

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Ковалёва Е. Ю.

Научный руководитель – Мицукова В. Н.

Сибирский федеральный университет

В условиях рыночной экономики в отраслях народного хозяйства РФ рост заработной платы опережает рост производительности труда – это является одной из основных проблем национальной экономики.

В современных условиях развития экономики нормирование труда является важнейшим элементом управления экономическими, техническими и социальными рычагами развития предприятия любой организационно-правовой формы и формы собственности.

В новых экономических условиях не только ужесточаются требования к качеству нормирования, но и создаются благоприятные условия для повышения его уровня, усиления воздействия на эффективность производства и повышения производительности труда.

Нормирование труда служит инструментом для планирования численности и расстановки работников по рабочим местам, определения количества производственного оборудования, а также является средством выбора рационального технологического и трудового процесса и организации оплаты труда, одним из важнейших показателей для определения себестоимости выпускаемой продукции, расчётов производительности труда, основой для текущего оперативного производственного планирования, регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и работниками, социальной защиты наёмного работника от бремени чрезмерной интенсивности труда, тем самым способствуя сохранению работоспособности работника на протяжении всего периода трудовой деятельности, выступает гарантом взаимных обязательств сторон трудовых отношений между работником и работодателем.

Система нормирования не зависит от форм собственности, так как она основана на нормах труда, которые рассчитываются с учётом техники, технологии, организации производства и труда.

Процесс воздействия человеческого ресурса в процессе производства неразрывно связан с его оплатой. Любые недостатки в системе организации оплаты труда, в конечном счёте, приводят к неэффективному потреблению человеческого ресурса в процессе производства продукции (услуг). Связь между эффективностью использования труда и общими экономическими результатами деятельности предприятия в новых условиях и, в первую очередь, себестоимостью продукции вызывает необходимость систематического снижения удельного веса трудовых затрат и повышает роль и значение работы по нормированию труда на предприятиях.

Отношение к нормированию труда у различных специалистов неоднозначное, выделяются два противоположных подхода к нормированию. Некоторые специалисты считают, что нормы труда, тарифы и т. д., как атрибуты бюрократической системы, должны быть полностью изъяты из структуры экономических показателей. Большинство же специалистов убеждены, что без нормирования труда эффективное управление производством и распределением материальных благ невозможно. Весомым аргументом в пользу второй позиции служит опыт стран с развитой рыночной экономикой, где и самостоятельность предприятий велика, и нормирование применяется на высоком уровне на каждом рабочем месте.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, организация производства и нормирование труда рассматриваются в качестве важнейшей задачи управления затратами труда на основе нормирования. Совместные исследования Европейской ассоциации производительности и Международной ассоциации МТМ показали, что предприятия ведущих стран с рыночной экономикой (США, Великобритания, Швеция, Германия, Япония и др.) не только не высказываются против нормирования труда, а наоборот, расширяют сферы его применения как в материальном, так и нематериальном производствах. В США, по данным выборочных исследований, нормирование используют на 100 % в обследованных предприятиях машиностроения, лесопильной, бумажной, кожевенной промышленности, в производстве стройматериалов, на 85-90 % – в пищевой промышленности, на 93 % – в текстильной, на 35 % – в химической, в страховой отрасли и здравоохранении – на 100 %.

Важным направлением экономической деятельности в этих странах является усиление контроля и учёта затрат «живого» труда, снижения издержек на рабочую силу. Учитывая, что они имеют чётко выраженную тенденцию к увеличению, центральное место в этом отводится вопросам планирования рабочей силы, определения загрузки персонала на основе норм труда.

Сокращается применение сдельного труда и широкая замена его повременной оплатой труда с нормированными заданиями и выплатой заработной платы при условии строгого выполнения установленного объёма работ или выпуска продукции определённого количества и качества.

В системе нормирования труда важная роль принадлежит научно обоснованным нормам труда (нормативы и нормы времени, выработки, обслуживания, нормы нагрузки и т. д.).

Области нормирования труда в национальной экономике РФ в своё время уделялось большое внимание. В последние годы эти позиции утрачены. Более того, получило распространение представление о ненужности нормирования труда, тогда как именно в рыночных условиях нормирование труда является важным элементом управления производством, ориентирующим создание таких организационно-технических условий работы, которые обеспечивали бы установление конкурентоспособности цены на продукцию (услуги) и получение прибыли при любой организационно-правовой форме и форме собственности.

Решение всех вопросов нормирования и оплата труда стало прерогативой предприятий; они сами устанавливают тарифные ставки, размеры премиальных выплат, доплат за неблагоприятные условия труда и др. В результате отпадает необходимость регулирования уровня оплаты труда путём завышения норм времени, что позволяет вводить нормы, рассчитанные по межотраслевым и отраслевым нормативам времени.

