

ческий менеджмент. Концепции и ситуации для анализа / А. А. Томпсон-мл., А. Дж. Стрикленд ; А. Р. Ганиева (пер. с англ.). – 12-е изд. – М. ; СПб. ; К. : Вильямс, 2003. – 924 с. 10. Ванькович Д. В. Удосконалення механізму реорганізації управління фінансовими ресурсами підприємств / Д. В. Ванькович // Фінанси України. – 2004. – № 9. – С. 112–117. 11. Відтворення та ефективне використання ресурсного потенціалу АПК (теоретичні і практичні аспекти) / В. М. Трегобчук, А. Е. Юзефович, Д. Ф. Крисанов та ін. ; Інститут економіки НАН України. – К., 2003. – 260 с. 12. Гуляева Н. М. Фінансові ресурси підприємств / Н. М. Гуляева, О. В. Сьомко // Фінанси України. – 2003. – № 12. – С. 58–62. 13. Корінко М. Д. Організаційно-економічний механізм диверсифікації діяльності суб'єктів господарювання / М. Д. Корінко // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 6. – С. 135–142. 14. Корінко М. Д. Оцінка результатів диверсифікації діяльності підприємства / М. Д. Корінко // Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 3. – С. 52–57. 15. Цогла О. О. Становлення диверсифікаційних процесів у діяльності підприємств / О. О. Цогла // Актуальні проблеми економіки. – 2011. – № 7. – С. 147–151.

References: 1. Ansoff I. H. Corporate Strategy (Revised edition) / I. H. Ansoff. – New York : Penguin Books, 1987. – 246 p. 2. Ansoff I. H. Synergies and Capabilities Profile / I. H. Ansoff. – New York : Penguin Books, 1965. – 626 p. 3. Momot V. Ye. Systemni teorii dyversyfikatsii u konteksti nevyznachnosti / V. Ye. Momot Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy. – 2010. – Pp. 137–141. 4. Butyrkin A. Ya. Integratsiya i diversifikatsiya – bazovye strategii razvitiya korporatsii / A. Ya. Butyrkin // Strakhovoe delo. – 2005. – No. 4. – Pp. 52–59. 5. Butenko N. V. Stratehichne marketynhove planuvannia : navchalnyi posibnyk [Electronic resource] / N. V. Butenko. – K. : Vydavnycho-polihrafichnyi tsentr "Kyivskiy universytet", 2004. – Access mode : <http://sumdu/telesweet/net/doc/lections/Stratehiia-pidprijemstva/18555/index/html>. 6. Dolzhanskyi I. Z. Dyversyfikatsiia tovarnoi propozyttsii torhovelnoho pidprijemstva [Electronic resource] / I. Z. Dolzhanskyi, V. M. Loziuk. – Access mode : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Tiru/2010_30_2/Dolgansk.pdf. 7. Skorobohatov M. M. Dyversyfikatsiia yak odyn iz shliakhiv pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidprijemstv v suchasnykh umovakh / M. M. Skorobohatov, O. I. Kutserubov // Ekonomichnyi visnyk Donbasu. – 2011. – No. 3(25). – Pp. 18–21. 8. Rummyantseva E. E. Novaya ekonomicheskaya entsiklopediya / E. E. Rummyantseva. – 3-e izd. – M. : INFRA-M, 2008. – 826 p. 9. Tompson-ml. A. A. Strategicheskii menedzhment. Kontseptsii i situatsii dlya analiza / A. A. Tompson-ml., A. Dzh. Striklend ; A. R. Ganiyeva (per. s angl.). – 12-e izd. – M. ;

