

УДК 331.103.3

ОБОСНОВАНИЕ САНАЦИИ СИСТЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА КАК ФАКТОРА ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

© 2011 г. Е. В. Дерябина, М. С. Абрашкин

Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники

Рассмотрены проблемы повышения производительности труда в современных экономических условиях. Выявлено, что ключевым фактором, влияющим на эффективность трудовых ресурсов, является нормирование труда, современное состояние которого на предприятиях различных отраслей Российской экономики утратило свое предназначение и характеризуется отсутствием структурированной системы. В процессе исследования теоретической и методической базы было выделено пять основных направлений совершенствования нормирования труда с целью повышения его производительности.

Ключевые слова: труд; производительность труда; эффективность труда; нормирование труда; управление трудовыми ресурсами; нормы труда.

Some actual problems of labor productivity increasing in view of nowadays economic conditions are examined in the article. It's disclosed that a key factor, which determines the labor resources' effectiveness, is labor rationing. Nowadays this rationing at the enterprises of different branches of Russia's economy works poorly because of destination and system structure loss. During the examining of theoretical and methodic basis, authors discover five main ways of labor rationing system's improving, which ones should increase its productivity.

Key words: labor; labor productivity; labor rationing; efficiency of the workforce; human resources management; labor standards.

В современных условиях посткризисного этапа развития России возникает объективная необходимость в повышении производительности труда, которая является фактором интенсивного экономического роста, обеспечивающим реализацию потенциальных целей человеческого общества, а также достижения высоких темпов устойчивого функционирования и развития. Производительность труда лежит в основе долгосрочных планов развития страны и отражает физическую способность экономического роста.

В последние годы экономики советского хозяйствования, происходило снижение роли мотивационной составляющей в повышении производительности труда, что и предопределило его роль в переходный период [3]. Данному показателю не уделялось должное внимание, однако на сегодняшний день он акту-

ализируется, становясь одним из ключевых индикаторов экономического роста. В развитых странах результаты повышения производительности труда оказывают значительный эффект на рост ВВП, в то время как в России рост экономики осуществляется в условиях низкой производительности труда. Поэтому рост отечественной экономики осуществляется за счёт ренты ресурсно-сырьевой базы, а также использования сильно изношенных производственных мощностей. Таким образом, обладая огромным ресурсным, энергетическим и трудовым потенциалом, российская экономика занимает весьма скромное место в мировом разделении труда. По данным Международной организации труда на 2006 год уровень производительности труда в России был почти в 8 раз ниже показателя США, в 6 раз ниже Канады, в 5 раз Англии и в 1,2

раза ниже Белоруссии. За рубежом повышению производительности труда способствуют специализированные институты, такие как Европейская ассоциация национальных центров производительности, Американский центр производительности труда, Азиатская организация производительности труда и др., деятельность которых заключается в разработке технологий управления производительностью [1].

Таким образом, в современном мире росту производительности труда уделяется огромное внимание, причём как на микро-, так и на макроуровнях. Потенциал этого индикатора даёт возможность для повышения конкурентоспособности, результативности производства, а также оценки эффективности трудовых ресурсов.

Существует ряд факторов роста производительности труда, среди которых можно выделить следующие:

- человеческий капитал;
- ресурсная база (количество и качество природных ресурсов и элементов оборотного капитала);
- технический уровень производства;
- инвестиционная активность экономики;
- система управления и организации производства, способствующая эффективной комбинации применяемых факторов производства и отдачи каждого из них.

В современной России, учитывая незавершенность экономических реформ, в том числе институционального характера, и недостаточный уровень конкуренции на многих рынках, можно особо отметить таких факторов как:

- формирование равных условий конкуренции для всех экономических субъектов;
- увеличение степени их экономической свободы, ограниченной на сегодняшний день рядом обстоятельств (административных, законодательных, криминальных, коррупционных и т. д.) [2].

