

Голтвенко А.С.
*Магистр
ДОННТУ
Донецк
goltvenkoann@gmail.com*

Кондаурова И.А
*доц., к.э.н., заведующий кафедрой УБП
ДОННТУ
Донецк
email*

*Goltvenko A.S.
Kondaurova I.A.*

Роль нормирования труда и направления его совершенствования

The role of labor regulation and directions of its improvement

Аннотация:

В статье рассмотрены теоретические аспекты нормирования труда, конкурентоспособности управленческого персонала и основные направления проведения диагностики нормирования труда управленческого персонала. Рассмотрены и обобщены современные тенденции, влияющие на усовершенствование нормирования труда, выявлены основные факторы нормирования труда персонала на предприятиях. Обращается внимание на главную задачу нормирования труда, его отечественную практику и недостатки. Нормирование труда в последние годы объективно вышло на первый план и является одним из важнейших элементов системы управления персоналом предприятия. Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна только при высоком уровне организации нормирования труда.

Ключевые слова:

Нормирование труда, результаты трудовой деятельности, управленческий персонал, диагностика нормирования труда, факторы влияния на состояние нормирования, функции и принципы нормирования труда, методы нормирования труда

Abstract:

The article discusses the theoretical aspects of labor rationing, competitiveness of managerial personnel and the main directions for diagnosing the labor rationing of managerial personnel. Modern trends affecting the improvement of labor rationing are considered and summarized, the main factors of personnel labor rationing at enterprises are identified. Attention is drawn to the main task of labor rationing, its domestic practice and shortcomings. In recent years, labor rationing has objectively come to the fore and is one of the most important elements of the enterprise's personnel management system. World experience shows that the effective operation of enterprises in a market-type economy is possible only with a high level of organization of labor rationing.

Keywords:

Labor rationing, results of labor activity, managerial personnel, diagnostics of labor rationing, factors influencing the state of rationing, functions and principles of labor rationing, methods of labor rationing

Основная часть

Труд является одним из важнейших производственных ресурсов. Как и все ресурсы, она нуждается в тщательном и постоянном измерении, распределении и планировании для достижения конкретных производственных результатов. Для решения вопросов, связанных с планированием труда, распределением фонда оплаты труда и др. достаточно актуальными остаются разработка и использование норм труда.

В условиях развития рыночных отношений и углубления экономической самостоятельности предприятий нормирование труда приобретает большое значение как средство сокращения затрат живого труда, снижение себестоимости продукции, повышение производительности труда. Нормирование труда является средством определения как меры труда для выполнения той или иной конкретной работы, так и меры вознаграждения за труд в зависимости от количества и качества.

Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна только при высоком уровне организации нормирования труда. Ведущие страны, такие как США, Великобритания, Швеция, Япония, Италия и др. не только не снижают требования к нормированию труда, но и расширяют сферу его применения. Широко используются способы микроэлементного анализа и нормирования трудовых действий.

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является совершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, в свою очередь, повысит производительность труда и поспособствует расширению производства и росту реальных доходов работников.

Среди ведущих ученых, занимавшихся исследованием вопросов нормирования, следует отметить Ахумова А.В., Ведерникова М.Д., Гальцова А.Д., Генкина Б.М., Колота А., Нижника В.М., Игумнова Б.М., Самигина С.И., Столяренко Л.Д., Багровой И.В., Дзюбу С.Г., Фильштейн Л.М. Но вопрос нормирования труда именно управленческого персонала и оценка его эффективности недостаточно изучены. Согласно теории Ф.Тейлора эффективность труда управленца растет, чем больше он выполняет простые и понятные задачи. Э.Мейо акцентировал внимание на том, что управленцы должны в первую очередь ориентироваться на людей, что обеспечивает удовлетворение индивида работой и, как следствие, повышает эффективность работы предприятия. Ф.Скинер главной заботой управленца считал оценку результатов труда отдельного рабочего. А.К.Гастев акцентировал внимание на поиске наиболее эффективного способа работы. И.В. Багрова и большинство современных ученых рассматривают нормирование труда управленцев как необходимый элемент для определения их численности, а трудом этой группы работников считают выполнение определенного круга функций. Но, к сожалению, на сегодняшний день нет методики проведения диагностики эффективности нормирования труда управленцев на предприятии.

