

УДК 331.103'31(075)

Н.И. ПОГОРЕЛОВ, С.Н. ПОГОРЕЛОВ**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ**

Необходимость створення централізованих служб нормування сукупних витрат на підприємствах з включенням до складу груп нормування фахівців різного профілю: конструкторів, технологів, психологів, фізіологів, нормувальників фахівців з організації праці та управління, збути продукції. Це створить можливість спільного проектування технології, організації і розробки норм, що містять витрати усіх видів ресурсів у виробництві експлуатації. Матеріали, викладені у статті, становлять частину загальної проблеми, над якою працюють автори.

Ключові слова: організація, норма, удосконалення, розробка, праця, продукція

Необходимость создания централизованных служб нормирования совокупных затрат на предприятиях с включением в состав групп нормирования специалистов различного профиля: конструкторов, технологов, психологов, физиологов, нормировщиков специалистов по организации труда и управлению, сбыту продукции. Это создаст возможность совместного проектирования технологии, организации и разработки норм, содержащих затраты всех видов ресурсов в производстве эксплуатации. Материалы, изложенные в статье, представляют часть общей проблемы, над которой работают авторы.

Ключевые слова: организация, норма, совершенствование, разработка, труд, продукция

Standards are an effective tool to strengthen labor and production discipline. Where they are quite tense, scientifically substantiated; create preconditions for reduction of lost work time and reduce violations of labor discipline. The need to create centralized services of the valuation of the total cost of the enterprises with the inclusion in the composition of the group of rationing of specialists in various fields: designers, engineers, psychologists, physiologists, setters specialists in work organization and management, marketing. This will create the possibility of joint design of technology, organization and development of norms including cost of all resources in the production operation. The materials contained in the article, are part of the overall problem on which the authors work.

Keywords: organisation, norm, development, improvement, labor, production

Важное место в процессе обновления нашего общества занимает как структурная, так и целевая перестройка хозяйственного механизма, предусматривающая повышение эффективности производства на основе не только НТП, но и взаимодействия различных форм собственности.

Ученые экономисты, специалисты различного уровня от работников исследовательских организаций до практиков в последние годы предложили массу проектов, моделей и форм совершенствования и интенсификации экономики.

Судя по материалам печати и выступлениям наших парламентариев, теперь уповают на «рынок», который все отрегулирует и расставит по своим местам, и никакие «устаревшие» механизмы ведения дел станут уже не нужны.

Особенно достается нормам труда. Нередки утверждения, что в связи с внедрением подряда, аренды, кооперативов необходимость в регламентировании приемов и методов труда, в установлении норм отпадает. Эти ошибочные представления основаны на том, что многие специалисты и руководители предприятий рассматривали нормы как средство регулирования заработной платы, забывая о функциях организации и планирования труда, об их участии в ценообразовании. Сыграла свою роль и нечеткость основных постулатов. Следует согласиться в какой-то мере с мнением ряда ученых, которые отмечают, что формула «каждому по труду» допускает двойное толкование, т. к. можно понимать либо его результаты, либо затраты. Оценка результатов труда характерна для общества с эквивалентным обменом, создающим предпосылки для согласования интересов

производителя и потребителя. Оценка затрат труда означает невозможность сбалансирования интересов личности и обществе. Реализация этой модели привела к созданию затратной экономики, которая, как показал опыт, по самому существу своему не может быть эффективной.

Построение рыночных механизмов вносит кардинальные изменения в систему организации, нормирования и оплаты труда. Восстанавливаются принципы оплаты труда по его результатам.

Вместе с тем в последнее время появилось ощущение, что кардинальные проблемы экономического развития в какой-то мере отодвинули на второй план вопросы нормирования труда. В отдельных публикациях появились высказывания специалистов о том, что трудоемкость разработки норм превышает эффективность их применения,

В нормах труда видятся причины производственных конфликтов, условия сохранения затратной экономики. Рост самостоятельности предприятий, переход их на различные формы приводят к резкому росту зарплатообразующих функций экономических нормативов предприятий. В итоге возникла иллюзия ненужности норм труда и служб нормирования труда для предприятий: ведь доход определяют экономические нормативы, а делить его можно и по трудодням. Но это только иллюзии, умозаключения, а не реальная практика. Потребность в нормах труда для любого производства объективна, об этом свидетельствует область применения норм труда: планирование, организация труда определение вклада в результаты труда коллектива.

