

## **ОСНОВНЫЕ ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО УЛУЧШЕНИЮ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СТАНКОСТРОЕНИЯ**

Д. И. Долгов (к.э.н., доцент кафедры менеджмента и экономики  
образования Мордовского государственного  
педагогического института имени М. Е. Евсевьева)

Динамично развивающийся рынок диктует необходимость разработки гибких систем организации и нормирования труда. Жизнеспособность организаций во многом определяется эффективностью использования основных фондов и живого труда, что невозможно без применения научно обоснованных норм труда, установленных с учетом влияния множества внешних и внутренних факторов.

Нормирование труда является составной частью, элементом организации труда на предприятии, а также инструментом управления трудом. «Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задача которого – контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также за соотношением между численностью работающих и используемыми орудиями труда.

В системе централизованной плановой экономики нормирование труда рассматривалось в качестве одного из важных инструментов повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, совершенствования оплаты труда, достижения более полного соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения за труд. Нормированием было охвачено до 90 % работников. При центральных и отраслевых государственных органах действовали десятки организаций, разрабатывавших нормативы по труду и типовые нормы. На каждом крупном и среднем предприятии функционировали отделы организации и нормирования труда. Правда, тарифная система и система должностных окладов, устанавливаемые в централизованном порядке, пересматривались крайне редко: применяемые нормы корректировались поправочными коэффициентами.

С приватизацией предприятий отраслевое управление в сфере нормирования фактически перестало существовать так же, как и централизованная разработка норм и нормативов. Нормирование стало делом самих предприятий, причем большинство из них не видело смысла в продолжение данной работы.

Подобное отношение объясняется несколькими причинами. Во-первых, неразвитостью рыночных отношений, слабой конкуренцией, что позволяет

товаропроизводителям не просто выживать, а получать приличную прибыль, не заботясь о качестве выпускаемых изделий.

Во-вторых, несмотря на то, что спад производства прекратился, большинство производителей не ощущает потребности в повышении объемов выпуска продукции, сохраняя излишнюю численность персонала, тем более что зарплата серьезно занижена.

В-третьих, зачастую собственники не заинтересованы в улучшении использования рабочей силы.

Еще одна немаловажная причина прекращения работы по нормированию – отсутствие информации о современных подходах к организации нормирования, о его месте и роли в новых экономических условиях и т.д.

В настоящее время наблюдается явная недостаточность вопросов совершенствования нормирования труда. Вопреки ошибочному мнению некоторых экономистов и практиков эта проблема не только не утрачивает своего значения в условиях рыночных отношений, но, напротив, приобретает еще более конкретный смысл.

Анализ состояния нормирования труда, проведенный ЦЕНТОм в 1998 году на 281 предприятии различных форм собственности и организационно-правовых форм управления в 68 регионах России, свидетельствует о существенном сокращении числа работников, охваченных нормированием труда, ослаблении внимания к разработке новых и пересмотру действующих единых и типовых межотраслевых и отраслевых норм и нормативов, снижении качества, обоснованности и прогрессивности применения норм труда.

Необходимость нормирования труда в значительной мере объясняется тем, что работник, и работодатель экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудовых затрат, рациональном использовании рабочего времени как по продолжительности, так и по степени интенсивности труда.

Работодатель заинтересован в максимально эффективном использовании трудового потенциала работников. И в том ему помогает система нормирования труда, которая нацелена на обеспечение достаточно высокой степени напряженности выполнения работ с минимальной численностью персонала с минимальными затратами рабочего времени при высоком качестве продукции (услуг). У работника реализовавшего свои трудовые способности, наряду с требованиями нормальных условий работы для выполнения установленных норм труда, повышается экономический интерес как в более эффективном использовании рабочего времени, так и в работе по оптимально напряженным нормам, в темпе, соответствующем положительной мотивации трудовой деятельности.

Изучение степени охвата работников нормированием труда осуществляется для выявления резервов расширения сферы нормирования

труда. В рассматриваемом цехе нормируется труд только основных рабочих. По данным на январь этого года нормируется труд 186 человек из 267 человек. Не охвачены нормированием 81 человек –это в основном вспомогательные рабочие и специалисты.

