

В.Г. Локтев,*доктор экономических наук, доцент*

О РОЛИ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

В период централизованной экономики благодаря исследованиям отечественных ученых, специалистов и практиков в области науки нормирования и экономики труда была создана теория нормирования труда, определены методологические, методические и организационные основы установления норм затрат труда, создана база нормативных материалов для нормирования затрат труда всех категорий работников.

Вместе с тем в полной мере достижения теории, методологии и практики нормирования в условиях административно-командной системы реализовать не удалось. По мере усиления централизации управления нормированием труда нормы затрат труда все меньше выполняли свои основные функции меры труда, «фундамента» планирования производства, меры вознаграждения за труд, оценки производительности, цены продукции. Неоднократные попытки добиться коренного улучшения нормирования труда осуществлялись волевыми способами и практически не приносили положительных результатов, поскольку осуществлялись без тесной увязки с интересами самих предприятий. В результате нормирование труда приобрело на предприятиях крайне искаженные формы, а сами нормы стали выполнять несвойственную им функцию регулятора уровня заработной платы. Как следствие, применяемые на предприятиях нормы труда перестали быть его общественно необходимой мерой, росло негативное отношение работников предприятий к нормированию труда, ослаблению его роли в организации производства, ценообразовании, качестве продукции и услуг.

Рыночная экономика требует существенного изменения производственных отношений, выработки новой трудовой стратегии, создания методов социального согласия при решении вопросов, касающихся человека, условий его труда, организации, нормирования и оплаты. Наиболее успешно эти вопросы решаются в тех странах, где создана соответствующая материальная и научная база, функционируют специализированные организации, занятые разработками в области организации производства, труда и управления. Обязательным элементом управления трудом является его нормирование.

В развитых странах нормирование труда традиционно рассматривается в качестве важнейшего составляющего звена внутрифирменного управления. Установление затрат труда, которое осуществляется на основе нормирования, связывается с планированием, организацией, мотивацией, контролем, т.е. именно с теми определяющими функциями, которые несет в себе управление. Совместное исследование, проведенное Европейской ассоциацией

производительности и Международной ассоциацией МТМ, показало, что предприниматели в развитых странах (США, Великобритании, Швеции, Италии, Японии) не только не высказываются против нормирования труда, а наоборот, расширяют сферу его применения как в материальном, так и в нематериальном производстве. Так, в США, по выборочным данным, нормирование труда используется на 100 % обследованных предприятий машиностроения, лесопильной, бумажной, кожевенной промышленности, в производстве стройматериалов, страховании и здравоохранении, на 88 % — пищевой промышленности, 93 % — текстильной промышленности, 85 % — химической промышленности.

Большое значение на фирмах придается развитию нормативной базы труда, разработке каталогов нормативов времени на различные виды движений. Крупные корпорации, такие как IBM, Northern Telecom Inc, разрабатывая свою нормативную базу, используют автоматизированные системы нормирования, адаптированные к специфическим условиям собственного производства. Проводить разработку нормативов и норм предполагается совместно с проектированием технологических процессов на основе ЭВМ. Компьютеризация различных видов микро- и макроэлементных систем способствует снижению сроков и трудоемкости разработки норм и нормативов, повышению их качества, общему снижению издержек, связанных с разработкой и пересмотром норм труда. Особенно важным становится увязка затрат труда с издержками производства.

Развитие рыночных отношений в Республике Беларусь создает все возможности эффективного хозяйствования. В условиях конкуренции продукции главным направлением обеспечения экономической стабильности должно быть сокращение издержек на выпуск продукции и в первую очередь затрат живого и овеществленного труда при обязательном условии наиболее полного учета запросов работников в содержательности и оплате труда, условиях работы. Реализовать это возможно на основе существенного совершенствования организации и нормирования труда.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе проведения целенаправленной работы по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

В условиях рыночных отношений работа по нормированию труда должна сочетать как решение текущих задач — выявление наиболее эффективных условий производства, их закрепление в нормах и освоение, — так и проведение работ, связанных с решением перспективных стратегических задач, — оценку достигнутой величины трудовых затрат по общеотраслевому уровню, выявление возможности достижения этого уровня и его снижения, проверку экономической целесообразности снижения трудовых затрат в результате проведения комплекса мер технического и организационного характера.

Эффективное решение обеих задач требует значительного расширения направлений работы в области нормирования, совершенствования нормативной и информационной базы.

В новых экономических условиях не только повышаются требования к нормированию и нормам, но и создаются благоприятные условия для повышения уровня нормирования труда, усиления его воздействия на эффективность производства и труда.

Новые возможности в области нормирования в первую очередь связаны с расширением прав предприятий, что нашло выражение в том, что все вопросы нормирования труда полностью стали прерогативой предприятий, которые имеют право устанавливать тарифные ставки, решать другие вопросы оплаты труда (размеры премиальных выплат, доплат за неблагоприятные условия труда и др.). В результате этого отпала необходимость регулирования уровня труда путем завышения устанавливаемых норм времени, что позволяет вводить нормы на уровне необходимых затрат, которые в полной мере могут выполнять присущие им функции планирования и управления на предприятии, регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и наемными работниками.