SPb. ; K. : Vilyams, 2003. – 924 p. 10. Vankovych D. V. Udoskonalennia mekhanizmu reorhanizatsii upravlinnia finansovymy resursamy pidprijemstv / D. V. Vankovych // Finansy Ukrainy. – 2004. – No. 9. – Pp. 112–117. 11. Vidtvorennia ta efektyvne vykorystannia resursnoho potentsialu APK (teoretychni i praktychni aspekty) / V. M. Trehobchuk, A. E. Yuzefovych, D. F. Krysanov ta in. ; Instytut ekonomiky NAN Ukrainy. – K., 2003. – 260 p. 12. Huljaieva N. M. Finansovi resursy pidprijemstv / N. M. Guljaieva, O. V. Siomko // Finansi Ukraini. – 2003. – No. 12. – Pp. 58–62. 13. Korinko M. D. Orhanizatsiino-ekonomichni mekhanizm dyversyfikatsii diialnosti subiektiv hospodariuvannia / M. D. Korinko // Aktualni problemy ekonomiky. – 2008. – No. 6. – Pp. 135–142. 14. Korinko M. D. Otsinka rezultativ dyversyfikatsii diialnosti pidprijemstva / M. D. Korinko // Aktualni problemy ekonomiki. – 2006. – No. 3. – Pp. 52–57. 15. Tsohla O. O. Stanovlennia dyversyfikatsiinykh protsesiv u diialnosti pidprijemstv / O. O. Tsohla // Aktualni problemy ekonomiky. – 2011. – No. 7. – Pp. 147–151.

Інформація про автора

Ткаченко Сергій Олександрович – канд. екон. наук, доцент, начальник кафедри гуманітарних та економічних дисциплін Харківського національного університету внутрішніх справ (61080, м. Харків, просп. 50-річчя СРСР, 27, e-mail: sergey_tkachenko@ukr.net).

Інформація об авторе

Ткаченко Сергей Александрович – канд. екон. наук, доцент, начальник кафедры гуманитарных и экономических дисциплин Харьковского национального университета внутренних дел (61080, г. Харьков, просп. 50-летия СССР, 27, e-mail: sergey_tkachenko@ukr.net).

Information about the author

S. Tkachenko – Ph.D. in Economics, Associate Professor, the Head of Humanitarian and Economic Disciplines Department of Kharkiv National University of Internal Affairs (27, 50-richchia SRSR Ave, 61080, Kharkiv, e-mail: sergey_tkachenko@ukr.net).

Рецензент
докт. екон. наук,
професор Ястремська О. М.

Стаття надійшла до ред.
18.09.2012 р.

ВПЛИВ ФАКТОРА ЧАСУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

УДК 005.336.1:658.3 "4"

Рудь Ю. М.

Досліджено проблеми впливу фактора часу на ефективність системи соціального управління персоналом. Показано залежність між економічною, соціальною ефективністю та показником часу. Наведено основні підсистеми для аналізу системи соціального управління персоналом. Запропоновано різновиди ефективності з урахуванням часової складової з побудовою графічних моделей, розгляну-

то поняття гіперефективності, надано авторське визначення цього поняття. Подано тривимірну модель, за якою можна визначити гіперефективність системи. Побудовано графічну модель системи соціального управління персоналом на прикладі торгівельного підприємства.

Ключові слова: ефективність, гіперефективність, фактор часу, соціальне управління, персонал, система.

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРА ВРЕМЕНИ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

УДК 005.336.1:658.3 "4"

Рудь Ю. Н.

Исследованы проблемы влияния фактора времени на эффективность системы социального управления персоналом. Показана зависимость между экономической, социальной эффективностью и показателем времени. Приведены основные подсистемы для анализа системы социального управления персоналом. Предложены виды эффективности с учетом временной составляющей с построением графических моделей, рассмотрено понятие гиперэффективности, представлено авторское определение этого понятия. Представлена трехмерная модель, с помощью которой можно определить гиперэффективность системы. Построена графическая модель системы социального управления персоналом на примере торгового предприятия.

Ключевые слова: эффективность, гиперэффективность, фактор времени, социальное управление, персонал, система.