© Н.И. Погорелов, С.Н. Погорелов, 2017

В этой связи нам представляется необходимым в данной работе попытаться ответить на несколько вопросов. Первый: нужно ли нормирование в условиях рынка, и второй: что считать объектом нормирования - результаты или затраты?

Вопросу о необходимости нормирования в условиях рынка в последние годы посвящено ряд исследований как ученых-теоретиков, так и практиков. В первую очередь это публикации и выступления профессоров Е. Г. Антосенкова, Д. Н. Карлухина, Ю. П. Кокина, П. Ф. Петроченко, Б. М. Генкина, М.Д. Ведерникова, А.М. Колота, Г.В. Назаровой, и других.

Этой же проблеме посвящено и ряд «круглых столов», конференций, публикаций в отечественных и зарубежных изданиях.

Определенный круг хозяйственных руководителей полагает, что при распределении дохода на предприятиях норма не нужна, так как платить станут за единицу продукции, а как без норм эту плату определить не говорят. Но не мало и тех, кто говорит, что распределение по труду предполагает определение его количества, соизмерение фактических затрат с действительно необходимыми. Они признают, что расстановку работающих, согласование их деятельности во времени (для бесперебойного функционирования производства) без норм осуществить нельзя. Установление цены на изделие, определение себестоимости его без учёта норм труда также осуществить нельзя.

На чем основываются оппоненты, отвергая нормы в условиях рыночных отношений. На наш взгляд, не исследуя глубоко область применения норм, они считают их только элементом организации оплаты труда.

Действительно, следует согласиться, что нормы затрат труда не являются основой правильной оплаты трудам. Да, действующие на большинстве предприятий, нормы труда не способствуют реализации возможностей работников. По отчетам, почти на всех операциях основного производства применяются технически обоснованные нормы труда. Уровень охвата ими приближается к 100%. Однако на деле это не так. Качество многих норм, относимых к технически обоснованным, в том числе отраслевых, остается низким.

Такие нормы не являются ни прогрессивными, ни напряженными и не стимулируют повышение трудовой активности, рост производительности труда. Эти отраслевые показатели ориентируют на фактически сложившиеся средние затраты труда с учетом всех организационных недостатков.

Однако, несмотря на отмеченные недостатки, нормы труда, в народном хозяйстве и на предприятиях выполняют (хотя и не полностью) целый ряд важных функций по организации и регулированию производства, без выполнения которых деятельность коллективов просто невозможна.

Так, с помощью норм труда на предприятиях:

- устанавливаются количественные пропорции между работниками разных профессий и специальностей, имеющими разный уровень квалификации, в целях более рационального использования трудового потенциала и обеспечения ритмичной высокопроизводительной работы бригад, участков, цехов, предприятий, арендных коллективов, кооперативов и других организаций;

- производится всестороннее изучение, обобщение, закрепление и распространение передового производственного опыта;

- оценивается экономическая эффективность внедрения новой техники, технологии, определяются наиболее целесообразные варианты решения отдельных производственных вопросов, планирования производства и труда;

- устанавливается наиболее рациональный регламент работы и физиологически обоснованные режимы труда и отдыха;

- соизмеряются результаты труда отдельных работников и низовых производственных коллективов, определяется доля их участия в общих- результатах труда, а также право на вознаграждено (оплату) в соответствии с величиной

Практика показывает, что введение рыночных отношений при отсутствии обоснованных технико-экономических и трудовых норм и нормативов дает не положительный, а отрицательный результат. Без них нельзя установить внутрипроизводственные цены и заинтересовать трудовые коллективы в повышении результативности труда.

Говоря о применении научно обоснованных норм труда в экономической работе производственных коллективов, необходимо подчеркнуть их роль, как основы планирования. На всяком предприятии, независимо от форм собственности, работа осуществляется на основе бизнес-плана, который представляет собой обоснованный прогноз его производственной, технической и финансово-хозяйственной деятельности. В основе разработки его лежит целая система норм затрат рабочего времени, расхода основных и вспомогательных материалов, электроэнергии, топлива, пара, воды, норм амортизационных отчислений и т. д. Однако нормы затрат живого труда занимают особое место, так как они являются исходным материалом для расчета количества и загрузки оборудования, необходимого числа рабочих мест; определения производственной мощности участка, цеха, предприятия в целом. На их базе рассчитывается численность работающих; составляются плановые задания по отдельным рабочим местам, участкам, цехам, подрядным коллективам на смену, сутки, месяц, год; производится расчет цикла изготовления отдельных деталей и изделий.

