

КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ И В ОРГАНИЗАЦИЯХ

KEY FEATURES OF LABOUR NORMS IN RUSSIAN ENTERPRISES AND ORGANISATIONS

Талаева Ангелина Сергеевна, студентка ИНЭФБ БашГУ, Уфа, Россия

Talayeva Angelina Sergeevna, student, Institute of Economics, Finance and Business, Bashkir State University, Ufa Russia

Аннотация. В данной статье поднимается проблема повышения эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности с учетом интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности, а главное – в сфере труда. В качестве решения данной проблемы можно рассматривать совершенствование управления нормированием труда.

Abstract. This article raises such a problem as improving the efficiency of the economy while enhancing its social orientation, taking into account the interests and needs of a person in all spheres of his activity, and most importantly – in the field of labor. As a solution to this problem, we can consider the improvement of labor regulation.

Ключевые слова: нормы труда, норма времени, эффективность, труд, нормирование труда, ресурсы, методы нормирования.

Keywords: labor standards, norm of time, efficiency, work, labor rationing, resources, rationing methods.

С того момента, как в 1992 году, Россия перешла к рыночной экономике, потребность в нормировании труда резко возросла. Каждый руководитель начал очень внимательно относиться ко всем своим ресурсам, включая живой труд всех своих работников. Ведь при правильном сочетании ресурсов, используемых в трудовом процессе, эффективность работы окажется наивысшей.

Для того чтобы повысить эффективность труда на предприятии, необходимо поставить и выполнять следующие задачи:

1. Постараться улучшить организацию труда на производстве;
2. Снизить трудоемкость продукции;
3. Материально стимулировать сотрудников предприятия для того, чтобы повысить эффективность производства;
4. Поддерживать экономически обоснованные отношения между повышением заработной платы и ростом производительности труда;

Нормирование труда способствует активному применению достижений науки из разных областей, прогрессивных технологий и техники.

Всякие нормы труда обязаны соответствовать наиболее эффективным для условий определенного рабочего места вариантам технологического процесса, управления и производства, организации труда. Иными словами, приемлемому режиму работы оборудования, рациональному содержанию трудового процесса, ведущим методам и приемам труда, преимущественно целесообразным системам и обслуживанию рабочих мест в организации. Помимо этого, нормы труда должны обеспечивать такие условия, где производительность труда работника будет повышена, а утомляемость понижена.

На сегодняшний день, назначение нормирования труда сводится к тому, что оно должно активно влиять на вероятные возможности и итоги деятельности организаций по достижению двух взаимосвязанных между собой социальных и экономических целей:

1. Обеспечение процесса производства конкурентоспособности товаров и услуг;

2. Разумное использование человеческого капитала. По этой причине повышаются и требования к нормированию труда, которые можно изложить следующим образом:

- предельно возможное увеличение сферы нормирования труда, которое обеспечивает измерение и объективную оценку трудовых затрат при всех видах выполняемых работ;

- грамотное установление норм и их максимальное приближение к общественно нужным затратам труда;

- исследовательская обоснованность норм труда с помощью полного учета психофизиологических, организационно-технических, социальных и экономических факторов;

- создание необходимых условий, способствующих развитию личности, максимальной реализации творческих, материальных и производственных потребностей;

- разработка комплекса мер, обеспечивающих работников нормальной интенсивностью труда, с целью сохранения здоровья и трудоспособности.

В основном, на практике используются аналитический и опытно-статистический методы нормирования.

При применении опытно-статистического метода (суммарного), устанавливаются нормы на работу в целом, без поэлементного разбора операций.

Опытный метод основывается на личном опыте нормировщика, а статистический же метод, полагается на установлении норм по данным о фактических затратах времени исходя из аналогичной работы в прошлом.

Суммарный метод не является научным, так как при разработке норм, нет необходимого анализа фактических условий труда.

При аналитическом методе, напротив, нормы труда научно обосновываются. С помощью этого метода нормирование осуществляется в нижеуказанном порядке:

- нормируемая операция делится на составляющие ее элементы;

- устанавливаются все факторы, влияющие на время выполнения каждого элемента в частности (технические, психофизиологические, социальные, организационные, экономические);

- планируется оптимальный состав операции и последовательность выполнения ее элементов, учитывая при этом наилучшее сочетание факторов, влияющих на их продолжительность.