Нормирование труда – это установление обоснованных соотношений между мерой труда и мерой затрат на нее. Нормы труда являются основой системы планирования работы предприятия и его подразделений, организации оплаты труда персонала, учета затрат на продукцию, управления социально-трудовыми отношениями и т.д. [1]. При организации труда необходимо определить, какое его количество необходимо для выполнения каждой конкретной работы и каким должно быть ее качество. На предприятии нормы труда используются при планово-организационных расчетах, внутризаводского и цехового оперативного планирования. При помощи норм:

- составляются бизнес-планы предприятий,
- планируются объемы производства цехов и участков,
- рассчитывается загрузка оборудования и рабочих мест,
- устанавливаются задачи по повышению производительности труда,
- определяется потребность в кадрах,
- разрабатываются календарно-плановые нормативы и т.д.

При помощи нормирования:

- согласовывается взаимодействие цехов, бригад и отделов предприятия,
- достигается синхронизация работы на разных рабочих местах, производственных участках,

обеспечивается равномерность и ритмичность производственного процесса. В условиях развития рыночных отношений, углубления экономического.

Функции нормирования можно разделить на две группы:

общие функции норм труда, характеризующие роль норм труда в организации и оплате труда;

специальные функции норм, раскрывающие их конкретное содержание по видам и назначению.

Система нормирования труда обязана разрабатываться на базе определенных принципов. Важнейшими из них являются:

принцип эффективности – заключается в необходимости установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов;

принцип комплексности – выражает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда;

принцип системности – означает, что нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса;

принцип объективности – предполагает создание для всех сотрудников предприятия равных возможностей для выполнения норм; в частности, это означает необходимость нормирования труда с учетом групповой дифференциации сотрудников по полу и возрасту, что особенно важно при нормировании труда учащихся, молодых сотрудников и лиц предпенсионного возраста;

принцип конкретности – заключается в том, что нормы труда должны соответствовать параметрам изготавливаемой продукции, предметам и средствам труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при этой точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов. ;

принцип динамичности – исходит из принципа конкретности и выражает объективную необходимость изменения норм труда при существенном для этой точности расчетов изменении производственных условий;

принцип легитимности – выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда;

принцип положительного отношения работников к предприятию – означает необходимость создания такой системы нормирования труда, при которой обеспечивается общее положительное отношение работающих к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом. Этот принцип можно назвать также принципом удовлетворенности трудом. [6]

Совершенствование нормирования труда обеспечивает также повышение эффективности производственных и трудовых процессов. Методы изучения затрат рабочего времени, применяемые в нормировании, позволяют выявлять недостатки в организации производства и использовании резервов, с тем чтобы в дальнейшем разработать мероприятия по оптимизации использования рабочего времени и рационализации выполнения трудовых операций.

По принципиальной схеме установления норм труда методы нормирования труда подразделяются на аналитические и суммарные. Аналитический метод имеет две разновидности: аналитически-расчетный метод и аналитически-исследовательский метод. При аналитически-расчетном методе нормы рассчитываются на основе готовых справочных данных по нормативам времени. Аналитически-исследовательский метод применяется при отсутствии нормативов, исходная информация получается путем проведения хронометража, фотографии рабочего времени и используется для расчета норм.

Фотография рабочего времени – вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени, осуществляемые исполнителем за определенный период работы. Она проводится главным образом для выявления потерь рабочего времени, установления причин, вызывающих эти потери, и разработки необходимых организационно-технических мероприятий по их устранению.

Фотография рабочего времени состоит из следующих этапов:

подготовка к наблюдению;

наблюдение и измерение затрат рабочего времени;

обработка и анализ наблюдений;

разработка и внедрение в производство организационно-технических мероприятий. [1]

В зависимости от числа объектов наблюдения применяют:

Метод непосредственных наблюдений применяется при обследовании небольшой группы рабочих численностью 2-3 человека, находящихся в поле зрения наблюдателя.

Метод маршрутной фотографии применяется при большом количестве объектов наблюдения (4-15 рабочих). Измерения проводятся путем фиксации затрат и потерь времени в процессе обхода маршрута, через заранее установленный небольшой промежуток времени, величина которого зависит от числа наблюдаемых объектов.

Метод моментных наблюдений является исследованием затрат рабочего времени, загруженности рабочих и использования оборудования на основе выборочных наблюдений, проводимых в случайно отобранные моменты времени по большой группе рабочих.

Отметим, что разработка качественных нормативов для нормирования труда и широкое внедрение их на производственных предприятиях является важным мероприятием, которое даст возможность совершенствовать существующие технологические процессы и организацию труда, обеспечивать повышение производительности труда, тем самым давая возможность успешно развиваться и конкурировать предприятиям на рынке. [3]

Поэтому необходимо определить универсальную методику разработки качественных нормативов труда для производственных предприятий.