Особенно широко и многообразно влияние нормирования на организацию труда. Связи между ними взаимообразны. Оптимальные нормы с одной стороны устанавливаются на основе выбора рациональной организации труда, эффективность которой оценивается с другой стороны по величине затрат рабочего времени,

В связи с тем, что с помощью норм определяется мера труда участников производственного процесса, важнейшим элементом нормирования является проектирование регламента производительной работы, рационального трудового процесса (применительно к которому устанавливается норма). Нормирование труда, как показано выше, не сводится к установлению норм, а включает в себя также большую аналитическую и исследовательскую работу по оценке множества вариантов организации труда с целью отбора наиболее эффективных. В результате затраты времени, рассчитанные применительно к рациональным формам организации труда, это не только расчетный материал для установления обоснованных норм, но и руководство при выборе тех или иных организационных форм, которые закрепляются в норме и делают их обязательными для всех занятых на данных процессах. С помощью норм, следовательно, оценивается рациональность организации того или иного трудового процесса и происходящих в ней изменений.

Тесная связь нормирования труда с его организацией особенно рельефно проявляется в совершенствовании разделения и кооперации труда. Для обособления трудовых функций, обеспечения наиболее эффективной расстановки и использования работников, надо располагать не только данными о содержании операций, но и с нормативными материалами о необходимых затратах рабочего времени для их выполнения. С помощью нормируемых величин рабочего времени решается задача определения объема работ при совмещении профессий, производится выбор зон обслуживания для многостаночников, их рациональная расстановка, определение оптимального состава бригад, подрядных и арендных коллективов, распределение работ внутри них. Научно обоснованные нормы являются базой разработки годовых, квартальных, месячных производственных планов (заданий) производственных бригад и хозрасчетных коллективов. Каждой бригаде (коллективу) производственные планы устанавливаются исходя из обоснованных норм и производственных мощностей, с учетом запланированных мероприятий по росту производительности труда. Все это свидетельствует о широком использовании, нормирования для распространения тех форм организации труда, которые получают преимущественное развитие в условиях научно-технического прогресса и оказывают большое влияние на эффективность общественного производства.'

Чрезвычайно важно и то, что нормы

представляют собой действенный инструмент укрепления трудовой и производственной дисциплины. Там, где они достаточно напряжены, научно обоснованы; создаются предпосылки для сокращения потерь рабочего времени и уменьшения нарушений трудовой дисциплины.

Таким образом потребность в нормах труда для любого производства объективна, а отказ от них означает малоэффективную работу «на авось», разрушение самого производства, его организации, управления, планирования. Вывод здесь может быть только один: современным условиям производства должны соответствовать новые требования к нормам труда, нужна перестройка в организации, нормировании и оплате труда.

В связи с этим на первый план выступает ряд проблем.

Первая - что считать объектом нормирования: результаты или затраты. Постановка вопроса не случайна. Она обусловлена тем, что длительное время при разработке как норм, так и технико-экономических нормативов ориентировались в первую очередь на затраты; Такой механизм не только обеспечивал сохранение сложившейся: зарплаты, но и позволял закладывать в оптовую цену более - высокую трудоемкость и потери производства. Это было выгодным не только предприятию и работнику, но и руководителям министерств и ведомств. Ответственность по стоимостным показателям была радужной, а необходимость повышать количественные и качественные показатели можно было просто проигнорировать. Изготовив один промышленный кондиционер за 120 тыс. грн., можно было проигнорировать заказы на три кондиционера стоимостью набора по 40 тыс. каждый. Галопирование цен особенно усилилось с переходом предприятий и объединений на рыночные отношения. Никем и ничем не сдерживаемые, «полностью самостоятельные» предприятия и организации устремились к так называемым договорным, а по существу не обоснованным ценам. В результате изготовлением детского ассортимента, дешевой одежды для малообеспеченных, дешевых хозяйственных товаров повседневного спроса никто не хочет заниматься, так как в условиях монополии производителя не может быть превышения предложения над спросом.