THE INFLUENCE OF TIME FACTOR ON THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF SOCIAL MANAGEMENT OF ENTERPRISE PERSONNEL

UDC 005.336.1:658.3 "4"

Yu. Rud

The problems of influence of time factor on the efficiency of the system of personnel social management are investigated. The dependence of economic and social efficiency on the time index is shown. The basic subsystems for analysis of the system of personnel social management are presented. The varieties of efficiency taking into account a time constituent with the construction of graphic models are offered, the concept of hyperefficiency is considered, the author's definition of this concept is presented. A three-dimensional model which helps to define hyperefficiency of the system is presented. The graphic model of the system of personnel social management is built on the example of trade enterprise.

Key words: efficiency, hyperefficiency, time factor, social management, personnel, system.

Становлення ринкової економіки, яке відбувається сьогодні в Україні, зумовило потребу в розробці принципово нових підходів до управління персоналом з урахуванням того, що головним резервом підприємства є працівники, а за його межами – споживачі продукції, якість якої забезпечує персонал. З урахуванням цього положення у сучасних умовах потрібна розгорнута система кадрової роботи, яка спирається не так на організаційні методи, як на досягнення сучасної управлінської

психології та проектування методики оцінки персоналу. Тому виникає необхідність у підвищенні ефективності системи управління персоналом з урахуванням вимог ринкової економіки, що перебуває у післякризовому періоді. Важливим фактором оцінки ефективності системи соціального управління персоналом (ССУП) є час, за який така система стане ефективною, оскільки підприємства як і будь-які інші відкриті системи, розвиваються у просторово-часових орієнтирах.

Феномен часу сам по собі донедавна економічна наука не розглядала як фундаментальний методологічний принцип її еволюції. Лише останнім часом з'являються роботи, де час в економічному розумінні аналізують у трьох основних площинах: як своєрідне середовище і характеристика розвитку економічних ідей та аналізу; як економічний ресурс; як фактор, що здійснює істотний вплив на економічні процеси в певні періоди соціально-історичного розвитку [1, с. 225].

Вирішенню проблеми підвищення ефективності управління персоналом присвятили свої дослідження відомі вітчизняні та зарубіжні вчені, а саме: І. Ансофф, Ф. Беккер, Д. Богиня, П. Друкер, П. Іванов, А. Кібанов, А. Колот, Г. Кунц, М. Малік, Р. Марра, М. Мескон, В. Нижник, Ф. Хедоурі, С. Оддонел, Г. Саймон, Є. Ходаківський, Г. Шмідт. На думку О. Л. Устенко, ефективність становить комплексне вираження кінцевих результатів використання засобів виробництва та робочої сили за певний період часу [2, с. 44]. Значення ефективності з урахуванням фактора часу розкривається Ячменьовою В. М. як комплексне поняття, що носить управлінський характер, відображає, перш за все, ступінь досягнення намічених цілей і виражена у співвідношенні (результату з цілями або результату з витратами на його отримання), тобто є величиною відносною й визначається за певний період часу [3, с. 30]. Покропивний С. Ф. розглядає ефективність діяльності підприємства, продуктивності системи як комплексне відображення кінцевих результатів використання засобів виробництва і робочої сили (працівників) за певний проміжок часу [4, с. 513].

Однак слід зазначити, що при дослідженні та оцінці ефективності управління персоналом часова складова розглядається як другорядна та некерована.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні залежності ефективності системи соціального управління персоналом від фактора часу, обґрунтуванні видів ефективності залежно від фактора часу, уточненні поняття "гіперефективність" та його графічного відображення.

Вітчизняні та закордонні вчені давно займаються дослідженням ефективності з точки зору її рівня, при цьому не завжди беручи до уваги фактор часу, тобто той термін, за який підприємство зможе досягти запланованого рівня ефективності [5, с. 87]. Для оцінки ефективності системи соціального управління персоналом (ССУП) досліджуваних підприємств варто проаналізувати, наскільки швидко існуюча або новостворена система стане ефективною і чи буде її рівень зростати в подальшому. Для більш комплексної оцінки ефективності ССУП варто ввести таке поняття, як гіперефективність ССУП.

