

Researcher ID: F-1649-7512

Смірнов Євген Валерійович, кандидат економічних наук, доцент кафедри Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана, Проспект Перемоги, 54/1, м.Київ, 03057, м.Київ, Україна
e-mail: ndier@mail.ua
orcid.org/0000-0002-1925-3559
Researcher ID: F-0919-5238

ДАННЫЕ ОБ АВТОРАХ

Захарин Сергей Владимирович, доктор экономических наук, профессор, профессор Тяньцзиньский университет иностранных языков
МакЧанг Роуд, 117, м.Тяньцзинь, Некси Дистрикт, 300183, КНР
e-mail: z0679330105@gmail.com

Ли Инин, PhD, профессор, директор Института, Тяньцзиньский университет иностранных языков
МакЧанг Роуд, 117, м.Тяньцзинь, Некси Дистрикт, 300183, КНР
e-mail: z33555@mail.ru

Смирнов Евгений Валерьевич, кандидат экономических наук, доцент кафедры Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана, Проспект Победы, 54/1, г.Киев, 03057, Киев, Украина
e-mail: ndier@mail.ua

DATA ABOUT THE AUTHORS

Zakharin Sergey, Doctor of Economics, professor, professor
Tianjin University of Foreign Languages
McChang Road, 117, Tianjin, Nexi District, 300183, PRC
e-mail: z0679330105@gmail.com

Li Inin, PhD, Professor, Director of the Institute,
Tianjin University of Foreign Languages
McChang Road, 117, Tianjin, Nexi District, 300183, PRC
e-mail: z33555@mail.ru

Smirnov Yevgen, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Kyiv National Economic University named Vadym Hetman
Prospekt Peremohy, 54/1, Kiev, 03057, Kiev, Ukraine
e-mail: ndier@mail.ua

УДК 338.242.42

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-40-96-101>

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

**Кучеренко С. Ю.
Леваєва Л. Ю.**

В ринкових умовах нормування праці набуває більшого значення з позицій його застосування в якості інструменту виміру, оцінки і регулювання господарської діяльності, ніж використання як інструменту примусу до праці, засобу, призначеного виключно для встановлення норм праці та їх виконання.

Стаття присвячена дослідженню особливостей організації та нормування праці в Україні. Розглянуто сутність та роль нормування праці як фактора росту конкурентоспроможності в сучасних умовах, основні положення організації нормування праці, об'єкти нормування праці на підприємствах України. Звернуто увагу на головне завдання і функції нормування праці, його вітчизняну практику і недоліки. Узагальнено фактори, які сприяють поліпшенню умов організації праці та її оплати.

В процесі роботи були застосовані такі загальнонаукові методи дослідження, як аналіз нормативних, наукових і навчально-практичних літературних джерел, абстрагування, синтез, класифікація; з емпіричних методів використовувалися спостереження і порівняння.

Висновки: Всі заходи щодо вдосконалення нормування праці можна згрупувати за наступними напрямками:

- 1) зменшення кількості працівників, які не виконують норм виробництва;
- 2) забезпечення оптимального навантаження норм праці;
- 3) зростання обсягу нормування праці на підприємстві всіх категорій працівників;
- 4) обов'язковий перегляд норм на робочих місцях, в процесі реалізації організаційно-технічних заходів.

Таким чином, нормування праці сприяє раціональному розміщенню працівників підприємства і доцільному використанню ними робочого часу, впливає на вдосконалення виробництва і організації праці. Розроблені

норми застосовуються в процесі формування планів підприємства та його підрозділів для поділу і кооперації праці, визначення потрібної кількості устаткування і чисельності працівників тощо.

Ключові слова: нормування праці, система нормування праці, міра праці, обґрунтування норм, витрати праці, норми праці, продуктивність праці, ефективність.

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В УКРАИНЕ

Кучеренко С. Ю.
Леваева Л. Ю.

В рыночных условиях нормирование труда приобретает все большее значение с позиций его применения в качестве инструмента измерения, оценки и регулирования хозяйственной деятельности, нежели использование как инструмента принуждения к труду, средства, предназначенного исключительно для установления напряженных норм и их выполнения.

Статья посвящена исследованию особенностей организации и нормирования труда в Украине. Рассмотрены сущность и роль нормирования труда как фактора роста конкурентоспособности в современных условиях, основные положения организации нормирования труда, объекты нормирования труда на предприятиях Украины. Обращено внимание на главную задачу и функции нормирования труда, его отечественную практику и недостатки. Обобщены факторы, которые способствуют улучшению условий организации труда и его оплаты.