Преодоление затратного характера хозяйствования представляет одну из сложных проблем. В принятых Верховной радой Украины в последнее время ряда Законов и постановлениях правительства отражена новая, противозатратная концепция развития, поставлена задача разработки мёр, устраняющих отчуждение работников от результатов труда, которые должны стать основным показателем оценки производственной деятельности.

Именно переориентация с промежуточных на конечные социально-значимые результаты, на на перевыполнение планов по объемам, а на повышение

полезности и удовлетворение общественных потребностей нацелит предприятия не качества продукции при тех же и даже сниженных затратах на изделие.

Важнейшим условием рынка является соизмерение затрат и результатов. Однако дефицит на многие виды продукции и монополия на её производство, отсутствие механизма объективной оценки результатов производственной деятельности не только не стимулирует снижение затрат, но и приводит к необоснованному повышению цен и доходов производителей, к получению незаработанных денег. Подобная практика препятствует улучшению нормирования, делает невыгодным определение общественно необходимых затрат, которые в условиях рыночных отношений определяются «за спиной товаропроизводителя». К этому нужно готовиться и помочь в этом, могут научно обоснованные нормы результатов и минимально необходимых затрат.

Прямая, заинтересованность в снижении совокупных затрат создается с развитием конкуренции и рыночных отношений, вынуждающих производителей снижать цены. В этих условиях эффективность хозяйствования в решающей степени будет зависеть от научно обоснованных нормативных материалов, которые, не будучи обязательными, позволят оценить конкурентоспособность продукции и окупаемость затрат. Таким образом, роль нормирования в новых условиях существенно возрастает, работа по его совершенствованию составляет неотъемлемый элемент перестройки управления экономикой.

Показатели результатов деятельности на уровнях общества в целом и самостоятельных субъектов хозяйствования рассматривались в работах Л.И. Абалкина, А.М. Колота, С.А. Меховича, А.И. Яковлева, В.М. Данюка, Г.В. Щекина, А.В. Колины, А.И. Барановского и других. В общем виде они считают, что общим показателем результатов деятельности на уровне общества может выступать степень удовлетворения данным продуктом. В качестве конкретных показателей для отдельных продуктов принимаются параметры потребительских свойств.

В работах упомянутых выше авторов отсутствует единство терминологии и комплексный подход к определению категории «результат труда», не раскрывается связь показателей оценки производственной деятельности на всех уровнях — от отдельного работника до предприятия и общества в целом.

Наиболее объективную оценку показателю результативности труда давал профессор Петроченко П.Ф., считая, что отчуждение отдельного работника от результатов труда; происходящее в коллективном процессе производства, неизбежно, оно объективно обусловлено развитием последнего. По его мнению, для того, чтобы в этих условиях хозяйство могло

нормально функционировать, необходим механизм согласования интересов различных членов общества: участников производства, стремящихся завысить оценку труда и потребителей, заинтересованных в снижении цен. С этим трудно не согласиться и показатель результативности труда рассмотрим в единой взаимосвязи: проектирование— производство— потребление.

Проектировщики ориентированы на снижение затрат проектирования. Заказчик также заинтересован в дешевом проекте, дешевом строительстве. Оторванность интересов проектировщика от запросов потребителя приводит к тому, что нередко новые предприятия не отвечают современным требованиям по многим параметрам, в том числе по условиям труда и экологии.

За рубежом в основе проектирования лежат интересы производителя и потребителя, связанные с вопросами экономичности и экологической чистоты.

Производитель в условиях рыночной экономики стремится получить от проектировщика такой проект, который позволит ему -изготовить продукцию с более высокими потребительскими свойствами и с наименьшими затратами. Здесь учитывается технологичность конструкции, использование нормализованных и стандартизованных деталей и узлов, возможность применения гибких производственных систем и автоматизированных комплексов. Значит проект, не отвечающий этим требованиям, он не купит.

Потребитель рассуждает, что за данную продукцию можно заплатить, скажем 1000 грн., а можно и 1100 грн., если это приведет к снижению эксплуатационных расходов, продукт будет более долговечным, модным и т. п.