Существенной проблемой в повышении производительности труда на сегодняшний день остаётся отсутствие реализации измерительной функции управления производительности труда, ввиду её слабой интеграции с другими важными параметрами экономической деятельности. Отечественные показате-

ли производительности труда (выработка и трудоёмкость), имеющие ряд разновидностей, отличаются от зарубежных аналогов (среднего продукта труда и предельного продукта труда), ввиду их заимствования из экономики планового хозяйствования и ориентации на управление социалистическим трудом. Отсутствие переориентированных к рыночным механизмам показателей производительности труда, согласованных с современной системой учёта продукции и трудовых затрат является сдерживающим фактором и объясняет не востребованность данного показателя в практической деятельности.

Трансформационные процессы в экономике дали мощный импульс для пересмотра основ оценки затрат и результатов труда, для повышения эффективности и доходности трудовых ресурсов. Поэтому, являясь мерой результата хозяйствования страны, производительность труда должна стать наиболее качественной характеристикой единицы ВВП, наряду с такими показателями как рентабельность производства, фондоотдача, капиталоемкость и материалоёмкость. Также она даст возможность отражать эффективность трудового потенциала страны, повышение которого приводит к росту производства и к качественному наращению и более полному использованию потенциала страны [1].

В современных экономических условиях менеджеры предприятий, занимающиеся технико-экономическим планированием, уделяют всё большее внимание необходимости повышения производительности труда, что обусловлено, прежде всего, высокими трудовыми затратами в себестоимости. Наиболее эффективным средством для реализации поставленной задачи является совершенствование системы организации и нормирования труда. Однако в настоящее время существует ряд сложностей, в силу которых невозможно применить нормы и нормативы из экономики советского периода, ввиду того, что они неадекватны рыночным условиям. Как показывают исследования учёных в области экономики труда, прежняя нормативно-исследовательская база устарела, произошло сужение границ её применения. Следовательно, прежде чем совершенствовать систему организации и нормирования труда, изначально её нужно санировать, т. е. провести

комплексное обследование и определить ряд социально-экономических, технико-экономических, организационно-правовых мероприятий, направленных преодолению кризиса, оздоровление производственно-трудовых и социальных отношений для повышения прибыльности и конкурентоспособности в долгосрочном периоде.

В настоящее время отмечается полное прекращение работы по пересмотру норм труда и их разработке и установлению на новые виды производимой продукции. Вследствие необоснованности трудоёмкости производства происходит удорожание себестоимости, падают темпы производительности труда, снижается конкурентоспособности продукции и эффективность производства. Из этого следует, что ключевым моментом повышения и совершенствования производительности труда должен ставиться вопрос нормативного управления трудом, предусматривающий не только установление обоснованных затрат труда (норм времени, норм выработки и пр.), оптимизация численности, но и повышение рентабельности трудовых ресурсов.

Основное назначение нормирования труда в современной экономике проявляется в активном воздействии на трудовой потенциал и эффективность результатов деятельности организаций в целях достижения комплементарных экономических и социальных целей, таких как рост производства и реализация конкурентно способных товаров и услуг, а также воспроизводство рабочей силы. Это значит, что нормы труда, с одной стороны, должны служить получению прибыли, а с другой — обеспечивать решение ряда социальных задач, основной из которых является установление нормальной интенсивности труда. Кроме того, необходимо способствовать росту материальной заинтересованности работников в применении технически обоснованных норм труда. Таким образом, в условиях рыночной экономики и у работника, и у работодателя объективно повышается экономический интерес к установлению и применению рациональных норм труда, то есть к научно-обоснованной величине расхода тех или иных экономических ресурсов в конкретных производственно-технических условиях.

Помимо норм труда принято использовать и нормативы труда, то есть расчётные степени затрат рабочего времени, материальных и денежных издержек, которые применимы в нормировании труда, при планировании производства и хозяйственной деятельности предприятия.

Расчётные нормы и нормативы одновременно могут быть как абсолютными, так и относительными величинами. Так при планировании трудовых затрат исходными чаще всего служат нормативы времени, а производными — расчётные нормы времени. При установлении плановых показателей материальных затрат, наоборот, норма расхода различных видов сырья служит основой для получения производственного норматива оборотных средств и т. д.