В процессе работы были применены такие общенаучные методы исследования, как анализ нормативных, научных и учебно-практических литературных источников, абстрагирование, синтез, классификация; из эмпирических методов использовались наблюдения и сравнения.

Выводы: Все мероприятия по совершенствованию нормирования труда можно сгруппировать по следующим направлениям:

- 1) уменьшение количества работников, не выполняющих норм производства;
- 2) обеспечение оптимальной нагрузки норм труда;
- 3) рост объема нормирования труда на предприятиях всех категорий работников;
- 4) обязательный пересмотр норм на рабочих местах, в процессе реализации организационно-технических мероприятий.

Таким образом, нормирование труда способствует рациональному размещению работников предприятия и целесообразному использованию ими рабочего времени, влияет на совершенствование производства и организацию труда. Разработанные нормы применяются в процессе формирования планов предприятия и его подразделений для разделения и кооперации труда, определения нужного количества оборудования и численности работников и т.д.

Ключевые слова: нормирование труда, система нормирования труда, мера труда, обоснование норм, затраты труда, нормы труда, производительность труда, эффективность.

FEATURES OF LABOUR ORGANIZATION AND WORK QUOTA SETTING IN UKRAINE

Kucherenko S. Yu.
Levaieva L. Yu.

In market conditions work quota setting is becoming increasingly important from the standpoint of its using as a tool for measuring, evaluating and regulating economic activity, rather than a tool of coercion to work intended solely for establishing stressful standards and their implementation.

The article is devoted to the study of the features of labour organization and work quota setting in Ukraine. The essence and role of work quota setting as a factor of competitiveness growth in modern conditions are considered. The main principles of organization of work quota setting and its objects at Ukrainian enterprises are reviewed. An attention to the main task and functions of work quota setting, its domestic practice and shortcomings is paid. The factors contributing to the improvement of labour organization conditions and labour remuneration are summarized.

In this work the general scientific research methods were used, such as the analysis of normative, scientific and educational literature, abstraction, synthesis, classification. The empirical methods used in the work are observations and comparisons.

Conclusions: All measures for work quota setting improvement can be grouped in the following areas:

- 1) reducing the number of workers who do not meet production standards;
- 2) ensuring the optimal workload of labour standards;
- 3) increasing in the volume of work quota setting at the enterprises of all workers categories;
- 4) mandatory revision of standards in the workplaces in the process of organizational and technical activities implementation.

Thus, work quota setting contributes to the rational placement of the enterprise employees and the appropriate using of their working time. It affects the improvement of production and labour organization. The norms developed are applied in the process of forming the plans for an enterprise and its structural units with the aim of labour division and cooperation, determination of the necessary amount of equipment and the number of employees, etc.

Keywords: setting of norms of labour, system of setting of norms of labour, measure of labour, ground of norms, labour costs, labour standards, labour productivity, efficiency.

JEL Classification: J01, J81, K31, M54

Залежність розміру заробітної плати від кількості і якості праці – важлива вимога сучасної системи оплати праці працівників. Об'єктивне вимірювання трудових затрат працівників, а значить і визначення справедливої матеріальної винагороди за працю неможливе без якісного нормування праці, яке в більшості підприємств України знаходиться в незадовільному стані.

Законодавство щодо нормування праці характеризується значним відривом правових норм від життя. Ці норми права існували, багато в чому, самі по собі. Ситуація не змінюється і зараз, адже до цього часу інститут нормування праці регламентується Кодексом Законів про працю, введеним ще в 1971 році з прийнятими змінами.

За останні роки з'явилося багато нових відділів, професій, посад, за якими відсутні будь-які методичні рекомендації з нормування та планування праці таких фахівців. Тому значний інтерес представляють процедури планування чисельності персоналу, а саме управлінців, норми управлінської праці, а також самі процедури його нормування.

Отже, дане питання потребує вирішення, адже це призведе до поліпшення економічної діяльності підприємств, і як наслідок, економічного становища держави в цілому.

Питання нормування праці на підприємствах були розглянуті вченими, зокрема М. Г. Акуловим, О. М. Бондаренко, В. Г. Донцовою, Г. Т. Завіновською, А. М. Колотом, О. О. Кузьмінською, А. М. Лозовським, Л. В. Синяєвою, В. Г. Уманською, Г. П. Шабановою, К. В. Шапаренко, і іншими. Однак вищевказані дослідники не систематизували основні шляхи вирішення і проблеми, які заслуговують більш детального розгляду.