По нашему мнению, для совершенствования нормирования труда нужно осуществить комплекс мероприятий, охватывая наряду с собственно нормированием также и вопросы планирования производства труда и его оплаты. Необходимо усилить материальную заинтересованность работающих в работе по прогрессивным нормам, а именно расширить сферу применения повышенных расценок при работе по нормам; совершенствовать методы установления норм и организацию работы по установлению норм и нормативов, внедрение их в производство. Проводя работу по совершенствованию нормирования труда, следует исходить из того, что расширение нормирования не является главной задачей. Оно будет давать эффект лишь тогда, когда на охватываемые нормированием работы будут устанавливаться прогрессивные объективно рассчитанные нормы, когда будет регулярно проводиться их обновление, изменение и пересмотр норм.

Совершенствование форм и методов нормирования труда на предприятиях должны быть приняты во внимание и способствовать решению основных задач в сфере нормирования труда. Это позволит выполнить такие основные задачи по нормированию труда, которые стоят перед предпринимателями и перед государством в целом: определить оптимальное сочетание функций государственных органов и предприятий в управлении нормированием труда; обеспечить развитие и обновление нормативной базы по труду; повысить качество и расширить сферы применения действующих норм труда; улучшить подготовку квалифицированных специалистов в области нормирования.

Все мероприятия по совершенствованию нормирования труда могут быть сгруппированы по следующим направлениям:

сокращение численности рабочих, не выполняющих нормы выработки;

обеспечение оптимальной и равномерной напряженности норм труда;

увеличение и охват нормированием труда всех работников предприятия;

пересмотр норм при осуществлении организационно-технических мероприятий на рабочих местах.

Расширение сферы применения научно обоснованных норм является важным резервом повышения производительности труда. Оценка равно напряженности норм делается выборочно путем сравнения процентов выполнения норм выработки одними и теми же

рабочими при осуществлении ими различных работ или сравнением коэффициентов напряженности норм. [4]

К первоочередным мероприятиям, которые направлены на улучшение нормирования труда, следует отнести следующие:

1. Усовершенствование нормативно-правовой базы, которая регулирует социально-трудовые отношения;
2. Создание системы разработки и восстановления межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат, составляющими которой являются подсистемы финансового, организационного, кадрового обеспечения;
3. Совершенствование организации нормирования труда на уровне предприятий;
4. Разработка автоматизированных систем нормирования труда;
5. Восстановление методической базы разработки нормативов по работе;
6. Реализация мероприятий по подготовке и повышению квалификации специалистов по нормированию труда;
7. Формирование нового представления о роли нормирования труда в современных условиях, изменение психологии руководителей, для которых нормирование труда традиционно было и остается лишь средством подсчета «возможного» уровня заработной платы.

Основательный анализ системы внедрения норм и нормативов по труду позволяет выделить ряд недостатков:

- недостаточный механизм формализации и оперирования такими понятиями;
- представление о стохастической природе всей неопределенности, присутствующей в процессах труда, не всегда является правомерным;
- представление интервала неопределенности только тремя числами позволяет учитывать только предельные и центральное значение величин;
- отсутствие удобных процедур вычислений сложных по структуре показателей, имеющих неопределенность в своих параметрах;
- отсутствие возможности учета неопределенности нечеткой природы в вероятностных характеристиках определенных трудовых процессов, в частности в обслуживающем производстве.

Влияние того или иного фактора на нормирование труда является неоднозначным и переменным, что зависит от экономических, политических, социальных, демографических и других причин. Научно-технический уровень производства дополняется организационной базой. А социальные факторы созависимы с экономическими.

Необходимость развития методов диагностики нормирования обусловлено формированием так называемых новых форм организации труда, применение которых базируется на концепции, предусматривающей:

- признание связи между индивидуальными чертами личности и ее работой;
- сочетание формальной и неформальной организации совместной деятельности;
- обеспечение условий, при которых содержание труда не должно расплываться на незначительные операции, а должно составлять единство разнообразных задач;
- обязательная осведомленность работника с конечными результатами своего труда;
- преимущество самоконтроля над контролем со стороны администрации в регулировании трудового поведения работников.