Нормы в отличие от нормативов имеют конкретное отраслевое или внутрипроизводственное назначение. Они устанавливаются для определённых локальных требований рабочего места или определённого типа производства и отражают как общие закономерности, так и специфические особенности развития предприятия и изменение затрат экономических ресурсов при допустимых ограничениях в планируемые сроки их использования. Нормы разрабатываются обычно на краткосрочный, заранее установленный период их применения, в заданных производственных условиях с учётом различных производственно-хозяйственных факторов. Нормы подлежат пересмотру в соответствии с изменением нормообразующих факторов, например, технико-технологических в результате внедрения инновационных производственных процессов [2].

Внедрение инновационных технологий на предприятиях на современном этапе развития экономики способствует новому витку развития социально-экономических отношений в трудовом процессе, что в свою очередь, подтверждает необходимость возрождения системы нормирования труда и обусловлено рядом субъективных причин, среди которых основными нами выделены следующие:

1) проявление интереса со стороны органов государственной власти к повышению производительности труда, реабилитация системы нормирования труда, повышение

эффективности использования трудового потенциала населения страны;

2) формирование конкурентной среды в ряде отраслей экономики с целью повышения производительности труда и обеспечения экономического роста;

3) освоение производства новой продукции и расширение производства в целях создания новых рабочих мест, стимулирования труда на достижение высоких результатов, внедрения мероприятий по снижению затрат времени на изготовление нового изделия или выполнения операции;

4) обеспечение взаимосвязи нормирования труда с уровнем заработной платы;

5) повышение эффективности стимулирования остродефицитных квалифицированных специалистов отдельных отраслей экономики;

6) трансформация взглядов крупных отечественных компаний на социально-трудовую сферу и нормирование труда посредством разработки и совершенствования локальных систем нормирования, за счёт финансовых возможностей и заинтересованности предприятий различных секторов: нефтегазового, машиностроительного, банковского, пищевого и др.;

7) создание норм и нормативов по труду с целью совершенствования эффективной системы управления данной сферой, так как возрастает потребность на межотраслевые нормативные справочники.

Нормирование труда на современном этапе актуализируется, становится всё более востребованным, что подтверждается опытом крупных отечественных предприятий, которые осознают важнейшие составляющие кадровой политики. Теоретические разработки в этой области знаний совершенствуются с каждым годом, поэтому можно сказать, что нормирование труда сейчас находится в процессе реабилитации из централизованной экономики к практике современного хозяйствования [3].

В советской экономике оптимизация затрат труда базировалась на эффективно действующей в то время системе нормирования труда, которая регламентировалась НИИ труда. Переход к рыночной системе хозяйствования изменил экономические отношения между работодателем и наёмным работни-

ком, а система нормирования труда утратила свои регулирующие позиции. Таким образом, до недавнего времени данные системы были не востребованы и строились на основе субъективных соображений менеджмента предприятия или посредством привлечения иностранных специалистов, практический опыт которых был слабо адаптирован к отечественным реалиям хозяйствующих субъектов.

Общеизвестно, что эффективность функционирования хозяйствующего субъекта экономики напрямую обусловлено рациональным и использованием трудовых и материальных ресурсов, что в свою очередь, вызывает необходимость установления норм труда адекватных рыночным условиям и регламентации их действующими на всех уровнях нормативными материалами. Практическое применение таких норм должно отражать высокую зависимость между необходимыми издержками по труду, влияющими на них факторами, результатами труда и результатами деятельности предприятия.

В настоящее время на предприятиях применяются нормы затрат труда четырёх видов: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания и нормы численности работающих [4].

Норма затрат труда, выполняя функцию критерия эффективности трудовых процессов, является эталоном, позволяющим определить и оценить количественно имеющиеся резервы повышения производительности труда. В этом качестве она должна учитывать наиболее прогрессивную технологию, по которой можно выполнить операцию в условиях цеха или предприятия, а также полное оснащение технологического процесса всем предусмотренным оборудованием, инструментом и приспособлениями. При установлении нормы необходимо учесть и наиболее целесообразные методы труда рабочего, высокий уровень обслуживания рабочих мест, нормальную интенсивность и хорошие условия для труда и отдыха рабочего [4].