Питаннями організації умов праці займалися А. М. Лозовський і О. О. Кузьмінська у праці «Особливості управління підприємством в сучасних ринкових умовах господарювання», де досліджували застосування нових підходів, способів і методів управління на підприємстві для забезпечення його повноцінного функціонування [1, с. 78].

Відомий український вчений А. М. Колот в роботі «Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу» досліджуючи питання про роль нормування праці в контексті її оплати підкреслює, що сутність нормування праці полягає в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання певного виду роботи в конкретних організаційно-технічних умовах і встановлювати на цій основі міру праці. На його думку, оскільки через нормування визначається міра праці, то одним з головних елементів організації заробітної плати є нормування [2, с. 48].

Проблему нормування праці як невід'ємну частину організації підприємства досліджувала Л. В. Синяєва, висвітлюючи це питання у своїй роботі «Роль трудових норм і нормативів в організації праці і його оплати в ринковій економіці». На її думку розмір заробітної плати конкретного працівника в умовах діючої системи оплати праці визначається на основі результатів такого порівняння з урахуванням норм оплати. Таким чином, якщо на підприємстві використовуються неопіражені, застарілі і / або неякісні норми праці, якщо нормуванням праці не охоплені певні категорії персоналу, неможливий розрахунок ефективної і справедливої заробітної плати, а отже оптимальне визначення витрат на оплату праці [3, с. 210].

О. М. Бондаренко в роботі «Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили» називає систему нормування праці важливим регулюючим елементом механізму взаємозв'язку міри праці та міри винагороди. На її думку нормативна міра праці дає можливість матеріально заохочувати тих, хто витрачає більшу кількість праці і має більш високі виробничі результати [4, с. 162].

Однак вищевказані дослідники не систематизували основні шляхи вирішення і проблеми, які заслуговують більш детального розгляду.

Нормування праці – одна з основних функцій управління підприємством. Норми праці складають ядро системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку витрат на продукцію, встановлення завдань з підвищення продуктивності праці, визначення потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві.

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, так як норми витрат робочого часу в той же час стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою. Встановлення норм праці – це гарантія забезпечення суспільства зумовленою продуктивністю праці, а працівника – визначеним рівнем заробітної плати. Адже, за виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника і здійснюється розрахунок його оплати праці.

Перелік головних завдань нормування праці дозволяє визначити його функції:

- формування інформаційної бази для розрахунків основних техніко-економічних показників діяльності підприємства;
- створення об'єктивної основи для вдосконалення організації оплати праці в умовах прискореного НТП;
- визначення трудового вкладу всіх працівників підприємства і частки кожного з них у колективно сформованому фонді оплати праці;
- виявлення резервів живої праці і формування організаційно-технічних заходів, впровадження яких забезпечить їх використання [5].

Метою нормування праці в сучасних умовах господарювання є удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення його умов та скорочення витрат на випуск продукції, що призведе до підвищення продуктивності праці і сприятиме розширенню виробництва та підвищенню реальних доходів працівників.

Головною метою нормування є встановлення обсягу праці в умовах ринкових відносин на кожному підприємстві, зменшення витрат виробництва завдяки максимізації і раціоналізації використання робочого

часу, звільнення від його непродуктивного використання. Максимізація корисності використання часу є досить актуальним питанням саме в умовах формування ринкової економіки. Причинами цього є практичне застосування нормування, суть якого полягає в економії робочого часу і підвищенні ефективності роботи співробітників. Виділяють два основних об'єкти нормування, існуючих на підприємстві: нормування робочого часу, нормування витрат робочої сили. Універсальною мірою праці і широко застосовуваним об'єктом її нормування є робочий час. Тому доцільним є виокремлення завдання нормування робочого часу. Це встановлення нормативу часу на одиницю продукції, впровадження найбільш раціонального режиму використання обладнання, машин і механізмів, розробка раціональної структури процесу виробництва, запровадження ефективної організації праці працівника. Своєрідною формою нормування часу є встановлення чисельності персоналу. В такому випадку відбувається нормування робочого часу не одного працівника, а групи працівників. Крім того, здійснюється встановлення обсягу роботи, зони обслуговування і витрати фізичної і нервової енергії. У нормуванні обсягу роботи час встановлюється у вигляді нормованого завдання, визначається в натуральних показниках за зміну, місяць або рік. Тобто визначається кількістю засобів виробництва і ефективністю роботи, яку може забезпечити один працівник або бригада [6, с. 938].