Поняття "гіперефективність" широко використовується в інформаційних технологіях та маркетингу. Під гіперефективністю ССУП варто розуміти властивість системи під впливом ряду чинників досягати високого рівня ефективності й багаторазово його перевищувати за короткий проміжок часу. Причому під рівнем ефективності мається на увазі комплексне поняття, яке може включати як відношення корисного ефекту до витрат на його отримання, так і порівняння результату з поставленими цілями.

Залежно від фактора часу та стабільності рівня ефективності ССУП можна виділити такі її види (на рис. 1 – 5 величини ефективності та часу мають відносне значення):

1. Рівноприскорена ефективність – величина ефективності, прискорення якої залишається незмінним за однакові проміжки часу (рис. 1). Умова $F_i \leq F_{i+1}$.

2. Рівноуповільнена ефективність – ефективність, рівень якої рівномірно зменшується за однакові проміжки часу з виконанням умови $F_i \geq F_{i+1}$ (рис. 2).

3. Збалансована ефективність – ефективність, яка залишається на одному рівні довгий відрізок часу і має виконуватися умова $F_i = F_{i+1}$ (рис. 3).

4. Незбалансована ефективність – ефективність, рівень якої з вільною швидкістю та напрямом за рівні проміжки часу постійно хаотично змінюється і виконується умова, за якою $F_i \neq F_{i+1}$ (рис. 4).

5. Гіперефективність – ефективність, рівень якої за певний проміжок часу досягає максимального значення і процес зростання відбувається стрибкоподібно, обов'язкове виконання умови $F_i < F_{i+1}$ (рис. 5).