Сегодня по-прежнему технически обоснованными нормами времени, выработки, обслуживания и численности считаются такие, которые в условиях данного предприятия базируются на времени эффективного использования оборудования и рабочего

времени. Однако из-за высокой затратноёмкости процесса обновления норм, они все реже учитывают рационализацию технологии работ, организации и обслуживания рабочих мест, применение передовых методов труда при обязательном соблюдении требований физиологии, обеспечивающих сохранение здоровья и работоспособности работников, то есть основные требования научной организации труда (далее НОТ). Последнее время термин НОТ все реже используется в практике российских предприятий, несмотря на происходящие инновационные процессы в экономической системе.

На современных предприятиях также применяются и опытно-статистические нормы действующие на основе статистических данных о затратах труда на выполнение работ или устанавливаются на основе опыта работ. Такие нормы включают потери рабочего времени и ориентированы на низкий уровень интенсивности труда [4].

В настоящее время направление решений трудовых вопросов переносится на уровень предприятия. Работники, совершенствуя свои трудовые способности, всё чаще проявляют интерес к более рациональному использованию рабочего времени, к соблюдению нормальных условий труда и оптимальных критериев его напряжённости, объективности затрат труда [3].

В процессе исследования теоретической и методической базы нами выделено пять основных направлений санации системы нормирования труда с целью выявления резервов роста производительности труда, достижения высоких показателей хозяйствования при любых формах организации труда, представленных в таблице 1.

Результаты исследования показали, что формированию новой системы нормирования труда препятствовал ряд факторов: во-первых, нецелесообразность применения традиционной системы нормирования труда в виду её ориентации на экономику планового хозяйствования; во-вторых, невозможность прямого заимствования зарубежного опыта установления трудовых затрат персонала, в силу специфичности производственно-со-

циальных трудовых отношений на российских предприятиях; в-третьих, нестабильность российской экономики; в-четвертых, слабая эффективность системы социального партнёрства; в-пятых, низкая коррелируемость между нормированием труда и его оплатой и т. д. И в завершение тому, полное свертывание работ государством по методическому и практическому обеспечению развития системы нормирования труда по причине жесточайших бюджетных ограничений, обострения многочисленных социальных проблем, что способствовало практической ликвидации системы нормирования труда в России.

По нашему мнению, экономике нужна новая адекватная рыночным российским условиям система нормирования труда, которая будет способствовать повышению эффективности трудовых ресурсов. Санация нормирования труда требует поддержки со стороны органов государственной власти, содействие со стороны НИИ и различных коммерческих организаций.

Литература

1. *Абрашкин М. С.* Нормирование труда в современных условиях. // ВНИПК «Актуальные вопросы современных гуманитарных и естественных наук». — Сибай: Сибайский филиал БГУ, 2010.
2. *Генкин Б. М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. — М.: НОРМА, 2008. — 480 с.
3. *Дерябина Е. В., Абрашкин М. С.* Обоснование совершенствования нормативных подходов с целью повышения производительности труда. // Научно-практический журнал «Социально-экономическое управление: теория и практика». — 2010. — №1–2. — С. 146–149.
4. *Дерябина Е. В.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: учеб. пособие. — Томск: Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2006. — 225 с.