Работы по совершенствованию нормирования труда включает мероприятия по расширению охвата нормированием не только основных, но и обслуживающих, обеспечивающих рабочих, а также служащих. Применение межотраслевых и прогрессивных отраслевых норм и нормативов позволяет расширить охват работников нормированием в промышленности до 85 - 90 %. Расширение сферы применения научно обоснованных норм является важным резервом повышения производительности труда.

Одно из направлений расширения охвата нормированием труда повременно оплачиваемых работников - установление для них норм трудовых затрат, нормативов численности, норм обслуживания и нормированных заданий. Применение научно обоснованных норм и нормативов способствует высвобождению части работников, повышению качества создаваемой продукции.

Применение норм труда для всех категорий работников улучшает положение предприятия на конкурентном рынке, обеспечивает получение дополнительного объема прибыли, повышает эффективность объединения интересов и потребностей персонала с интересами и целями предприятия.

Кроме более полного охвата работников нормированием труда необходимо также повышение квалификации специалистов по нормированию труда.

В России в апреле 2007 года была создана по своей структуре Научно-образовательный центр по нормированию и организации труда. Его основная задача – способствовать возрождению и дальнейшему развитию системы нормирования труда на предприятиях, прежде всего основных отраслей материального производства. Необходимо организовать работу по следующим основным направлениям.

Оценка существующего положения дел с нормированием труда на предприятиях, заинтересованных в этом, и на этой основе разработка системы мер по его возрождению и дальнейшему развитию.

Превращение центра в базовую структуру академии в области повышения квалификации и переподготовки руководящих работников профсоюзных организаций предприятий по организации и нормированию труда (что позволит им более профессионально отстаивать интересы работников в колдоговорных кампаниях).

Для этого представляется необходимым:

Во-первых, организовать систематическое проведение трехдневных семинаров для профсоюзных активистов предприятий по актуальным вопросам нормирования труда на производстве в современной рыночной экономике в

увязке с вопросами организации и условий труда, оплатой труда, численностью занятых и др.

Во-вторых, для более углубленной подготовки по основным вопросам организации и нормирования труда на производстве в современных условиях разработать 72- и 120- часовые программы курсов, включая изучение-

1) Методологии и практики нормирования труда рабочих и служащих на современном этапе (сильные и слабые стороны, основные задачи, требующие первоочередного решения)

2) Аналитического исследовательского метода нормирования труда (способы проведения хронометражных и моментных наблюдений, практические рекомендации)

3) Аналитического расчетного метода нормирования труда (практика применения, алгоритмы и методические основы разработки нормативов по труду)

4) Сущности микроэлементного нормирования (характеристика, направления и практика применения зарубежных и отечественной систем микроэлементных нормативов времени)

5) Способов и формул расчета норм времени, выработки, обслуживания, численности и других видов норм труда.

6) Методологии и практики установления нормированных заданий рабочим-повременщикам и служащим (отечественный и зарубежный опыт)

7) Рекомендаций по созданию системы нормирования труда на все виды затрат на производство (оборудование, сырье и материалы, электроэнергия и т.д.)

В-третьих, использовать проведение курсов и семинаров по вопросам нормирования труда на предприятиях для организации на них серии социологических опросов слушателей в целях выявления наиболее актуальных социально-трудовых проблем, факторов их определяющих, путей и методов решения. Систематическое проведение таких опросов может лечь в основу организации мониторинга социально-трудовых проблем предприятий.

Единым измерителем затрат труда, как известно является рабочее время. Для научного обоснования структуры нормы времени необходимо изучить виды затрат рабочего времени. Рабочим временем считается период, в течение которого работник находится на предприятии в связи с выполняемой им работой

Для предприятия важны точный учет и контроль издержек производства, в том числе на трудовые ресурсы, а также повышение производительности труда работников всех категорий, прежде всего за счет максимально рационального использования. Этого невозможно добиться без нормирования труда. По индивидуальной фотографии рабочего дня видно, что не все рабочее время используется рационально, имеются простои, нарушение трудовой дисциплины.

