

УДК 378. 4: 331

М.Е. Добрусина

**РОЛЬ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ
НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА»
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ
ЭКОНОМИСТОВ XXI в.**

Целью дисциплины «Организация нормирования труда» является рассмотрение теоретических основ нормирования труда, его механизма и методов, а также практики разработки, установления и внедрения научно обоснованных норм и нормативных материалов. На лекциях внимание студентов концентрируется на теоретических положениях, изложенных в данной статье.

Ключевые слова: нормирование труда, его экономические и социальные функции, принципы нормирования, норма труда, признаки ее классификации.

Дисциплина «Организация нормирования труда» читается студентам экономического факультета Томского государственного университета по специальности «Менеджмент организации» и Биологического института ТГУ – «Экономика и управление на предприятии АПК». Цель данной дисциплины состоит в изучении теоретических основ нормирования труда, его механизма и методов, а также в формировании практических умений и навыков по разработке, установлению и внедрению научно обоснованных норм и нормативных материалов. Поэтому ее изучение включает как чтение лекций, так и проведение практических занятий, в том числе и в реальных производственных условиях с последующим анализом и обсуждением полученных результатов.

Выпускникам высшей школы такие знания необходимы, так как нормирование труда:

- играет важную роль в совершенствовании организации производства и труда;
- позволяет ответить на вопросы: какой объем работы, какой численностью и за какой период времени может быть выполнен.

Не случайно за рубежом нормирование является важнейшей составляющей внутрифирменного планирования и управления. Собственно говоря, это основа, на которой должен строиться современный хозяйственный механизм.

Все отмеченное является основанием для концентрации внимания студентов на лекциях на теоретических положениях, изложенных ниже.

Возросшее внимание к нормированию труда и к его проблемам со стороны государства, руководителей, работодателей и персонала продиктовано следующими обстоятельствами:

Во-первых, рыночная экономика характеризуется экономической самостоятельностью и свободой предпринимательства. Это, в свою очередь, означает, что основные вопросы труда, такие как выбор форм и систем оплаты

труда, методов ее организации, установление величин затрат и результатов труда, оптимальных соотношений между различными категориями и группами работников, пересмотр норм, должны решаться на уровне первичного звена управления, т. е. организации.

Во-вторых, ориентация на повышение эффективности, в том числе и за счет рационального использования рабочего времени, невозможна без использования нормирования труда.

В-третьих, необходимость определения цены рабочей силы на рынке труда предполагает, наряду с оценкой ее квалификации, сложности и условий труда, учет продолжительности рабочего времени, степени его интенсивности и темпа работы.

В-четвертых, в современных условиях повышается значимость экономических отношений между работодателем и работником в процессе производства материальных благ, оказания услуг, получения прибыли и ее распределения. Обе стороны экономически заинтересованы в применении обоснованных норм труда. При этом работодатель ориентирован на максимально эффективное использование трудового потенциала всех категорий работников. Работник же заинтересован работать по оптимально напряженным нормам, в темпе, соответствующем положительной мотивации труда.

В-пятых, нормирование играет важную роль в усилении социальной направленности современного менеджмента, решении социальных задач, таких как создание благоприятных возможностей для роста удовлетворенности персонала содержанием и условиями своего труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала.

Нормирование является конкретным выражением меры затрат и результатов труда. Первый директор Центрального института труда в 20-е гг. двадцатого столетия писал, что «нормировать – это значит искать наиболее выгодную организацию труда» [1. С. 125]. Зачатки нормирования труда свойственны любому целесообразно организованному трудовому процессу, и, как отмечал К. Маркс, даже Робинзон должен был точно распределять свое рабочее время между различными функциями.

Ведущий специалист в области организации и нормирования труда заведующий кафедрой Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета профессор Б.М. Генкин считает, что нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых затрат и результатов труда, необходимых соотношений между различными категориями персонала, между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, закрепленных за ними для его обслуживания, а также правил, регулирующих трудовую деятельность [2. С. 45]. То есть нормирование труда занимается установлением необходимых затрат и результатов труда, а также их соотношений.

Сущность нормирования труда раскрывается с помощью функций. Необходимо выделять следующие экономические функции:

- нормирование труда является основой производственного планирования на всех уровнях управления, начиная с конкретного рабочего места и кончая экономикой страны в целом;
- нормирование труда – основа организации производства и труда, стимулирования роста производительности труда и эффективности производства;
- нормирование труда – основной элемент организации заработной платы.

Обосновывая социальный аспект нормирования труда, следует иметь в виду, что социальные нормы и нормативы устанавливают количественную и качественную меру социально-экономических процессов, являются базой для социально-экономического планирования, прогнозирования и управления обществом. Они охватывают основные области социального развития коллектива, формирующего человека как личность и как работника. По сути, это нормы и нормативы качества жизни.

