаткування на основі зниження ставок податку на додану вартість і встановлення основної ставки оподаткування прибутку на рівні 30%. Проте реального позитивного впливу задіяної системи оподаткування на стан економіки не відбулося.

Для досягнення головних цілей реформування системи оподаткування (стимулювання розширення виробництва на основі зниження податкового тягара, мате-

ріальне забезпечення відтворювальних процесів) необхідно разом із передбачуваним зниженням ставок податків і нарахувань задіяти важелі, що забезпечують позитивні зрушення у структурі ціни, обмежують можливість заміщення податків і нарахувань надмірним ресурсоспоживанням.

Задіяти ресурсозберігаючий потенціал, зокрема системи оподаткування прибутку, на наш погляд, неможливо без диференціації ставок залежно від того, за рахунок чого цей прибуток отримано. Досвід свідчить, що застосування єдиної ставки оподаткування за нинішніх умов не заохочує товаровиробників до ефективного господарювання, а саме — зменшення ресурсоспоживання, збільшення обсягів виробництва, оптимізації структури ціни. За умов, коли монополізм залишається характерною ознакою ринку, товаровиробники, користуючись своїм монополістичним становищем, надають перевагу менш трудомістким засобам забезпечення прибутку: на основі завищення витрат, зростання цін і вимушеного, з огляду на низьку платоспроможність споживачів, зменшення обсягів виробництва.

Для уникнення подальшого розвитку зазначених тенденцій ставки оподаткування прибутку, отриманого за рахунок невинновданого збільшення собівартості й завищення цін, мають бути вище від основної ставки на 10—15%. Водночас рівень основної ставки на прибуток, отриманий за рахунок збільшення фізичних обсягів виробництва товарів (послуг), має бути нижчим до рівня 20—25%.

Запропоноване позитивно впливатиме на пошук і повніше використання резервів виробництва, у тому числі пов'язаних з удосконаленням нормування праці.

До першочергових заходів, спрямованих на поліпшення нормування праці, що включені до другої групи, слід віднести:

- створення системи розроблення і поновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових витрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;

- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;

- розроблення автоматизованих систем нормування праці;

- зміна методичної бази розроблення нормативів із праці;

- реалізація заходів щодо підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;

- формування нового уявлення щодо ролі нормування праці за сучасних умов, зміна психології керівників, для яких нормування праці традиційно було і залишається засобом забезпечення "необхідного" рівня заробітної плати.

Розглянемо лише деякі із зазначених складових удосконалення нормування праці.

Якість нормування праці безпосередньо залежить від організаційних форм управління процесом визначення норм трудових витрат. На підприємствах різних галузей України зустрічаються такі три форми управління нормуванням: централізована, децентралізована і змішана.

Централізованою називають таку форму, коли управління нормуванням, відповідальність за якість норм і

кадри нормувальників сконцентровані в єдиному центрі (відділі, бюро, лабораторії, групі). Найчастіше централізована форма управління нормуванням праці застосовується на таких підприємствах, де є централізована підготовка виробництва, зокрема конструкторська, технологічна та інструментальна. Це виправдовує себе на малих і середніх за кількістю працівників підприємствах з вузькою номенклатурою продукції.

Централізована форма має чимало переваг. Вона сприяє широкому використанню обчислювальної техніки, забезпечує єдність методики нормування й вирівнювання напруженості норм, підвищення продуктивності праці нормувальників, їхню захищеність від некваліфікованого втручання у нормування деяких експансивних лінійних керівників.

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

Децентралізована форма управління нормуванням праці передбачає наявність кількох автономних центрів. Вона виправдовує себе лише на великих, добре структурованих підприємствах (в об'єднаннях), коли окремі виробничі підрозділи мають замкнутий цикл і виробляють готову продукцію. За цих умов нормувальні підрозділи мають тісніші контакти з безпосередніми виробниками, оперативніше реагують на їхні запити і потреби, але при цьому іноді страждає якість норм через відсутність єдиного організаційного й методичного центру. Негативні наслідки може також мати залежність нормувальників від адміністрації цехів і дільниць, для яких "місцевий" інтерес важить більше, ніж інтереси усього великого підприємства як єдиного цілого.

Змішаною є така форма управління нормуванням праці, коли разом із єдиним організаційно-методичним центром у великих цехах створюються бюро організації й нормування праці. Між центром і цеховим бюро функції розподіляються таким чином. Наприклад, відділ організації праці й заробітної плати здійснює загальне і методичне керівництво, встановлює норми на нову продукцію, а цехові бюро виконують усю поточну роботу щодо організаційно-нормативного обслуговування виробничого процесу: впроваджують нові норми, переглядають застарілі, вносять оперативні зміни до чинних норм, проводять облік рівня виконання норм, облік трудомісткості, аналізують ефективність використання робочого часу тощо. За умов кваліфікованого управління змішана форма поєднує переваги централізованої й децентралізованої, позбавлена багатьох недоліків.

Удосконалення нормування праці безпосередньо пов'язане із застосуванням автоматизованих систем у цій сфері. Фахівцям добре відомо, що розрахунки норм трудових витрат є трудомісткими. За оцінкою автора, на початку 90-х років трудомісткість робіт із нормування праці на промислових підприємствах щорічно збільшувалась на 8—10%, що було пов'язано із розширенням номенклатури продукції, її ускладненням, скороченням "життєвого циклу" виробів і частою їх заміною.

Проблема скорочення витрат праці нормувальників, підвищення рівня обґрунтованості й точності норм праці, їх рівнонапруженості стала актуальною вже давно. Тому не випадково ще до застосування електронно-обчислювальних машин (ЕОМ) на підприємствах широко використовувались різні технічні пристрої, організаційні пристосування з метою раціоналізації праці нормувальників, підвищення ефективності їхньої роботи. За умов застосування ЕОМ роботи з автоматизації праці нормувальників активізувалися. Понад два десятиліття розроблялися системи автоматизованого нормування праці як локального характеру, так і складові (підсистеми) автоматизованого проектування і нормування технологічних процесів. Широке застосування персональних комп'ютерів (ПК) відкриває нові можливості автоматизації робіт із нормування праці. Однією з форм використання ПК має стати автоматизоване робоче місце (АРМ) нормувальника, тобто людино-машинна система, що включає ПК і комплекс проблемно орієнтованих методів, алгоритмів, програм виконання розрахунків норм праці.

З огляду на нагальну потребу повсюдного застосування автоматизованих систем нормування праці необхідно внести зміни до методичної бази розроблення нормативів із праці — нормативів часу, обслуговування, керованості тощо. Зазначені нормативи нині мають вигляд нормативних таблиць, нормувальних карт, систем поправочних коефіцієнтів, які використовуються при обґрунтуванні норм. Якщо у "докомп'ютерний період" така побудова нормативів влаштовувала практиків, то при використанні АРМ нормувальника неприйнятність її очевидна. Нормативні матеріали, що відповідають умовам автоматизації розрахунків, мають бути у вигляді аналітичних залежностей і прикладних програм, на базі яких можна комплектувати АРМ нормувальника. А відтак нормативно-дослідним установам різних рівнів треба змінити методичну базу розроблення й технологію формування нормативних матеріалів.

На завершення підкреслимо, що без докорінного вдосконалення нормування праці марно чекати позитивних змін у економічній діяльності підприємств і організацій. Необхідно усвідомити, що відсутність належного нормування праці унеможливує створення ефективного механізму господарювання.