Опыт ряда предприятия (организаций) свидетельствует, что без нормативного регулирования продолжительности рабочего времени, без уровня напряженности норм труда, организации рационального использования трудовых ресурсов, снижения трудозатрат не добиться высокой эффективности производства.

Нормирование имеет исключительно важное значение, для улучшения организации труда, только зная действительно необходимые затраты рабочего времени на выполнение той или иной работы (операции, приема), можно правильно рассчитать количество рабочих, правильно организовать их труд, согласовать работу всех производственных звеньев, рационально использовать оборудование.

Такие мероприятия, как повторный инструктаж и дополнительное обучение рабочих, не выполняющих нормы; устранение организационно - технических причин невыполнения норм; повышение материальной заинтересованности рабочих в выполнении норм; воспитательная работа по укреплению дисциплины труда. Осуществление указанных мероприятий позволяет ликвидировать узкие места на производстве, уменьшить потери рабочего времени.

Практика организации и нормирования труда на каждом предприятии различна как по содержанию так и по формам и методам работы. При этом распределение функций нормирования и организации труда по сферам управления при любом их сочетании и структурном построении должно обеспечивать единство методологии и полный охват ими трудовых затрат.

Для реализации функций нормирования труда должно удовлетворять следующим требованиям:

1. Важнейшее требование – обоснованность норм труда. На практике получило широкое использование понятие «технически обоснованная норма труда». Действительно, норма должна быть обоснована технически, то есть исходить из условий применения ее при работе на определенном оборудовании, при определенных режимах его использования и определенной технологии выполнения работ. Но одного технического обоснования недостаточно для того, чтобы норма являлась реальной мерой труда. Норма труда должна иметь и организационное обоснование, то есть исходить из соответствующего уровня организации труда, а также психофизиологическое и социальное обоснование.

Психофизиологическое обоснование предполагает, что нормы должны быть рассчитаны на работу в нормальных и безопасных условиях труда, прежде всего санитарно-гигиенических (температура и влажность окружающего воздуха, уровень шума, вибрации, загазованности, запыленности, освещенности и т.д.)

2. Максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудовых затрат при всех видах деятельности и разновидности выполняемых работ.

3. Высокое качество устанавливаемых норм труда, их максимальное приближение к общественно необходимым затратам труда.

4. Гуманизация норм труда, способствующая гармоничному развитию личности, максимально удовлетворяющая ее творческие, производственные и материальные потребности.

При установлении норм труда экономисты, организаторы производства в нашей стране ссылаются на общественно нормальные условия производства, обеспечивающие среднюю интенсивность труда и сохранение основной производительной силы нашего общества – людей труда. Считается, что устанавливаемые нормы труда должны выполняться каждым квалифицированным работником без всякого вреда его здоровью.

Нормы должны идти в ногу с вводом нового и модернизированного оборудования, с внедрением прогрессивных технологий и материалов, с улучшением конструкций изделий, усовершенствованием оснастки, инструментов, с повышением уровня механизации и автоматизации, рационализацией рабочих мест, с внедрением рационализаторских предложений и, наконец, корреспондироваться с отраслевыми, межотраслевыми нормативами по труду.

Основанием для изменения норм труда является также истечение срока действия временных норм. В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат и совершенствованию действующих норм на предприятии до начала года разрабатывается календарный план замены и пересмотра норм труда.

Внедрение и пересмотр норм труда происходит постоянно. Нормы не могут оставаться неизменными из-за постоянного снижения трудоемкости изготовления продукции. Поэтому на предприятиях осуществляется работа по использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм. Эта работа ведется комплексно и включает: аттестацию рабочих мест, разработку и реализацию плана технического развития и совершенствования организации производства.

Чаще всего нормы труда пересматриваются в процессе аттестации рабочих мест, предусматривающей оценку качества действующих на данных рабочих местах норм труда как одного из важнейших показателей организационно-технического уровня производства.