Система оплати праці забезпечує зв'язок між ступенем виконання норм праці та розміром заробітної плати. Вона являє собою взаємозв'язок між показниками, що характеризують норму праці і міру її оплати, гарантує отримання працівниками заробітної плати у відповідності до фактично досягнутих результатів праці (в межах норми) і погодженої між роботодавцем і працівником ціною робочої сили [7, с. 8].

Оптимальне співвідношення між мірою праці та мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, забезпеченню правильного співвідношення між фондами накопичення і споживання, а тому виступає необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів [2, с.48].

На думку Г. Т. Завіновської, організація оплати праці в значній мірі залежить від відповідності нормативних матеріалів, оскільки використання завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини затрат праці призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці.

Створення високоякісної системи нормування праці вимагає запровадження погодинної оплати праці, встановлення нормованих завдань є необхідною умовою використання погодинної оплати. У Методичних рекомендаціях щодо впровадження погодинної оплати праці і отримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики в 1999 році подано, що при встановленні нормованих завдань необхідно чітко обґрунтувати норми часу на виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції, норми обслуговування обладнання, норми часу на виконання робіт з прибирання приміщень, території та інші [8, с.77].

Практика використання нормативів чисельності управлінців виокремила ряд методичних завдань, від вирішення яких залежить розширення сфери нормування праці та якості нормативної бази. Одним з таких завдань є створення методики, в якій поряд з математичними розрахунками нормативів чисельності було враховано інтенсивність і важкість праці, максимально точно враховує конкретні умови праці та дозволить забезпечити однакову навантаженість норм для управлінських працівників. Досягнення рівної напруженості норм – актуальна та складна проблема. Для її вирішення крім ефективного нормативно-методичного нормування праці персоналу підприємства також потрібні: висококваліфіковані фахівці з праці; можливість комплексного проектування технології, організації праці і виробництва; економічна і соціальна зацікавленість працівників усіх категорій у високій якості норм праці [9].

Існуюча ситуація спонукає до прийняття нового Трудового кодексу, проект якого вже існує. Однак, всі зміни, передбачені цим проектом, на думку фахівців, захищають, в першу чергу, інтереси власника або керівництво підприємства, притисняючи права працівників. Впровадження та перегляд норм праці необхідно проводити постійно. Норми не можуть залишатися незмінними через постійне зниження трудомісткості виготовлення продукції. Тому на підприємствах необхідно постійно здійснювати роботу по використанню резервів зростання продуктивності праці і встановленню прогресивних норм, що має бути врегульовано новим Трудовим кодексом України.

Розширення сфери застосування науково обґрунтованих норм є важливим резервом підвищення продуктивності праці. Оцінка напруженості норм робиться вибірково шляхом порівняння відсотків виконання норм виробітку одними і тими ж працівниками при здійсненні ними різних видів робіт або порівнянням коефіцієнтів напруженості норм. Одним з напрямків роботи з удосконалення праці є своєчасний перегляд норм. Нормування праці сприяє раціональному розміщенню працівників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, впливає на поліпшення організації праці та виробництва. Розроблені норми використовуються при складанні планів підприємства та його підрозділів, вирішенні питань розподілу і кооперації праці, визначенні необхідної кількості обладнання та чисельності працюючих. Обґрунтованість норм в значній мірі сприяє правильному визначенню розміру заробітної плати, матеріальної зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці за кількістю та якістю.

На думку Шафранської Т. Ю. та Коломієць А. В., подальше вдосконалення нормування праці на рівні підприємства передбачає [10]:

- максимальне охоплення різних видів робіт нормами праці;
- широке запровадження технічно обґрунтованих норм;
- підвищення технічної, економічної та фізіологічної обґрунтованості норм;
- поліпшення на основі науково-технічних рекомендацій якості нормування;

- застосування методів прямого нормування, що дозволить визначити трудомісткість робіт та нормованих завдань, встановити оптимальне навантаження працівників, більше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;

- формування єдиної системи нормування праці;
- створення для нормувальників автоматизованих робочих місць;
- комп'ютеризацію проектування технологічної та організаційної документації;
- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників.