В условиях рыночных отношений стоит задача изготовить продукцию дешевле с лучшими потребительскими свойствами. Эта задача всех троих участников общественного производства. Согласование должно происходить на основе минимизации затрат на единицу полезных свойств продукта труда. Полученный за счет сокращения, эффект должен распределяться между проектировщиком, производителем и потребителем, тогда снижение затрат становится выгодным каждому из них. В условиях рынка и конкуренции интересующая предпринимателя прибыль оказывается зависящей от результатов работы предприятия, полезности продукта для потребителя.

Стало, быть достигнутый уровень развития производительных сил создает в производстве определенные предпосылки нормирования и оценки деятельности по результатам. Какие параметры потребительских свойств будет оценивать, потребитель. Это различные физические и эксплуатационные параметры: мощность, грузоподъемность, производительность, долговечность, точность, энерго и материалоемкость, ремонтпригодность, степень, безопасности в

эксплуатации и др. Для каждого вида продукции характерны свои показатели потребительских свойств, и они также могут различаться в зависимости от запросов конкретного потребителя. Уровень потребительских свойств большинства продуктов труда невозможно охарактеризовать одним или каким-то набором параметров. Так для телевизора в качестве ведущих параметров можно выделить цветность, габаритность, эстетическое оформление, долговечность. Для грузового автомобиля помимо главного показателя — грузоподъемности, большое значение придается расходу горючего, удобству в обслуживании и др. В каждом конкретном случае потребитель будет оценивать определенный комплекс потребительских свойств товара, и исходя из этого судить об обоснованности продажной цены.

Из сущности понятия результата труда следует, что критерием, то есть количественным выражением результативности, выступают совокупные затраты на показатель потребительских свойств. На уровне экономически самостоятельного субъекта хозяйствования (государственного предприятия, кооператива, малого предприятия, отдельного товаропроизводителя), производящего предназначенный для продажи продукт, такой подход правомерен.

В условиях, когда стоимость товара определяется на рынке, т. е. цена устанавливается за спиной производителя, ему, чтобы удержаться, необходимо ориентироваться на затраты, определяемые не индивидуально, а рынком, и здесь товаропроизводителю не обойтись без норм результатов труда. И чем больше будут показатели производителя по сравнению с нормативными, тем больше он выиграет. Ведь цена на рынке ориентируется, в основном, на средние затраты и в выигрыше будет, тот производитель, у которого затраты на единицу потребительских свойств будут меньшими, а товар будет реализован быстрее.

В качестве показателя результативности, на уровне хозяйственных подразделений может определяться внутрипроизводственная цена за единицу потребительских свойств планово-учетного показателя (изделия, узла, комплекта), дополненная натуральными показателями расхода по видам ресурсов. Если в подразделении изготавливается изделие или его часть, которая может выступать на рынке в качестве самостоятельного продукта (например, кинескоп телевизора, кузов автомобиля, принтер компьютера и т. д.), его полезные свойства определяются также требованиями потребителя, реализованными через цены. Результативность Труда работников, выполняющих частичное изменение продукта труда должна оцениваться по вкладу в результат подразделения, определяемые на основе норм совокупных затрат.

Вторая проблема — считать ли правомерным установление нормы на среднестатистического работника (шлифовщик 4-го разряда, токарь 5-го

разряда, сверловщик 3-го разряда) или их нужно дифференцировать с учетом половозрастных особенностей и профессиональной пригодности. Чтобы активизировать человеческий фактор, надо выяснить, какой потенциал заключен в том или ином конкретном человеке, как он меняется с возрастом, как измерить его количественно и качественно (и возможно ли вообще такое измерение), какие требуются социально-экономические предпосылки. Вопрос о профессиональной пригодности должен решаться так: не человек подбирается под профессию, а человеку в зависимости от состояния его здоровья, способностей и склонностей рекомендуются наиболее целесообразные виды труда». Поскольку мы ранее показали, что общество интересуется не затратами труда, а конечные результаты, следует отметить, что именно в них (конечных результатах) проявляются способности, квалификация, творчество и т. п., т. е. трудовой потенциал, но не каждого отдельного человека, а определенных половозрастных групп работников.