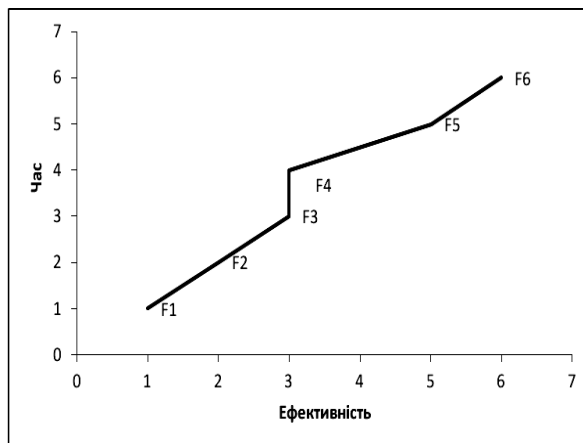


Рис. 1. Графічне зображення рівноприскореної ефективності

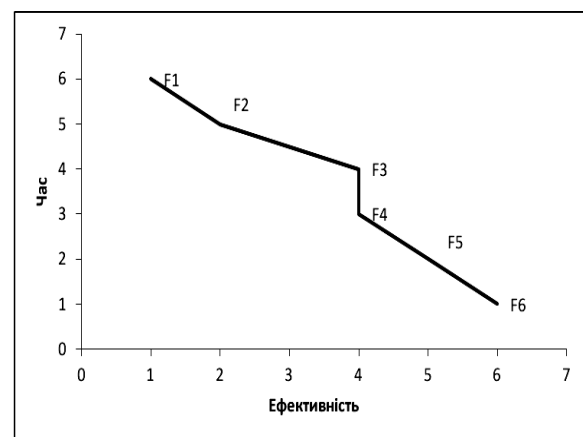


Рис. 2. Графічне зображення рівноуповільненої ефективності

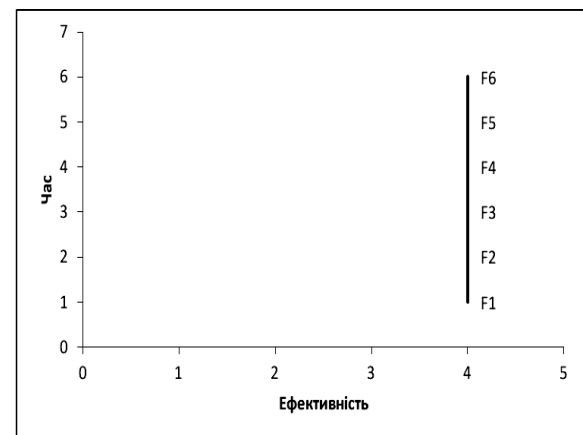


Рис. 3. Графічне зображення збалансованої ефективності

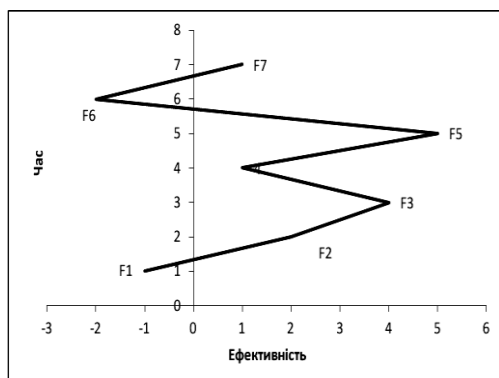


Рис. 4. Графічне зображення незбалансованої ефективності

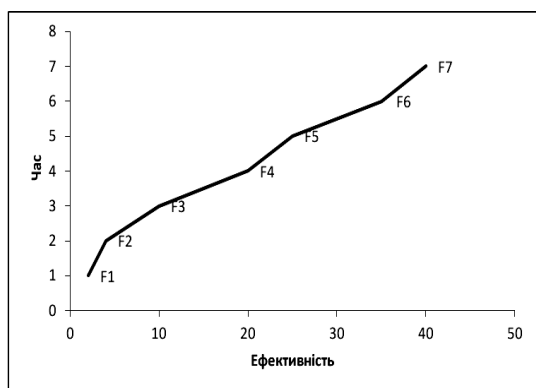


Рис. 5. Графічне зображення гіперефективності

F_i – точка на кривій, яка визначає певний рівень ефективності у певний момент часу.

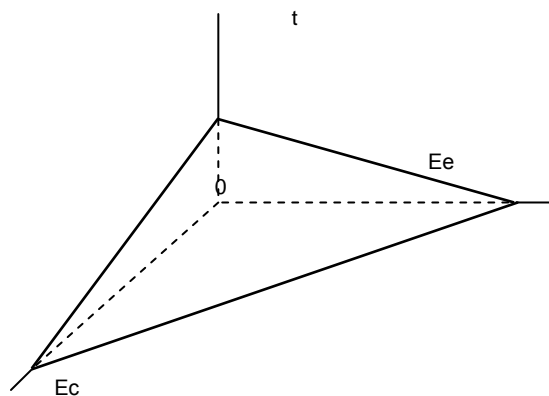
Визначити величину, за якою ефективність системи управління може вважатися гіперефективною, складно. Показник гіперефективності є досить нестабільним і для кожного підприємства це явище індивідуальне, але можна визначити початкові умови для визначення гіперефективності ССУП. Визначальною характеристикою гіперефективності є швидкість досягнення поставлених цілей.

Науковці довели, що ефективність складається з економічної та соціальної складових. Якщо з визначення економічної не виникає питань, то з соціальною дуже багато протиріч. Пропонується визначити соціальну ефективність за допомогою підсистем, які входять до складу соціального управління персоналом, з присвоєнням кожному критерію бала. Зрозуміло, що на різних підприємствах ці критерії можуть відрізнятися, але все ж варто визначити основні підсистеми оцінки соціальної ефективності в динаміці.