Вдосконалення нормування праці на рівні окремого підприємства не може в повній мірі реалізувати свої функції, якщо не будуть проведені відповідні зміни на галузевому рівні. У зв'язку з цим, до першочергових заходів слід віднести [11]:

- вдосконалення нормативно-правової бази, щодо регулювання соціально-трудова відносин;
- створення системи розроблення та відновлювання міжгалузевих, галузевих нормативів витрат праці;
- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємства;
- впровадження автоматизованих систем нормування праці;
- відновлення методичної бази розробки нормативів з праці;
- проведення заходів з підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування праці;
- формування нового уявлення про роль та значення нормування праці в сучасних умовах.

Висновки. Заходи, які наведені в теорії і практиці з нормування праці, зводяться до вдосконалення сфери нормування з метою збільшення питомої ваги працівників промислово-виробничого персоналу, підвищення динамічності і якості норм і нормативів, розширення робіт з проведення спостережень та лабораторних дослідів, удосконалення складу та структури нормувальників і безперервного підвищення їх кваліфікації, а також оновлення аналітичного забезпечення робіт з нормування праці.

Всі заходи щодо вдосконалення нормування праці можна згрупувати за наступними напрямками:

- 1) зменшення кількості працівників, які не виконують норм виробництва;
- 2) забезпечення оптимального навантаження норм праці;
- 3) зростання обсягу нормування праці на підприємстві всіх категорій працівників;
- 4) обов'язковий перегляд норм на робочих місцях, в процесі реалізації організаційно-технічних заходів.

Таким чином, нормування праці сприяє раціональному розміщенню працівників підприємства і доцільному використанню ними робочого часу, впливає на вдосконалення виробництва і організації праці. Розроблені норми застосовуються в процесі формування планів підприємства та його підрозділів для поділу і кооперації праці, визначення потрібної кількості устаткування і чисельності працівників тощо. Обґрунтованість норм сприяє точному визначенню розмірів заробітної плати, матеріальної зацікавленості працівників, здійснення принципу оплати праці за її кількістю та якістю і, як результат, забезпечить конкурентоспроможність підприємства.

Список використаних джерел

1. Лозовський А. Н., Кузьмінська А. А. Особливості управління підприємством в сучасних ринкових умовах господарювання. Молодий вчений. 2014. № 4 (07) (1). С. 77-79.
2. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу. Україна: аспекти праці. 1998. №3. С.46-50.
3. Синяєва Л. В. Роль норм і нормативів в організації праці. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету (економічні науки). 2014. № 2. С. 206-213.
4. Бондаренко О. Н. Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили. Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудова відносини та соціальна політика в сучасних економічних умовах: Сб.науч. тр. - Т.4, Ч.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-ти. Донецьк, 2003. С.105-111.
5. Акулов М. Г. та ін. Економіка праці та соціально-трудова відносини. Навч. посібник. Київ: Центр навчальної літератури, 2012. 328 с.
6. Уманська В. Г., Шкільна Д. Г. Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 9. С.935-939. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/161.pdf (Дата доступу: 15.10.2018).
7. Шабанова Г. П. Система оплаты труда и компенсации на предприятии. СПб. : ООО «Изд-во ДНК», 2001. 192 с.
8. Завіновская Г. Т. Економіка праці: навч. посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
9. Шапаренко К. В. Роль нормування праці та напрямки його вдосконалення. Актуальні проблеми управління персоналом та економіка праці. Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених і студентів ЖДТУ URL : <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1441> (Дата доступу: 18.10.2018).
10. Шафранская Т. Ю., Коломієць А. В. Удосконалення нормування праці на підприємстві. URL : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm (Дата доступу: 15.10.2018).
11. Донцова В. Г. Нормування праці на підприємстві. URL : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm> (Дата доступу: 18.10.2018).
12. Мармуль Л. О., Романюк І. А. Удосконалення структури ринку праці сільських територій шляхом розвитку підприємств сільського зеленого туризму. Економічний вісник університету, 2018. Вип. 38, С. 70-77.

