

Секция 5. КАЧЕСТВО ТРУДА: СОСТОЯНИЕ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ

В.Г. Локтев
НИИ труда (Минск)

УПРАВЛЕНИЕ НОРМИРОВАНИЕМ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К РЫНОЧНЫМ УСЛОВИЯМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Замена административно-хозяйственных систем управления рыночными коренным образом изменяет методы оценки эффективности работы предприятий. Оценка результатов на основе прибыльности, конкурентоспособности выпускаемой продукции, спроса на нее, а не на основе выполнения и перевыполнения плана должна приводить к постоянному снижению производственных затрат и, в первую очередь, затрат труда как наиболее динамичному их виду. В связи с этим возрастает роль нормирования труда.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, организация производства и нормирование труда традиционно рассматриваются в качестве важнейших составляющих внутрифирменного управления. Предоставляя предприятиям полную самостоятельность в вопросах нормирования труда, государство должно создать механизм организационного, правового и экономического воздействия на эффективность работы по нормированию труда на предприятиях посредством оптимального сочетания функций государственного управления и самих предприятий. При этом роль государства, его органов должна быть более активной.

Единое экономическое пространство, развитие интеграционных процессов стран Содружества, наличие на предприятиях и в организациях СНГ в большинстве своем одинаковых видов выполняемых работ, машин, оборудования и т.п. требуют систематического обновления и создания нормативной базы по труду в рамках СНГ. Решение о создании такой базы было принято на заседании Координационного совещания государств-участников СНГ 22 ноября 1995 г.

Главными причинами, обуславливающими актуальность нормирования труда, по мнению зарубежных специалистов, являются экономические, основная из них — необходимость постоянного снижения издержек производства и повышения на этой основе прибыльности и конкурентоспособности.

Всесторонне обоснованные затраты труда являются фундаментом планирования фирм: на основе их строятся сетевые графики выпуска продукции, определяется потребность в трудовых и материальных ресурсах. При этом проводится постоянный анализ фактических затрат труда с планируемыми и при отклонениях принимаются оперативные решения по ликвидации "узких" мест.

Совершенствование нормативной базы, организации нормирования требует новой теории и методологии решения этих вопросов применительно к условиям рынка. Усилия государства в этом плане должны быть направлены совместно с отраслевой, вузовской наукой на создание научных основ нормирования, включающих разработку единой методологической базы разработки нормативов затрат труда, введение в практику темпа работы, проработку проблемных вопросов по оптимизации норм труда и др. Финансирование этих работ в достаточной мере может обеспечиваться заинтересованными концернами, ассоциациями, предприятиями и организациями.

Реализация принципов, направлений, форм и методов совершенствования организации и нормирования труда вызывает необходимость создания в республике государственной системы управления организацией и нормированием труда, состоящей из структуры органов управления и подразделений, занимающихся организацией и нормированием труда.

Цель системы — повышение эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полное учете интересов и потребностей человека в сфере труда.

Основными задачами реализации цели государственной системы управления организацией и нормированием труда должны стать:

- выработка новой государственной трудовой стратегии, ее пропаганда и практическое осуществление;

- централизованная разработка норм и нормативов затрат труда межотраслевого и отраслевого применения;

- создание республиканского банка норм и нормативов времени, приемов и комплексов трудовых движений, описания типовых рабочих мест, технологического оборудования, оргоснастки;

- разработка типового программно-методического комплекса, представляющего собой взаимосвязанную совокупность средств методического, программного и информационного обеспечения по нормированию работ;

- выявление имеющихся в странах СНГ и мировой практике, а также создание прогрессивных систем организации, нормирования и оплаты труда и их распространение.

В условиях рыночных отношений, несмотря на полную самостоятельность предприятий, основным в нормировании будет расчетно-аналитический метод, при котором используются различные нормативные материалы.

В этой связи Министерство труда Республики Беларусь поручило Научно-исследовательскому институту труда разработать республиканский информационный банк норм и нормативов затрат труда.

Цель этой работы — создать в Республике Беларусь развитую базу на машинных носителях, позволяющую: исключить дублирование в разработке норм и нормативов, сократить сроки и стоимость подготовки производства новых изделий.

для обеспечения функций информационного банка норм и нормативов затрат труда поставлена задача обеспечить его работу как информационной единицы в составе республиканской структуры при центре производительности (если такой будет создан) или при Научно-исследовательском институте труда Министерства труда Республики Беларусь и в составе отделов организаций труда и заработной платы организаций и предприятий.

В соответствии с этим разработаны два варианта управления банком норм и нормативов: обеспечение информационными услугами предприятий и организаций в масштабах республик; определение нормативных материалов для расчета норм затрат труда в цехах и отделах и автоматизированный расчет времени на работы, на которые разработаны и подключены с помощью блока сопряжения автоматизированные системы.

А.Д. Лашук, канд техн. наук
Минсельхозпрод РБ (Минск)

КВАЛИФИКАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СПЕЦИАЛИСТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В традиционной оценке деятельности фиксируется “разрыв”, расхождение между целями и результатами деятельности, между результатами и необходимыми продуктами, а затем это расхождение объясняется отклонениями от должной структуры деятельности, заданной в норме или нормативном предписании. При таком подходе наличие нормы есть условие и предпосылка оценки. Норма может задаваться как действительная, принятая самим действующим, так и возможная, учитываемая только “квалифицирующим”.

Однако в ситуации деятельности мы сталкиваемся обычно с гораздо более сложным вариантом оценки. Действительно, ведь и квалифицированная и неквалифицированная деятельность одинаково приводят к результатам, соответствующим исходным целям и требованиям на продукт. Тогда прямое сопоставление с нормой деятельности не может здесь играть ведущую роль: квалификация деятельности не сводится к установлению ошибки и предполагает другие ориентиры ранжирования и оценки.

Более того, сама норма в деятельности весьма относительна: нормальной будет всякая деятельность, приводящая к результатам, соответствующим намеченным целям. Следовательно, процессуальное устройство, операционный состав и многие другие компоненты деятельности остаются за рамками нормирования и не подвергаются прямому оцениванию. Таким образом, квалификация деятель-