Социально обоснованная норма должна способствовать:

- 1) повышению квалификации персонала, его культурно-технического и образовательного потенциала;
- 2) укреплению трудовой дисциплины;
- 3) развитию работоспособности и творческой активности;
- 4) устранению влияния неблагоприятных факторов производственной среды.

Нормирование труда как процесс разработки, установления и внедрения научно обоснованных норм и нормативных материалов базируется на таких принципах, как:

1. Всеобщность, т. е. нормированием должны быть охвачены все виды труда и все категории персонала. Там, где есть труд, должна быть и обоснованная норма труда.
2. Общегосударственный подход, т. е. нормирование должно исходить из общегосударственных интересов, способствовать их реализации.
3. Комплексность, т. е. нормы должны разрабатываться комплексно с учетом организационно-технических, экономических, психофизиологических, социальных и правовых факторов.
4. Системность, т. е. нормирование должно осуществляться с позиций системного подхода, начиная с проектирования затрат труда на изделие, работу на конкретном рабочем месте до установления цены на готовый продукт.
5. Эффективность, т. е. решение оптимизационной задачи: максимум результата при минимуме суммарных затрат трудовых и материальных ресурсов, рабочего времени.
6. Прогрессивность, т. е. использование достижений научно-технической мысли, инноваций.
7. Конкретность, т. е. нормы труда всегда должны разрабатываться для конкретных организационно-технических и санитарно-гигиенических условий производства.

8. Групповая дифференциация норм с учетом психофизиологических характеристик работников и прежде всего их пола и возраста.

9. Динамичность, т. е. процесс нормирования труда следует рассматривать в динамике с учетом происходящих изменений в организации производства и труда.

10. Активное привлечение персонала к нормированию труда. Никто лучше их самих не знает реальные возможности и резервы роста производительности труда на своем рабочем месте.

Да, административными мерами можно установить новую прогрессивную норму, но мотивировать персонал на ее выполнение возможно только экономическими методами. В этой связи целесообразно создавать рабочие группы, временные научно-исследовательские коллективы по актуальным проблемам повышения эффективности нормирования труда. По сути, речь идет об организации управления всей нормировочной работы.

Нормы и нормативные материалы по труду являются основополагающими понятиями дисциплины «Организация нормирования труда».

Именно на основе нормативов разрабатываются и устанавливаются нормы. Само слово «норма» (norma) – латинского происхождения и дословно означает узаконенное установление, установленная мера, порядок, признанный обязательным [3. С. 571].

В то же время норма и нормативные материалы – понятия не идентичные:

- нормативы – документы многократного использования, разрабатываются заранее, а норма – каждый раз;

- норматив устанавливается на какой-либо вид работы, а норма – на конкретную работу;

- нормативы рассчитываются на выполнение нескольких вариантов одного и того же вида работы в различных условиях либо на один вариант, но на усредненные организационно-технические условия. Норма же устанавливается для конкретного рабочего места, для определенных организационно-технических и санитарно-гигиенических условий производства.

Профессор Б.М. Генкин в своих работах выделяет два существенно различных значения термина «норма»: норма как величина и норма как правило.

Исторически первыми были нормы-правила. Именно они регулируют взаимоотношения между людьми в различных сферах деятельности. К ним относятся этические и правовые нормы, должностные инструкции, правила этикета, обычаи, традиции.

Нормы-величины определяют затраты производственных ресурсов, результаты деятельности работников, характеристики условий труда. Появление норм-величин продиктовано потребностями производственной деятельности. Состав этих норм расширяется по мере совершенствования организации самого производства.

По сути, нормы – это разновидность информации, которая делает процесс управления рациональным, а результаты предсказуемыми.

Нормы труда можно рассматривать в широком и узком смысле слова.

Понимание норм труда в широком смысле предполагает рассмотрение следующих норм:

- 1) организации труда;
- 2) условий труда;
- 3) сложности труда;
- 4) оплаты труда;
- 5) социальных;
- 6) правовых.

Нормы труда в узком смысле – это нормы затрат и результатов труда.

Норма труда должна отвечать определенным требованиям. Она должна быть обоснованной, прогрессивной и напряженной. Обоснование нормы труда – это выбор оптимального значения нормы и определяющих ее характеристик трудового и технологического процессов.

Изучение норм труда предполагает проведение их классификации. По нашему мнению, необходимо выделять следующие критерии классификации норм труда.

I. По видам:

- норма времени;
- норма длительности;
- норма обслуживания;
- норма управляемости;
- норма численности;
- норма выработки;
- нормированное задание;
- норма производительности оборудования.

II. По сфере применения:

- в территориальном разрезе:
 - государственные;
 - субъекта Федерации;
 - районные;
- в отраслевом разрезе:
 - межотраслевые;
 - отраслевые;
 - местные.