Возрастающее значение определения норм труда управленческого персонала связано с необходимостью повысить объективность измерения вклада каждого управленца в окончательный результат деятельности предприятия и обеспечить тем самым оптимальное соотношение между мерой труда и его оплатой. [4]

Для качественного нормирования управленческий персонал целесообразно распределить по группам в зависимости от функций которые он выполняет:

- линейные руководители и руководители функциональных подразделений, осуществляющих общее руководство трудовым коллективом;

специалисты, выполняющие экономические функции;
специалисты, осуществляющие инженерно-техническое обеспечение производства;
служащие, занятые информационным и хозяйственным обслуживанием производства.

Выявление видов управленческой деятельности, на которые время тратится впустую; которые могут (возможно, с большим успехом) выполнять другие лица, называется диагностикой времени управленческого персонала.

Структуру рабочего времени управленца по оценкам отечественных и зарубежных специалистов можно представить следующим образом:

познавательный труд, связанный с изучением информации (чтение и систематизация), 15-20% от общего бюджета рабочего времени;

творческий труд, связанный с решением творческой задачи, 15-25%;

нормальный труд, связанный с выполнением логических программ и рутинных операций, 55-70 %. [2]

Таким образом, большая часть рабочего времени управленца расходуется на выполнение логических программ и рутинных операций. Формальный труд является неизбежным компонентом интеллектуального труда.

Технически учет рабочего времени управленческого работника лучше всего вести в форме дневника проставляя количество фактически отработанного времени (чистое время) и результаты работы. Это позволяет осуществлять анализ затрат времени управленца и корректировать в случае необходимости его деятельность.

Анализ использования рабочего времени управленца осуществляется с помощью коэффициента использования рабочего дня, который определяется отношением фактической продолжительности рабочего дня к базисной или плановой по формуле:

$$K_{рд} = \frac{T_{рд.ф}}{T_{рд.пл}} \quad (1)$$

где $K_{рд}$ – коэффициент использования продолжительности рабочего дня;

$T_{рд.ф}$, $T_{рд.пл}$ – продолжительность рабочего дня соответственно в отчетном (анализируемом), базисном, плановом периоде, ч.

В процессе диагностики определяется, какие факторы обуславливают наибольшие потери времени и являются «самыми дорогими»: визиты, встречи, телефонные разговоры, посетители, подчиненные и т.д. Их выявление позволяет искать способы изменения структуры затрат времени, которая бы в наибольшей степени способствовала достижению целей организации. [2]

Существующие методы нормирования труда управленческого персонала условно можно разделить на 3 группы:

неформальные методы (например, метод экспертных оценок);

полуформальные методы (фотография, хронометраж);

формальные методы (предусматривают использование математического аппарата).

В основном для определения состояния нормирования труда руководителей, специалистов и других служащих применяют следующие показатели:

степень загрузки исполнителя основными работами, который определяют, как отношение нормативной трудоемкости запланированных (или уже выполненных) работ, соответствующих по сложности квалификации служащего, к полезному фонду его рабочего времени;

степень загрузки исполнителя нормированными работами, который определяют, как отношение трудоемкости всех запланированных (или уже выполненных) работ согласно установленным нормам работ (относящихся к конкретной функции управления) к полезному фонду рабочего времени служащего. Этот показатель наиболее обобщенный и позволяет анализировать затраты руководящего труда с учетом ее редукции. Однако без оценки степени

загрузки основными работами невозможно объективно проанализировать интенсивность труда руководителя или специалиста;

степень использования рабочего времени исполнителя, который определяют исключением из рабочего времени суммы так называемых формальных потерь рабочего времени (простои, выполнение работ, не относящихся к функциям данного работника, и т.д.) и отношением остальной продолжительности времени к продолжительности рабочего времени. [6]

Для облегчения проведения диагностики нормирования труда на предприятиях необходимо в первую очередь восстановить статистическую отчетность и разработать типовую внутреннюю отчетность по вопросам нормирования труда отдельных категорий персонала.

Нормирование трудовых затрат работников управления является особенно сложным, а современные подходы к организации и нормированию труда управленческих работников на производственных предприятиях не позволяют в полной мере раскрыть и использовать человеческий потенциал. Отсутствие обоснованных нормативов на выполнение отдельных видов работ приводит к тому, что одни исполнители недостаточно нагружены в течение рабочего дня, а другие, наоборот, перегружены. Это провоцирует конфликтные ситуации, приводит к нерациональному использованию знаний и опыта работников, выполняющих функции управления. [5] Современные тенденции рынка предъявляют к нормированию управленческого труда следующие требования:

использование научно обоснованной системы нормирования труда;

расширение сферы применения нормирования труда;

совершенствование норм и нормативов на основе достижений научной организации труда;

снижение затрат труда на разработку нормативных материалов. [7]

Научно обоснованные нормы труда позволяют оценить результаты трудовой деятельности каждого работника, коллектива. Установление норм труда на отдельные виды рабочих процессов и операций позволяет рассчитать и выдерживать необходимые количественные и качественные пропорции между рабочими местами, цехами, производствами, что способствует росту производительности труда.