На думку Кретової А. Ю., соціальна ефективність проявляється: у розвитку всієї системи суспільних відносин, соціальної структури суспільства, зростанні добробуту; у комфортності умов роботи, відпочинку, охороні праці [6, с. 159–160]; у факті досягнення соціальних цілей для великої кількості людей і суспільства за найкоротший термін меншою кількістю працівників, з меншими фінансовими витратами.

Для наочності та кращого розуміння сутності гіперефективності ССУП варто зіставити економічну ефективність – $E_e(\%)$, соціальну ефективність – E_c (одиниці) та час – t (період часу), при цьому використовуючи декартову систему координат.

Залежність між трьома показниками: економічною та соціальною ефективностями та часом, доцільно зобразити на графіку (рис. 6).



E_e – економічна ефективність;
 E_c – соціальна ефективність; t – термін часу.

Рис. 6. Модель гіперефективності ССУП у тривимірній площині

Область побудови моделі розташовується у трьох координатних площинах Ox , Oy , Oz у вигляді прямокутної піраміди.

Припустимо, що час можна оцінювати за допомогою умовних одиниць – періодів (1 період – 6 місяців), а соціальна та економічна ефективності визначаються перевищенням попередніх показників приблизно в 2 – 3 рази.

Чим нижча та ширша фігура на графіку, тим більше ССУП наближається до гіперефективності.

Побудову практичної моделі ССУП здійснено на прикладі підприємства ТОВ "Парус" м. Слов'янська. Було обрано основні підсистеми, що визначають соціальну ефективність, оцінка яких проводилась за допомогою методу анкетування. Для оцінювання обрана 12-бальна шкала: від 1 до 3 балів – низький рівень, від 4 до 6 – середній, від 7 до 9 – високий, від 10 до 12 – дуже високий (табл. 1).

Таблиця 1

Підсистеми оцінки соціальної ефективності на прикладі ТОВ "Парус"

№ п/п	Показники аналізу соціальної ефективності	Роки			
		2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6
1	Підсистема оплати праці та соціальних заходів	7	8	10	10
2	Підсистема планування й маркетингу персоналу	6	8	8	7
3	Підсистема підбору та найму персоналу	9	8	9	9
4	Підсистема оцінки та обліку персоналу	9	10	10	10
5	Підсистема розвитку персоналу	10	9	7	6
6	Підсистема стимулювання персоналу	7	7	9	10

Закінчення табл. 1

1	2	3	4	5	6
7	Підсистема соціального партнерства	8	9	11	11
8	Підсистема організації умов праці	10	9	11	10
	Середня оцінка	8,25	8,50	9,37	9,12
	Загальна оцінка	8,81			

Проаналізувавши дані, наведені в табл. 1, можна зробити висновок, що на ТОВ "Парус" з 2008 по 2010 рр. відбулося зростання рівня соціальної ефективності з 8,25 до 9,37 бала. Але у 2011 р. зменшення цього рівня спричинено зниженням розвитку персоналу та планування й маркетингу персоналу. Отже, середній бал системи соціального управління за чотири роки склав 8,81 бала.

Показники економічної ефективності підприємства подані в табл. 2.

За даними табл. 2 можна побачити, що в 2008 р. показник економічної ефективності був найбільшим, а середній показник економічної ефективності за період з 2008 по 2011 рр. дорівнює 6,85 %.

Таблиця 2

Економічна ефективність ТОВ "Парус"

Показники	Роки			
	2008	2009	2010	2011
Ефективності у %	9,3	4,7	6,9	6,5
Середня ефективність	6,85			

За допомогою даних табл. 2 економічну ефективність з урахуванням фактора часу можна представити графічно (рис. 7).