Третья проблема — следует ли сохранять обособленность работников, устанавливающих нормы затрат живого труда, расхода материалов, инструмента, электроэнергии и т. д., или эти люди должны совместно разрабатывать показатели совокупных затрат — нормативную основу хозрасчета. Наши исследования показали, что это задача специальной службы. Важным является к то, какой характер по обязательности разработки и применения будут носить нормы в условиях хозрасчета и рыночных отношений; нужна ли централизованная система пересмотра и замены норм, или как указывает проф. Петрученко П.Ф. роль «экономического побудителя» будет играть оптовая цена и дело самого предприятия решать по каким нормам ему работать.

Все это убедительно свидетельствует, что система нормирования труда не только не изжила себя, но и нуждается в научно обоснованном развитии и совершенствовании. Такого мнения придерживаются как ученые нашей страны, так и зарубежные исследователи.

В современных условиях альтернативе нормирования нет. Другое дело новый подход к нормированию по результатам выдвигает иные требования к методологии нормирования. Эти требования отражены в подготовленных и изданных авторами ряда учебников и учебных пособий для студентов, обучающихся по специальности «Управление персоналом и экономика труда».

К числу основных из них можно отнести следующие:

- организация производства в условиях рынка требует жесткого нормирования;
- нормы должны быть равнонапряженными;
- норма должна отражать вклад работника в общие конечные результаты;
- норма должна выполнять все функции, объединяя стадии проектирование—производство—

потребление;

- нормирование не только живого, а и овеществленного труда, затрат производителя и потребителя, направленное на минимизацию совокупных затрат при получении определенного результата.

Мы всегда говорили, что задача нормирования состоит в сокращении живого труда. Но ведь конструктор, проектируя изделие и не учитывая эффективности его изготовления (технологичность, использование нормализованных деталей, жесткие допуски, излишний вес и т. д.) тем самым увеличивает технологическую трудоемкость, а, следовательно, и затраты труда. По-видимому, реально необходимо просчитать различные варианты. В одном случае могут снижаться овеществленные затраты, в другом затраты живого труда:

- нормы должны устанавливаться на основе учета организационных и технических взаимосвязей и согласованности элементов производства через результат. Так определение заданий работникам, исходя из результата бригады дает возможность выравнивать загрузку работников и соответственно гарантировать равную плату за- равный труд;

- нормирование не отдельных операций, а процесса труда;

- выделение групп затрат, снижение которых зависит от величины результата, для определения повышения результативности производства;

- нормирование механизированных и автоматизированных процессов, исходя из производительности машин с учетом ограничений для сохранения нормального состояния работников;

- норма должна устанавливаться с учетом влияния психологических и физиологических особенностей человеческого организма. При этом групповые особенности (пол, возраст) должны учитываться при установлении заданий, а возможные отклонения из-за индивидуальных различий и колебания темпа работы во времени— используются для расчета допустимых отклонений фактических значений от нормативных;

- государственное нормирование предполагает разработку научно-обоснованных норм и нормативов. Однако их характер действия для предприятий— рекомендательный.

Норма — это инструмент, дающий возможность эффективно и разумно хозяйствовать. Но чтобы этот инструмент мог работать, выполнять в полную меру определенные функции, его должны разрабатывать не отдельные предприятия, а специалисты, имеющие глубокие знания и возможности. Речь не идет о том, чтобы готовить прежние инструктивные, материалы, связывающие и пеленающие работу по организации, нормированию и оплате труда всяческими ограничениями, пределами, предписаниями. Речь идет о создании и доведении до работников предприятий научно обоснованных методов применения того или иного критерия оценки

трудового вклада, на основе которых они эффективнее бы использовали предоставленные им права;

Необходимость создания централизованных служб нормирования совокупных затрат на предприятиях с включением в состав групп нормирования специалистов различного профиля: конструкторов, технологов, психологов, физиологов, нормировщиков специалистов по организации труда и управлению, сбыту продукции. Это создаст возможность совместного проектирования технологии, организации и разработки норм, содержащих затраты всех видов ресурсов в производстве эксплуатации.

Материалы, изложенные в статье, представляют часть общей проблемы, над которой работают авторы.