III. По методу обоснования:

- научно обоснованные;
- опытно-статистические.

IV. По построению и степени укрупнения:

- дифференцированные;
- укрупненные;
- типовые;
- комплексные;
- единые.

V. По периоду действия:

- условно-постоянные;
- временные;
- сезонные;
- разовые.

VI. По функциональному назначению:

- нормы затрат труда;
- нормы результатов труда.

Особого внимания заслуживает классификация норм труда по функциональному назначению (рис. 1). По сути, это изучение норм в узком смысле слова [2. С. 89–90].

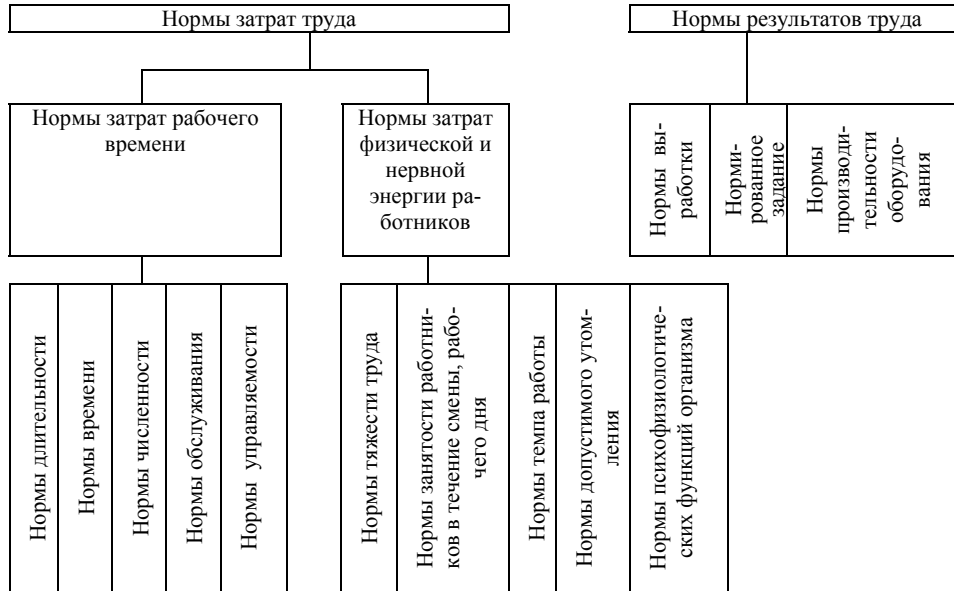


Рис. 1. Нормы затрат и результатов труда

На сегодняшний день в большей мере изучены нормы для измерения затрат рабочего времени. И это понятно, ведь исходной по отношению ко всем нормам является норма времени, так как каждая трудовая деятельность совершается во времени и в пространстве.

В социально-экономической литературе менее всего исследованы нормы затрат физической и нервной энергии работающих. Между тем их значение и учет очень важны при регламентации труда и отдыха, установлении стимулирующих надбавок и компенсаций, социальных льгот.

Приоритетным направлением совершенствования организации и нормирования труда в современном обществе является его гуманизация. Именно она должна обеспечить:

- развитие производства, ориентированного на потребности человека;
- высокую содержательность труда работников, соответствуя их профессиональным знаниям, умениям и навыкам;
- учет изменений в трудовой карьере;
- широкое и активное участие самих работающих в решении всех производственных задач.

Центр тяжести работы по совершенствованию нормирования труда должен быть перенесен на уровень первичного звена управления, т. е. организации.

К основным задачам совершенствования нормирования труда относятся:

- расширение сферы нормирования, т. е. измерение и оценка личного трудового вклада каждого работника;
- повышение качества действующих норм;
- обеспечение постоянной прогрессивности и обоснованности норм во всех сферах и отраслях на основе приведения их в соответствие с требованиями инновационной экономики, возложение обязанности на реализацию данной задачи и связанные с ней расходы на работодателя;
- разработка межотраслевых и отраслевых нормативных материалов по труду для всех категорий работающих;
- совершенствование методов нормирования труда на основе использования математического аппарата и современных информационных технологий для изучения и проектирования трудовых процессов;
- совершенствование нормативно-правовой базы организации труда во всех сферах и прежде всего в социальной. Вопросы организации нормирования труда должны включаться в договор и соглашения всех уровней социального партнерства.

Таким образом, отмеченное выше позволяет утверждать, что дисциплина «Организация нормирования труда» играет важную роль в экономической подготовке специалистов университетского уровня.

Литература

1. *Гастев А.К.* Как надо работать. 2-е изд. М.: Экономика, 1972.
2. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. 5-е изд., изм. и доп. М.: Норма, 2008.
3. Новейший словарь иностранных слов и выражений. Минск: Современный литератор, 2007.