Осуществляется и плановая аттестация норм труда, когда оценка качества действующих норм предполагает проверку каждой нормы на соответствие уровню производства и труда.

Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Анализ нормирования труда проводится с целью проверки рациональности установленных норм и соответствия их общественно необходимым затратам труда. При этом проводится поиск сокращения затрат времени путем устранения отдельных элементов технологических операций,

замены их более рациональными приемами труда. Главное – это перекрытие времени ручного труда временем работы машины. Изучение операционных затрат рабочего необходимо для совершенствования норм труда. По мере проведения организационно-технических мероприятий, обеспечивающих снижение трудоемкости продукции, подлежат замене действующие нормы выработки, обслуживания и нормативы численности. Должны пересматриваться также устаревшие нормы выработки, времени обслуживания и нормативы численности на работы, трудоемкость которых уменьшилась в результате улучшения организации производства и труда, или ошибочные нормы, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические условия, допущены неточности в применении нормативных материалов и проведении расчетов и т.д.

Расчет норм времени и выработки непосредственно в цехе №16 осуществляет нормировщик, который знает методику нормирования, технологию производства, организацию труда и специфику производства. Ответственность за уровень нормирования труда, обеспечение всех участков производства технически обоснованными нормами и за систематическое сокращение затрат рабочего времени несут руководители цеха и отдела организации труда.

Одна из проблем организации и нормирования труда связана с недостаточным нормативно-методическим обеспечением работы предприятия, используются устаревшие нормативы. А также в эпоху всеобщей компьютеризации остро стоит вопрос об обновлении методики расчета численности управленческого персонала. Внедрение передовых технологий делает актуальным разработку новых норм выработки, обслуживания и численности основных и вспомогательных работников. А дополнительные функции, связанные с развитием рыночных отношений, требуют совершенствования общероссийского классификатора профессий.

Нормы труда с одной стороны, должны являться средством получения прибыли, а с другой – способствовать решению социальных задач, в первую очередь таких, как обеспечение для наемного работника нормальной интенсивности труда. Его материальной заинтересованности при работе по обоснованным нормам. Поэтому нормы затрат труда должны устанавливаться с учетом технических характеристик имеющегося оборудования и инструмента, применяемой технологии, рациональной организации и обслуживания рабочих мест, уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов, введения рациональных режимов труда и отдыха и т.д.

Норма труда выступает не только как величина необходимых затрат рабочего времени, но и как выражение трудовых обязанностей каждого участника производства.

Научно обоснованные нормы труда позволяют оценить результаты трудовой деятельности каждого работника, каждой бригады, а затем сравнить их.

Обоснованные нормы труда, правильно отражая конкретные условия, обеспечивают повышение производительности труда. Если же нормы труда занижены, они могут породить благодушие или пессимизм, что отрицательно сказывается на результатах производительности, если же норма завышена, они невыполнимы. В обоих случаях будет тормозиться рост производительности труда. Таким образом, все изменения в организации труда и производства, технике и технологии работ отражаются, прежде всего, в нормах труда. И уровень норм труда является показателем уровня организации производства и труда на предприятии.

В рыночных условиях нормирование труда приобретает все большее значение с позиций его применения в качестве инструмента измерения, оценки и регулирования хозяйственной деятельности, нежели использование как инструмента принуждения к труду, средства, предназначенного исключительно для установления напряженных норм и их неукоснительного выполнения.

Зарубежный опыт нормирования труда также свидетельствует о тесной взаимосвязи нормирования труда со всеми сторонами деятельности предприятий и организаций: экономической, социальной, организационной, технико-технологической, финансовой. Особенностью зарубежной практики организации нормирования труда является централизация нормирования, то есть «усиление координирующей роли центральной службы нормирования труда в рамках всей фирмы, что позволяет сопоставляя результаты исследований в области труда, установить равно напряженные нормы времени на одни и те же виды работ (функций), создать единую нормативно-информационную базу».