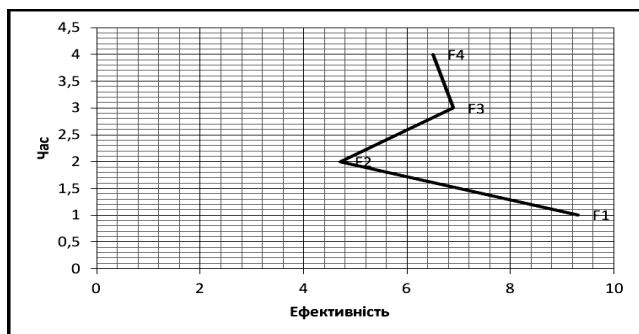


Рис. 7. Графічне зображення економічної ефективності ТОВ "Парус"

На основі аналізу даних (див. табл. 2) модель системи соціального управління персоналом ТОВ "Парус" представлена у вигляді незбалансованої системи.

За допомогою виявлених показників економічної та соціальної ефективностей та з урахуванням часового інтервалу, який складає чотири роки (з 2008 по 2011 рр.), тобто кількість періодів дорівнює 8, можна побудувати тривимірну модель соціальної системи управління персоналом ТОВ "Парус" (рис. 8).

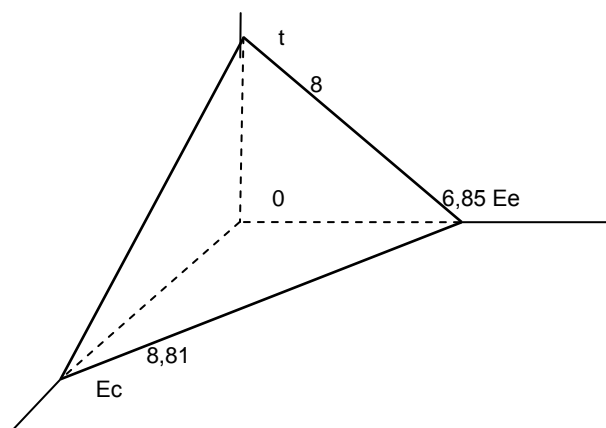


Рис. 8. Модель ССУП у тривимірній площині ТОВ "Парус"

Як видно на рис. 8 модель ССУП не є гіперефективною.

Поступове розширення кола досліджень фактора часу, а також нове розуміння цього поняття дозволяють говорити про використання нової парадигми у визначенні напрямів соціального управління персоналом. Отже, при побудові системи управління персоналом варто враховувати три складові: економічну, соціальну та часову.

У процесі вивчення ефективності з використанням часової складової виявлені такі види ефективності: рівноприскорена, збалансована, рівноуповільнена, незбалансована та гіперефективна. Таким чином, при оцінці ефективності важливим є не тільки її рівень, а й час досягнення. Коли показники рівня ефективності досить високі, а час досягнення короткий, можна говорити про гіперефективну систему ССУП.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є систематизація наукових поглядів на місце фактора часу в економічних процесах, формування механізму управління персоналом підприємства з більш глибоким вивченням впливу часової складової.

Література: 1. Балацкий Е. В. Понятие времени в экономической науке / Е. В. Балацкий // Вестник Российской Академии Наук. – 2005. – Т. 75. – № 3. – С. 224–232. 2. Устенко О. Л. Теория экономического риска : [монография] / О. Л. Устенко. – К. : МАУП, 1997. – 164 с. 3. Ячменьова В. М. Эффективность управления деятельностью промышленного предприятия та диагностика загроз : [монография] / В. М. Ячменьова, М. В. Височина, О. Й. Сулима. – Симферополь : ВД АРІАЛ, 2010. – 472 с. 4. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства : підручник / С. Ф. Покропивний. – К. : КНЕУ, 2003. – 608 с. 5. Височина М. В. Аналіз методів оцінювання ефективності управління діяльністю підприємства / М. В. Височина // Культура народів причорномор'я. – 2009. – № 161. – С. 86–89. 6. Кретова А. Ю. Модель радіального профілю ефективності діяльності промислового підприємства / А. Ю. Кретова // Вісник Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля. – 2011. – № 3. – С. 157–162.