Однако нормирование труда не только не улучшилось, но резко ухудшилось. По полученным материалам с предприятий при апробации межотраслевых нормативов времени, из общения на семинарах и круглых столах, а также из ранее проведённых исследований, на 280 предприятиях различных видов экономической деятельности уровень нормирования значительно снизился. Так, если в 1990 г. нормировался труд около 90 % работников, занятых в реальном секторе экономики, то в настоящее время эти показатели составляют 50 – 55 %, при этом средний процент выполнения норм в промышленности составляет 220 – 250 %.

Столь значительное сужение охвата работников нормированием обусловлено тем, что многие предприятия отказались от нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих. При этом существенно расширилось применение повременной системы оплаты труда.

Распространение повременной формы оплаты труда, как показывает отечественный и зарубежный опыт, следует считать положительным явлением. Однако оно должно сопровождаться систематическим повышением качества нормирования труда рабочих-повременщиков путём установления им нормированных заданий, рассчитанных на основе научно обоснованных норм труда при условии их полной загрузки. Между тем, в настоящее время разработка, выдача и учёт нормированных заданий для рабочих-повременщиков на основе норм труда практикуется лишь на 22 % предприятий, а на остальных нормированные задания вообще не устанавливаются.

В странах с развитой рыночной экономикой поимённая оплата труда на предприятиях охватывает 90 % работников, для которых устанавливаются обоснованные нормированные задания на каждом рабочем месте. Такое широкое применение повременной оплаты труда снижает социальное напряжение в коллективе и повышает качество выполняемых работ (предоставляемых услуг).

Причины столь катастрофического ухудшения нормирования труда на наших предприятиях мы видим следующие:

- по существу не ведётся учёт и планирование снижения себестоимости выпускаемой продукции (предоставляемых услуг);
- перестали составляться планы организационно-технических мероприятий техническим подразделениям;
- не выдаются задания по снижению трудоёмкости;
- практически ни на одном предприятии не включаются взаимные обязательства работодателей и наёмных работников по снижению трудоёмкости выпускаемой продукции (предоставляемых услуг);
- на большинстве предприятий отсутствует система контроля за качеством действующих норм и их пересмотр в связи с изменением организационно-технических условий;
- нормативная база межотраслевых и отраслевых нормативов в большинстве своём была на бумажных носителях, и со временем утрачена, поэтому предприятия используют нормы труда, ранее рассчитанные на определённый уровень заработной платы;
- свелось к нулю нормирование труда в период освоения новой продукции;
- в отдельных случаях применяются нормы, которые устанавливаются произвольно, без учёта степени технического оснащения производства, уровня освоения рабочими новых методов и приёмов труда;
- отсутствие научно-методических рекомендаций по совершенствованию нормирования труда и разработке норм и нормативов;
- значительно снизился образовательный уровень работников, занимающихся нормированием труда. Если в 1990 г. 70 % из них имели высшее образование, то в настоящее время лишь 47 %;
- недостаточна численность специалистов по нормированию труда на предприятиях. В среднем, на 1000 работающих приходится один нормировщик. В плановой экономике при наличии централизованно разработанных норм труда на одного нормировщика приходилось 400 – 500 работающих, тогда как в передовых странах на 1000 работающих приходится 8 нормировщиков.

Можно с уверенностью сказать, что роль нормирования труда в построении успешного современного бизнеса остаётся недооценённой российскими специалистами. Но, несмотря на это, всё же отдельные руководители осознали, что нормирование труда – это не только определение необходимых затрат времени на единицу продукции или объёма выполненных работ, но и постоянный поиск путей снижения издержек производства и повышение на этой основе производительности труда, и создают норматив-

ные организации или самостоятельные подразделения. Так, в 1999 г. Газпромом была создана Центральная нормативно-исследовательская организация.

В плановой экономике нормирование труда использовалось, в основном, для организации оплаты труда. В рыночных условиях нормирование труда является одним из важных экономических показателей при управлении производством в решении вопросов повышения производительности и эффективности труда, конкурентоспособности отечественной продукции, развития личности работника и решения насущных социальных проблем.

Для повышения роли нормирования труда в рыночных отношениях необходимы следующие условия:

- наличие научно обоснованной межотраслевой и отраслевой нормативной базы по труду;
- высокая квалификация специалистов по нормированию труда;
- наличие программных средств для оперативного нормирования на предприятиях;
- наличие тарифных ставок (окладов), обеспечивающих достойную заработную плату работнику при выполнении норм труда или нормированных заданий.

Для формирования научно обоснованной базы по труду необходимо:

- иметь соответствующие подразделения в отраслях экономики, государственных корпорациях, холдингах, фирмах и т. п.;
- возобновить в университетах и институтах подготовку специалистов «технолог-нормировщик» на технологических факультетах, которые могут быть устроены на предприятия в качестве технологов или нормировщиков;
- обновить методологическую базу по нормированию труда;
- разработать концепцию об улучшении нормирования труда в рыночных условиях;
- определить в соответствии со ст.159 ТК РФ орган федеральной исполнительной власти, который гарантировал бы работникам государственное содействие системной организации нормирования труда.