Нормирование труда на предприятиях является основой планово-экономических счетов текущего и перспективного характера, исходной базой для учета затрат и результатов производства, элементом организации производства и оперативного управления предприятием, действенным средством обеспечения оптимального соотношения между мерой труда и его оплатой. [5]

Итак, можно сделать выводы, что нормирование труда, будучи инструментом учета, анализа и планирования трудовых затрат, влияет на затраты и на прибыль предприятия, служит для установления стандартного времени на выполнение различных видов работ и для оптимизации технологических трудовых процессов. Это важнейший элемент в планировании производства, организации хозяйственного расчета. Для того, чтобы управлять предприятием, фирмой нужно знать плановые и фактические затраты труда и материально-денежные затраты на единицу продукции по основным элементам себестоимости. Получение этих данных осуществляется преимущественно с помощью нормирования.

Сейчас под нормированием труда понимают научный метод изучения процесса труда и установления на этих принципах научно обоснованной меры труда как необходимого и достаточного количества и качества труда, что требует выполнения определенной работы, изготовление конкретной продукции в определенных организационно-технических условиях производства.

Заключение

Таким образом, нормирование труда выступает эталоном по измерению способности предприятий к функционированию в условиях усиления действия растущего количества факторов влияния внешней среды. Количество и многогранность норм, требования к их

научной обоснованности, их взаимозависимость дают основания утверждать об их системном действии. Учитывая это, исследование теоретических вопросов нормирования труда имеет важное значение, поскольку изменения, происходящие в экономике, требуют нового взгляда на суть и назначение норм труда с позиции системного подхода. Каждое предприятие характеризуется определенным уровнем производительности, что зависит от системы норм и нормативов труда. Главной задачей в наше время является совершенствование концепции нормирования затрат и результатов труда путем устранения указанных недостатков в существующей системе.

Важнейшие задачи нормирования труда - последовательное улучшение организации труда и производства, снижение трудоемкости продукции, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, поддержание экономически обоснованных соотношений между ростом производительности труда и заработной платы.

Совершенствование нормирования труда способствует рациональной расстановке работников предприятия и правильному использованию ими рабочего времени, оказывает влияние на улучшение организации труда и производства. Разработанные нормы используются при составлении планов предприятия и его подразделений, решении вопросов разделения и кооперации труда, определении необходимого количества оборудования и численности работающих. Обоснованность норм в значительной мере способствует правильному определению размера заработной платы, материальной заинтересованности работников, осуществлению принципа оплаты труда по его количеству и качеству.

Диагностика состояния и эффективности нормирования труда позволит активно влиять на состояние и развитие управленческого персонала, отслеживать и корректировать процессы и явления в их трудовой деятельности, составлять прогнозы принятия ими эффективных управленческих решений, а правильный выбор альтернатив организации и нормирования труда позволит во-первых самим работникам получать удовольствие от труда и во-вторых будет способствовать решению значительного количества проблем в управлении предприятием и положительно влиять на его конкурентоспособность.

На основании такого последовательного исследования конкретной операции, ее структуры, методов выполнения появляется возможность разработки конкретных путей совершенствования и сокращения времени на выполнение того или иного трудового элемента и как конечный результат повышения производительности труда.

Список литературы

1. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: учеб. для вузов / М.И. Бухалков // М. – 2007. – С. 164-170.
2. Жулина Е.Г. Нормирование труда за рубежом / Е.Г. Жулина. – М.: Горячая линия бухгалтера, 2006. – 192 с.
3. Завгородняя Т.П. Экономико-математические модели в нормировании труда (монография) / Т.П. Завгородняя, Е.В. Горбатюк. – Хмельницкий: НПП: Эврика, 2001. – 212 с.
4. Зайкин А.Д. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы / А.Д. Зайкин, К.С. Ремизов. – М.: Норма-Инфра, 1999. – 284 с.
5. Кондаурова, И.А. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / И.А. Кондаурова, О.А. Штагер. – Донецк: ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/cd10286.pdf>
6. Нормирование труда. – URL: <http://normirovanie-truda.ru/>
7. Спасенко Ю. Состояние и перспективы системы нормирования труда / Ю. Спасенко, В. Панченко // Справочник экономиста. – 2006. – С. 65-71.