References: 1. Balatskiy E. V. Ponyatie vremeni v ekonomicheskoy nauke / E. V. Balatskiy // Vestnik Rossiyskoy Akademii nauk. – 2005. – Vol. 75. – No. 3. – Pp. 224–232. 2. Ustenko O. L. Teoriia ekonomicheskogo ryzyku : [monohrafia] / O. L. Ustenko. – K. : MAUP,

1997. – 164 p. 3. Yachmeniova V. M. Efektyvnist upravlinnia diialnistiu promysloвого pidpriemstva ta diahnostryka zahroz : [monohrafia] / V. M. Yachmeniova, M. V. Vysochyna, O. Y. Sulyma. – Simferopol : VD ARIAL, 2010. – 472 p. 4. Pokropyvnyi S. F. Ekonomika pidpriemstva : pidruchnyk / S. F. Pokropyvnyi. – K. : KNEU, 2003. – 608 p. 5. Vysochyna M. V. Analiz metodiv otsiniuvannya efektyvnosti upravlinnia diialnistiu pidpriemstva / M. V. Vysochyna // Kultura narodov prichernomorya. – 2009. – No. 161. – Pp. 86–89. 6. Kretova A. Yu. Model radialnoho profilu efektyvnosti diialnosti promysloвого pidpriemstva / A. Yu. Kretova // Visnyk Skhidnoukrainskoho natsionalnoho universytetu im. V. Dalia. – 2011. – No. 3. – Pp. 157–162.

Інформація про автора

Рудь Юлія Миколаївна – аспірант кафедри економіки і менеджменту Інституту післядипломної освіти Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського (83050, м. Донецьк, вул. Щорса, 31, e-mail: yulya.chabanenko@mail.ru).

Інформація об авторе

Рудь Юлія Николаевна – аспірант кафедри економіки і менеджменту Інституту послєдипломного образования Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського (83050, г. Донецк, ул. Щорса, 31, e-mail: yulya.chabanenko@mail.ru).

Information about the author

Yu. Rud – postgraduate student of Economics and Management Department of the Institute of Postgraduate Education of Donetsk National University of Economics and Trade named after M. Tuhan-Baranovskyi (31 Shchorsa St, 83050, Donetsk, e-mail: yulya.chabanenko@mail.ru).

Рецензент

*докт. екон. наук,
професор Назарова Г. В.*

*Стаття надійшла до ред.
19.11.2012 р.*

КОНЦЕПЦІЇ ЗНИЖЕННЯ ВИТРАТ НА ВИГОТОВЛЕННЯ МАШИНОБУДІВНОЇ ПРОДУКЦІЇ

УДК 33.330.3

Бенін Є. Ю.

Запропоновано новий теоретичний підхід до визначення собівартості обробки деталей машин, що розглядає взаємозалежними основні статті витрат: на заробітну плату робітника-верстатника й на різальний інструмент. Доведено, що зі збільшенням продуктивності обробки собівартість змінюється по екстремальній залежності, проходячи точку мінімуму. Теоретично встановлено й експериментально підтверджено, що в точці мінімуму собівартості обробки витрати на заробітну плату робітника-верстатника приблизно в 4 рази перевищують витрати на різальний інструмент. Експериментально встановлено, що питома вага різального інструмента в сумарних витратах на операцію механічної обробки незначна і становить у середньому 3 %. Доведено, що це дозволяє істотно збільшити швидкість різання й відповідно продуктивність обробки, а також зменшити витрати на заробітну плату робітника-верстатника без помітного збільшення витрат на інструмент. Для реалізації даної умови необхідно використовувати більш прогресивні, хоча й дорогі, різальні інструменти зі зносостійкими покриттями, що характеризуються високою стійкістю й можливістю багаторазового збільшення швидкості різання й продуктивності обробки.

Ключові слова: собівартість обробки, машинобудівна продукція, стаття витрат, заробітна плата, ціна інструмента.