Список літератури

1. Багрова І.В. Нормування праці. [навч. посібник] / Багрова І.В. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
2. Погорелов Н.И. Нормирование труда в промышленности. – Харьков: Основа, 1991.
3. Роффе А.И. Экономика труда. // А.И. Роффе. – М.: КНОРУС, 2010 – 400с.
4. Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения // Под ред. В.В. Оникиенко. – К.: Наук. думка, 1986.
5. Щекин Г.В. Управление человеческими ресурсами в Украине // Персонал. – 1994. – №3-4.
6. Экономика труда. // Уч. пособие под ред. Погорелова Н.И. – К.: ИСМО МО Украины, 1997.
7. Экономика и организация труда: Учебное пособие, проф. Погорелова Н.И. – Харьков: НТУ „ХПИ”, 2012
8. Азаренкова Г.М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: посібник / Г.М. Азаренкова.-К.: «Ліра-К», 2010
9. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юрист, 1998.
10. Гришнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Підручник / О.А. Гришнова. – К.: «Знання», 209-390с.
11. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Навч. посіб. / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга – К.: «Знання», 210-310с.
12. Довгань Л.С. Праця керівника, або практичний менеджмент. – Київ: „ЕксОб”, 2002.
13. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Навч. посіб. / За ред. Назарової. – К., 2010-573с.
14. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Навч. посіб. / За ред. Акулов М.Г., Дрabanіч А.В., Євась Т.В. – К.: Алерта, 2010 – 734с.
15. Економіка праці та соціально-трудоу відносини: Навч. посіб. / За ред. Акіліна О.В., Львів Л.М. – К.: Центр учбової літератури, 2012 – 328с.
16. Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності // Уч. пос. за ред. Перерви П.Г., Погорелова М.І., Гавриць О.М. – Хар-ків: НТУ „ХП”, 2004.
17. Калинина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка //Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2001.
18. Квалификационный справочник служащих. – М.: НИИ труда, 1979.
19. Колот А.М. Мотивація персоналу. Підручник. – К.: КНЕУ, 2002.
20. Колот А.М. Економіка праці та соціально-трудоу відносини. Під-ручник / [А.М. Колот, О.А. Гришнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2009 – 711с.
21. Управління персоналом та економіка праці: Учебний посібник / за ред. М.І. Погорелова, П.Г. Перерви, С.М. Погорелова, О.П. Косенко – Харків: НТУ „ХП”, 2015

References (transliterated):

1. Bagrova I.V. *Normuvannya pratsi*. [navch. posibnik] / Bagrova I.V. –

- K. : Tsentr navachnoYi Iliteraturi, 2003. – 212 s.
2. Pogorelov N.I. *Normirovanie truda v promyishlennosti*. – Har-kov: Osnova, 1991.
 3. Roffe A.I. *Ekonomika truda*. // A.I. Roffe. – M.: KNORUS, 2010 – 400s.
 4. *Trudovyye resursyi: problemy sbalansirovannogo raspredeleniya* // Pod red. V.V. Onikienko. – K.: Nauk. dumka, 1986.
 5. Schekin G.V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami v Ukraine* // Personal. – 1994. – #3-4.
 6. *Ekonomika truda*. // Uch. posobie pod red. Pogorelova N.I. – K.: ISMO MO Ukrainyi, 1997.
 7. *Ekonomika i organizatsiya truda*: Uchebnoe posobie, prof. Pogorelova N.I. – Harkov: NTU „HPI”, 2012
 8. Azarenkova G.M. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: posIbnik* / G.M. Azarenkova.-K.: «Lira-K», 2010
 9. Vesnin V.R. *Prakticheskiy menedzhment personala: Posobie po kadrovoy rabote*. – M.: Yurist', 1998.
 10. GrIshnova O.A. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: PIdruchnik* / O.A. GrIshnova. – K.: «Znannya», 209-390s.
 11. GrInova V.M., Shulga G.Yu. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: Navch. posIb. / V.M. GrInova, G.Yu. Shulga* – K.: «Znannya», 210-310s.
 12. Dovgan L.E. *Pratsya kerIvnika, abo praktichniy menedzhment*. – KiYiv: „EksOb”, 2002.
 13. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: Navch. posIb. / Za red. NazarovoYi*. – K., 2010-573s.
 14. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: Navch. posIb. / Za red. Akulov M.G., DrabanIch A.V., Evas T.V.* – K.: Alerta, 2010 – 734s.
 15. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini: Navch. posIb. / Za red. AkIlna O.V., Ilyich L.M.* – K.: Tsentr uchbovoYi Iliteraturi, 2012 – 328s.
 16. *Ekonomika I marketing virobnicho-pIdpriEmnitskoYi dIyalnostI* // Uch. pos. za red. Perervi P.G., PogorElova M.I., Gavris O.M. – Har-kIv: NTU „HPI”, 2004.
 17. Kalinina A.V. *Organizatsiya i oplata truda v usloviyah ryinka* //Ucheb. posobie. – K.: MAUP, 2001.
 18. *Kvalifikatsionnyy spravochnik sluzhaschih*. – M.: NII truda, 1979.
 19. Kolot A.M. *MotivatsIya personalu. PIdruchnik*. – K.: KNEU, 2002.
 20. Kolot A.M. *Ekonomika pratsI ta sotsIalno-trudovI vIldnosini. PIdruchnik* / [A.M. Kolot, O.A. GrIshnova, O.O. Gerasimenko ta In.]; za nauk. red. d-ra ekon. nauk, prof. A.M. Kolot – K.: KNEU, 2009 – 711s.
 21. *Upravlinnya personalom ta ekonomika pratsI: Uchboviy posIbnik / za red. M.I. PogorElova, P.G. Perervi, S.M. PogorElova, O.P. Kosenko* – HarkIv: NTU „HPI”, 2015

