

Література.

1. Чайников В. Н. Управление стратегической конкурентоспособностью отрасли // Вопросы современной науки и практики. – 2011. – № 3 (34). – С. 303-310.
2. Рохчин В. Е. Управление стратегической конкурентоспособностью промышленного предприятия на основе развития его потенциала / В. Е. Рохчин, Е. Н. Ветрова, А. В. Полянский. – Спб.: СПбЭФ. – 2012. - 262 с.

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Дюжова Т. О., студентка

Науковий керівник: Смачило В. В., к.е.н., доцент

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Праця є невід'ємною частиною життя будь-якої людини на планеті. Протягом еволюції її суть, роль, вид, відношення до неї постійно трансформувалася відповідно до вимог часу. На даний момент, праця є сферою життя, яка найбільше підпадає під регулювання, не дивлячись на ринкові механізми господарювання, що передбачають обмеження втручання держави у всі сфери, та підвищення ролі саморегулювання. Її регулювання здійснюється на всіх рівнях: від міжнародного, через дію загальноєвропейських інститутів, таких як Міжнародна організація праці, до державного, шляхом формування законодавчо-нормативної бази в сфері праці та підписання Генеральної угоди, регіонального або галузевого, шляхом підписання галузевої або регіональної угоди, та рівня підприємства, шляхом укладання колективного договору та трудового договору безпосередньо з працівником.

Праця відбувається в певних часових межах, тому робочий час вважають мірою праці людей. Його можна визначати з економічної точки зору та правової. Економічна суть робочого часу нами розуміється як час, протягом якого людина зайнята корисною діяльністю, щодо виконання своїх трудових функцій. Правове розуміння робочого часу додає нормативні та законодавчі категорії щодо договірної, нормативної та законодавчої регулювання, певної тривалості, правила підпорядкування. В таблиці 1 наведено визначення робочого часу.

Робочий час можна охарактеризувати кількісними показниками – його тривалістю – та якісними – ефективністю використання, кількістю роботи, що виконана протягом певної тривалості. Розглянемо кількісну характеристику робочого часу – його тривалість. Вона визначається багатьма факторами. По-перше, це зовнішні умови – рівень розвитку економічної системи: національна економіка, галузь, підприємство. По-друге, це внутрішні характеристики людини, яка є носієм праці, його фізичні та психофізіологічні можливості. Вказані фактори можуть бути неузгоджені та різноспрямовані, що викликає конфлікт. Тому завданням регулюючих органів на всіх рівнях встановити таку тривалість робочого часу, яка б забезпечувала достатню кількість праці для

національної економіки, з одного боку, та враховувала інтереси працівника щодо участі у процесі виробництва, умов праці та її оплати.

Таблиця 1 - Визначення категорії «робочий час»

Категорія	Визначення	Джерело
Робочий час	час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію відповідно до трудового договору і законодавства про працю	[1]
	сукупністю правових норм, що визначають тривалість, склад, режим та порядок обліку робочого часу	[2]
	вважається час, протягом якого працівник згідно із законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи - роботодавця	[3]
	вважається період, протягом якого працівник повинен виконувати трудову функцію.	[4]

Найвищий рівень регулювання робочого часу можна прослідкувати в Конвенції № 47 Міжнародної організації парці, яка говорить про скорочення робочого часу до 40 годин у тиждень (1935 р.). При цьому відмічається, що скорочення робочого часу до 40-годинного робочого тижня не повинно впливати на рівень оплати праці в сторону її зменшення [5].

Години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, Конвенція розглядає як понаднормовані, які допускаються лише в певних випадках і підлягають додатковій оплаті. Аналогічні норми передбачені статтями 50, 62, 64, 65 КЗпП України [6].

Подальше регулювання робочого часу здійснюється національним законодавством [6], згідно якого розрізняють:

- нормальну тривалість робочого часу (40 годин на тиждень);
- скорочену тривалість робочого часу - час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу (неповнолітні в залежності від віку: 36 годин, 24 години на тиждень; працівники, які навчаються в середніх і професійно-технічних навчальних закладах; працівники, які навчаються в середніх загальноосвітніх школах; працівники, зайняті на роботах зі шкідливими умовами праці; окремі категорій працівників (учителі, лікарі та інші); інваліди I і II груп; працівники, зайняті на роботах з пестицидами та небезпечними агрохімікатами; медичні працівники; жінки, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда);
- неповну тривалість робочого часу, яка відрізняється від скороченої тим, що оплата здійснюється пропорційно відпрацьованого часу (встановлюється за особистою угодою між працівником і роботодавцем).

Подальше регулювання робочого часу відбувається вже на рівні галузі та підприємства.

Література.

1. Червінська Л. П. Економіка праці. Навчальний посібник. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 216 с.
2. Завіновська Г. Т. 3-13 Економіка праці: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
3. Трудове право : підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
4. Правознавство: Підручник / В. Ф. Опришко, Ф. П. Шульженко, С. І. Шимон та ін.; За заг. ред. В. Ф. Опришка, Ф. П. Шульженка. – К.: КНЕУ, 2003. – 767 с.
5. Трудове право України [Текст] : підручник / Н. Б. Болотіна [и др.] ; ред. Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева. - 2. вид., стереотип. - К. : Київська обласна організація товариства "Знання", 2001. - 564 с.
6. Кодекс законів про працю в Україні. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua

АНАЛІЗ МЕТОДІВ УПРАВЛІННЯ ВИТРАТАМИ ПІДПРИЄМСТВА

Дядик А.Г., студент

Науковий керівник: Догадайко Я.В., к.е.н., доцент

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Метод традиційно розуміють як прийом, спосіб і спосіб дії, як спосіб теоретичного дослідження або практичного виконання чого-небудь. Метод управління тлумачать і широко, як інструмент здійснення впливу на об'єкт управління, і вузько, як спосіб виконання окремих робіт або реалізації окремих процедур. Під методом управління витратами розуміється засіб здійснення безперервного управління витратами, що забезпечує здійснення всіх основних функцій управління: планування, організації, мотивації та контролю стосовно витрат підприємства.

Існує велика кількість методів управління витратами [1-5], кожний з яких має певні переваги та деякі недоліки (таблиця 1).

Таблиця 1 – Аналіз методів управління витратами

Назва методу	Сутність методу	Переваги	Недоліки
Позамовний	облік прямих витрат в розріз статей калькуляції за окремим і виробничими замовленнями	- простота технології калькулювання собівартості; - можливість розподілення непрямих витрат з більшою точністю; - можливість виявлення більш рентабельного замовлення	- визначення собівартості замовлення тільки після його завершення; - збільшення облікової роботи