Таблица 1

Основные направления санации нормирования труда на современном предприятии

Основные направления	Сущность мероприятий	Результат совершенствования
Повышение мотивации рабочих к высокопроизводительному труду	<ol style="list-style-type: none"> 1) Организация проведения повторного инструктажа и дополнительного обучения рабочих не выполняющих нормы; 2) Устранение организационно-технических причин невыполнения норм; 3) повышение материальной заинтересованности рабочих в выполнении норм; 4) повышение мотивации работников к улучшению дисциплины труда. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Ликвидация узких мест в производстве; 2) сокращение потерь рабочего времени; 3) повышение мотивации рабочих.
<ol style="list-style-type: none"> 2) Обеспечение оптимальной и равномерной напряжённости норм труда 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Обеспечение равной напряжённости норм и устранение неравно напряжённости норм на отдельных видах работ; 2) увеличение удельного веса научно (технически) обоснованных норм; 3) снижение нормативной трудоёмкости продукции за счет механизации, автоматизации труда; 4) проведение выборочной сравнительной оценки равнонапряжённости норм рабочих при дифференциации трудовых функций; 5) усиление контроля и повышение точности учёта выполнения норм выработки; 6) усиление контроля внутрисменных потерь рабочего времени следовательно на поврежденных работах; 7) своевременное и систематическое выявление лишних затрат рабочего времени. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Повышение мотивации работников; 2) повышение адекватности оценки затрат и результатов труда; 3) выявление имеющихся резервов роста производительности труда.
<ol style="list-style-type: none"> 3) Расширение зоны охвата нормированием труда всех работников предприятия. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Расширение зоны применения научно-обоснованных норм и нормативов для всех категорий работников предприятия (основных, обслуживающих, обеспечивающих рабочих, служащих, специалистов); 2) внедрение в процессы труда межотраслевых и прогрессивных отраслевых норм и нормативов; 3) расширение сферы применения научно-обоснованных норм как резерва повышения производительности труда. 4) расширение охвата нормированием труда временно оплачиваемых работников и установление для них норм трудовых затрат, нормативов численности, норм обслуживания и нормированных заданий. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) Расширения зоны нормирования труда работников в промышленности до 85–90%; 2) оптимизация численности работников; 3) повышение качества создаваемой продукции; 4) экономия рабочей силы, достигнутая за счёт увеличения норм и зон обслуживания.

Окончание таблицы 1

<p>4) Обновление норм при осуществлении организационно-технических мероприятий на рабочих местах.</p>	<p>1) Своевременный пересмотр и замена действующих норм выработки, обслуживания и нормативы численности, не отвечающих современным экономическим условиям;</p> <p>2) своевременный пересмотр и замена действующих норм затрат труда, норм времени обслуживания и нормативов численности на работы, трудоемкость которых уменьшилась в результате улучшения организации производства и труда;</p> <p>3) своевременное выявление и замена ошибочно установленных норм, в которых неправильно учтены организационно-технические условия, допущены неточности в применении нормативных материалов и проведении расчетов и т.д.</p>	<p>1) Выявление имеющих резервов роста производительности труда;</p> <p>2) оптимизация численности работников;</p> <p>3) экономия рабочей силы, достигнутая за счёт увеличения норм и зон обслуживания.</p>
<p>5) Автоматизация процессов нормирования труда</p>	<p>1) Внедрение в процессы управления трудовыми ресурсами автоматизированных систем обработки данных с помощью персональных компьютеров;</p> <p>2) внедрение автоматизированных систем исследования трудовых процессов и обработки нормативно-технической и нормативно-экономической информации;</p> <p>3) внедрение современных систем видеонаблюдения для изучения затрат рабочего времени;</p> <p>4) создание единой концепции автоматизации процессов нормирования труда.</p>	<p>1) Автоматизация процессов нормирования труда (нормировочных расчётов);</p> <p>2) развитие технической базы по нормированию труда на основе автоматизированной обработки информации;</p> <p>3) повышение возможности целенаправленного развития единой системы нормирования труда.</p>



Елена Владимировна Дерябина — кандидат экономических наук, доцент, соискатель кафедры экономики Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

Elena Vladimirovna Deryabina — Ph.D., Candidate of Economics, docent, competitor for Doctor's degree at Tomsk State University of Executive Systems and Electronics Economics department.

427410, г. Томск, пос. Светлый, д. 5, кв. 29
5 Svetly stl., app. 29, 427410, Tomsk, Russia
Тел.: +7 (923) 417-93-32; e-mail: evderyabina@ms.tusur.ru



Михаил Сергеевич Абрашкин — соискатель кафедры экономики Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

Mikhail Sergeevich Abrashkin — competitor for Candidate's degree at Tomsk State University of Executive Systems and Electronics Economics department.

427410, г. Томск, пр. Ленина, д. 40
40 Lenina pr., Tomsk, Russia
Тел.: +7 (3822) 98-30-75; e-mail: abrashkinms@mail.ru