Бібліографічні описи / Библиографические описания / Bibliographic descriptions

Проблеми організації та напрями вдосконалення нормування праці в умовах ринкової економіки /М.І. Погорєлов, С.М. Погорєлов// Вісник НТУ “Харківський політехнічний інститут” (економічні науки). – Х.: НТУ „ХПІ”. - 2017. - № 45(1266).- С. 30-36. Бібліогр. 21 назв. – ISSN 2519-4461.

Проблемы организации и направления совершенствования нормирования труда в условиях рыночной экономики /Н.И. Погорелов, С.Н. Погорелов// Вестник НТУ “Харьковский политехнический институт” (экономические науки). – Х.: НТУ „ХПИ”. - 2017. - № 45(1266).- С. 30-36. Библиогр.: 21 названий. – ISSN 2519-4461.

Problemy organizatsii i napravleniya sovershenstvovaniya normirovaniya truda v usloviyakh rynochnoy ekonomiki /N.I. Pogorelov, S.N. Pogorelov// Bulletin of NTU "Kharkiv Polytechnic Institute" (economic sciences). – Kharkiv.: NTU "KhPI". - 2017. - № 45(1266).- P. 30-36. Bibliogr.: 21 names. – ISSN 2519-4461.

Відомості про авторів / Сведения об авторах / About the Authors

Погорєлов Микола Іванович – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри організація виробництва і управління персоналом; тел.: (057) 707-65-07; e-mail: n.i.pogorelov@gmail.com

Погорєлов Николай Іванович – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харьковский политехнический институт», професор кафедри організація виробництва і управління персоналом; тел.: (057) 707-65-07; e mail: n.i.pogorelov@gmail.com

Pogorelov Nikolay Ivanovich – candidate of economic Sciences, Professor, national technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Professor of the Department of production organization and personnel management; tel: (057) 707-65-07; e-mail: n.i.pogorelov@gmail.com

Погорєлов Сергій Миколайович – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», професор кафедри організація виробництва і управління персоналом; тел.: (057) 707-65-07; e-mail: pogser.sp@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-0868-2002)

Погорєлов Сергей Николаевич – кандидат економічних наук, професор, Національний технічний університет «Харьковский политехнический институт», професор кафедри організація виробництва і управління персоналом; тел.: (057) 707-65-07; e mail: pogser.sp@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-0868-2002)

Pogorelov Sergiy Mukolaevich – candidate of economic Sciences, Professor, national technical University "Kharkiv Polytechnic Institute", Professor of the Department of production organization and personnel management; tel: (057) 707-65-07; e-mail: ni.pogorelov@gmail.com, (ORCID: 0000-0003-0868-2002)