References

1. Lozovskyi, A. N. & Kuzminska, A. A. (2014). Osoblyvosti upravlinnia pidpriemstvom v suchasnykh rynkovykh umovakh hospodariuvannia [Features of enterprise management in modern market conditions of management]. *Molodyi vchenyi – Young scientist*, 4 (07) (1). 77-79. [in Ukr.].
2. Kolot, A. (1998). Normuvannia pratsi ta yoho rol u funktsionuvanni ekonomiky rynkovoho typu [Rationing labor and its role in the functioning of the market economy type]. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: aspects of labor*, 3. 46-50. [in Ukr.].
3. Syniaieva, L. V. (2014). Rol norm i normatyviv v orhanizatsii pratsi [The role of norms and norms in the organization of labor.]. *Zbirnyk naukovykh prats Tavriiskoho derzhavnoho ahrotekhnolohichnoho universytetu (ekonomichni nauky) - Collection of scientific works of the Tavria State Agrotechnological University (economic sciences)*, 2. 206-213. [in Ukr.].
4. Bondarenko, O. N. (2003). Normuvannia pratsi yak vazhlyva skladova rynkovoï systemy stymuliuвання robochoï syly [Rationing labor as an important component of a market system for stimulating labor.]. *Sotsialno-ekonomichni aspekty promyslovoi polityky. Sotsialno-trudovi vidnosyny ta sotsialna polityka v suchasnykh ekonomichnykh umovakh - Socio-economic aspects of industrial policy. Social-Labor Relations and Social Policy in Modern Economic Conditions: Sb.nauch. tr. - T.4, Ch.2 / NAN Ukrainy. In-t ekonomiky prom-ty. Donetsk, 105-111. [in Ukr.].*
5. Akulov, M. H. ta in. (2012). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny [Economics of Labor and Social-Labor Relations]. Navch. posibnyk. Kyiv: Tsentri navchalnoi literatury, 328 s. [in Ukr.].*
6. Umanska, V. H. & Shkilna D. H. (2017). Osoblyvosti orhanizatsii, kontroliu ta normuvannia pratsi v umovakh rynkovoï ekonomiky [Features of organization, control and standardization of labor in a market economy]. *Ekonomika i suspilstvo - Economics and Society*, 9. 935-939. URL: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/161.pdf [in Ukr.].
7. Shabanova, H. P. (2001). *Systema oplaty truda y kompensatsyy na predpriiaty [The system of remuneration and compensation in the enterprise]. SPb. : OOO «Yzd-vo DNK», 192 s. [in Rus.].*
8. Zavinovskaia, H. T. (2003). *Ekonomika pratsi: navch. posibnyk [Labor Economics: Textbook]. Kyiv : KNEU. 300 s. [in Ukr.].*
9. Shaparenko, K. V. Rol normuvannia Pratsi ta napriamky yoho vdoskonalennia [The role of standardization of labor and the direction of its improvement.]. *Aktualni problemy upravlinnia personalom ta ekonomika pratsi. Zbirnyk materialiv Mizhnarodnoi naukovo-praktychnoi konferentsii molodykh vchenykh i studentiv ZhDTU - Topical issues of personnel management and labor economics. Collection of materials of the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists and Students of ZhDTU. URL : <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1441>. [in Ukr.].*
10. Shafranskaia, T. Yu. & Kolomiets A. V. (2011). Udokonalennia normuvannia pratsi na pidpriemstvi [Improvement of labor valuation at the enterprise]. URL : http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm. [in Ukr.].
11. Dontsova, V. H. (2010). Normuvannia pratsi na pidpriemstvi [Rationing labor at the enterprise]. URL : <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm>. [in Ukr.].
12. Marmul' L. O. & Romaniuk I. A. (2018). Udokonalennia struktury rynku pratsi silskykh terytorii shliakom rozvytku pidpriemstv silskoho zelenoho turyzmu [Improving the labor market structure of rural areas through the development of rural green tourism enterprises]. *Ekonomichniy visnyk universytetu*, 38, 70-77. [in Ukr.].

ДАНИ ПРО АВТОРІВ

Кучеренко Світлана Юрїївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»
e-mail: ksvetau@i.ua
<https://orcid.org/0000-0001-7560-1212>
Researcher ID: S-1892-2018

Леваєва Людмила Юрїївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»
e-mail: lluda85@i.ua
<https://orcid.org/0000-0003-0697-2700>
Researcher ID: Y-7228-2018

ДАНИЕ ОБ АВТОРАХ

Кучеренко Светлана Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды»
e-mail: ksvetau@i.ua

Леваева Людмила Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды»
e-mail: lluda85@i.ua

DATA ABOUT THE AUTHORS

Kucherenko Svitlana, PhD, assistant professor of Economics Department Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
e-mail: ksvetau@i.ua

Levaieva Ludmila, Ph.D., assistant professor of Economics Department Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
e-mail: lluda85@i.ua