После этого рассчитываются приблизительные затраты времени на каждый элемент отдельно, далее определяется норма времени на операцию в целом. Одновременно с этим разрабатываются организационно-технические мероприятия, обеспечивающие продвижение запроектированного трудового процесса и установленной нормы. Данный метод нормирования имеет два вида: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский. Эти виды различаются между собой способом определения затрат времени. Аналитически-расчетный метод определяется тем, что затраты времени на каждый элемент операции и операцию в целом определяется по научно обоснованным нормативам. При использовании аналитического метода нормирования, устанавливаются затраты времени на каждый элемент и операцию в целом, все это основывается на непосредственном измерении этих затрат на рабочих местах.

Например, делаются фотографии рабочего места или проводится хронометраж рабочего времени.

Наиболее важными для реализации задачами, стоящими перед нормированием труда, считаются:

- нормирование труда руководителей и работников организаций;

- повышение обоснованности используемых норм труда и их взаимозависимости с планированием, организацией производства, оценкой трудового вклада работников, ценообразованием и определением численности персонала;

- создание комплекса мер по рациональному использованию возможностей всех работников предприятия.

Подводя итог данной темы, можно сказать, что нормирование труда в последние годы сильно выдвинулось на первый план и стало одним из важнейших элементов в системе управления персоналом организации. Это связано с тем, что возросла необходимость повышения эффективного использования трудового потенциала персонала, оптимизации их профессионального состава и своевременному изменению требований к персоналу исходя из условий рынка.

Библиографический список

1. Бычин В.Б., Малинин С.В. Нормирование труда: учебник / Под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. - 320с.
2. Волосовская Н.М. Социально трудовые отношения: учебное пособие. - Новосибирск: НГУЭиУ, 2002. - 144с.
3. Генкин Б.М. Организация. Нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник. - М.: Норма, 2003. - 216с.
4. Рабцевич А.А. Инновационная ориентация локальных рынков труда Республики Башкортостан // Научное обозрение. - 2014. - №4. - с.262-265.
5. Рабцевич А.А. Инновационная ориентация рынка труда в экономическом развитии региона // Известия ИГЭА. - 2014. - №4. - с.13.
6. Рабцевич А.А. Концепции понимания рынка труда в современной экономической науке // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2018. - №1. - с.24-28.
7. Суетина Л.М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] - Режим доступа: //jobgrade.ru.
8. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. - 2003. - №3. - с.79-81.

Bibliography

1. Bychin V.B., Malinin S.V. Normirovanie truda: uchebnik / Pod red. Ju.G. Odegova. M.: Jekzamen, 2003. - 320s.
2. Volosovskaja N.M. Social'no trudovye otnoshenija: uchebnoe posobie. - Novosibirsk: NGUJeiU, 2002. - 144s.
3. Genkin B.M. Organizacija. Normirovanie i oplata truda na promyshlennyh predpriyatijah: uchebnik. - M.: Norma, 2003. - 216s.
4. Rabcevich A.A. Innovacionnaja orientacija lokal'nyh rynkov truda Respubliki Bashkortostan // Nauchnoe obozrenie. - 2014. - №4. - s.262-265.
5. Rabcevich A.A. Innovacionnaja orientacija rynka truda v jekonomicheskom razvitii regiona // Izvestija IGJeA. - 2014. - №4. - s.13.
6. Rabcevich A.A. Konceptii ponimaniya rynka truda v sovremennoj jekonomicheskoj nauke // Jekonomika i upravlenie: nauchno-prakticheskij zhurnal. - 2018. - №1. - s.24-28.
7. Suetina L.M. Sostojanie i koncepcija sovershenstvovanija normirovanija truda v sovremennyh uslovijah [Jelektronnyj resurs] - Rezhim dostupa: //jobgrade.ru.
8. Fedchenko A. Stimulirovanie rabotnikov: zarubezhnyj opyt // Chelovek i trud. - 2003. - №3. - s.79-81.

Сведения об авторе

Талаева Ангелина Сергеевна, студентка Башкирского Государственного Университета, кафедры социологии труда и экономики предпринимательства, angelina246890@yandex.ru, тел. +7(917) 376-23-18

Author's personal details

Talaeva Angelina Sergeevna, student, Bashkir State University, Department of Labor Sociology and Business Economics, angelina246890@yandex.ru, tel. +7 (917) 376-23-18

© Талаева А.С., 2020.