Нормы трудовых затрат (обычно нормы труда), являющиеся по своей экономической сущности мерой труда, призваны выполнять следующие функции:

- организация труда и производства;
- внутрипроизводственное текущее и перспективное планирование;
- оценка эффективности труда и на этой основе быть основой стимулирования высокопроизводительного труда;
- быть основой для обеспечения нормальной интенсивности и тяжести труда;
- являться гарантом соблюдения интересов работника в части содержательности поручаемых ему в соответствии с нормой работ, перспектив его профессионально-квалификационного роста (трудовой карьеры).

В новых экономических условиях роль и функции, выполняемые нормами, имеют ряд принципиальных отличий, главными из которых являются следующие. Во-первых, функции норм в условиях рыночных отношений уже не ограничиваются сферой данного предприятия, они позволяют сопоставить эффективность труда на нем со среднеотраслевыми показателями, показателями на родственных предприятиях и на этой основе судить о конкурентоспособности выпускаемой на предприятии продукции.

Во-вторых, в новых условиях с изменениями в социально-трудовых отношениях меняется и мотивация, и результативность труда как отдельного работника, так и всей совокупности наемных работников. Опыт ряда предприятий нашей страны, который подтверждается практикой развитых стран, в частности Японии, свидетельствует о том, что решение вопроса организации и нормирования труда в современных условиях превращается из чисто инженерной в комплексную социально-экономическую задачу, в рамках которой наряду с анализом выполняемой работы должны решаться вопросы по-

вышения удовлетворенности трудом, развития работников, перспектив их дальнейшей трудовой деятельности.

Такой подход позволит учесть интересы работника, сделать его активным участником процесса введения всего нового в производство и дать реальные результаты в повышении эффективности производства как в перспективе, так и непосредственно после проведения мер в указанных выше направлениях.

Наряду со свободой предприятий в вопросах организации и нормирования труда большая роль должна принадлежать и государственным органам. От административно-командных, запретительных функций министерства и ведомства республики должны перейти к выполнению задач, способствующих эффективному хозяйствованию предприятий, таких как разработка норм и нормативов затрат труда, имеющих межотраслевое и отраслевое применение; организация работы по отслеживанию и использованию достижений мировой практики в области управления нормированием и организацией труда; разработка единых подходов к оптимизации норм труда; обеспечение профессиональной подготовки и т.д.

Давая предприятиям самостоятельность в организации и нормировании труда, государство должно создавать механизм правового, научно-методического и нормативного обеспечения эффективности работы на предприятиях по совершенствованию организации и нормирования труда посредством оптимального сочетания функций государственных органов и предприятий. Причем роль государственных органов в переходный период должна быть более активной. Децентрализация управления экономикой не должна приводить к утрате государством функций в выработке новой трудовой стратегии, создании методов социального согласия в защите трудящихся при повышении напряженности норм, определении единых принципов организации и нормирования труда, что характерно для всех развитых стран.

Реализация данных принципов требует новых подходов к организации и нормированию труда. Главным должно быть стремление к наиболее полному использованию интеллектуальных и профессиональных способностей, дальнейшее развитие потенциала работника, обогащение содержания труда. С этой точки зрения в первую очередь совершенствование организации и нормирования труда необходимо проводить на основе концепции качества трудовой жизни.

Основными *понятиями качества трудовой жизни* являются:

- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасность и здоровые условия труда;
- непосредственная возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе;
- социальная полезность труда.

В западных странах с развитой рыночной экономикой выработкой политики в области концепции качества трудовой жизни занимаются государ-

ственные структуры. Вопрос организации производства, труда и управления в концепции необходимо рассматривать как важнейшее средство исполнения теории гуманизации труда, которая должна обеспечивать:

- обогащение содержания труда, соответствующего его квалификации, при котором рабочие совмещают функции работников основного и вспомогательного производства, контроля за качеством продукции и некоторые организационные функции;
- чередование рабочих мест, возможность в процессе труда переходить с одного рабочего места на другое, чтобы избежать утомительного монотонного труда;
- группировку нескольких разнородных кратковременных операций, наиболее полное приспособление производства к человеку;
- развитие коллективных форм организации труда, демократизацию структур управления, развитие форм трудовой демократии, широкое и активное участие работников в решении всех производственных задач.

Организация работы по управлению трудом в новых условиях хозяйствования предъявляет повышенные требования к специалистам, работающим в этой области. Они должны в совершенстве владеть современными методами проектирования трудовых процессов и их анализа с использованием новейших информационных технологий на основе компьютерной техники, микроэлементного нормирования, оценки темпа работы, расчета норм затрат труда с помощью вычислительной техники, анализа и оценки нормативов времени, оценки норм труда, используемых на предприятии, и т.д.

В связи с этим эффективность работы по управлению трудом будет зависеть от уровня профессиональной подготовки специалистов, занятых в данной области.

В Республике Беларусь в подготовке специалистов по труду сложилась парадоксальная ситуация. До недавнего времени подготовка специалистов такого профиля не велась. Выявленная Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь потребность предприятий и организаций в специалистах по экономике труда в 2005 г. составляла более 1400 чел., до 2010 г. требуется еще столько же. В настоящее время в Белорусском государственном экономическом университете открыта новая кафедра экономики труда, начавшая подготовку экономистов по труду по очной и заочной формам обучения. Это исправит сложившееся положение и восполнит дефицит экономистов по труду в отраслях экономики.

Подготовка специалистов по специализации «Экономика труда» предусматривает глубокое изучение специальных дисциплин по экономике и социологии труда, организации и нормированию, экономике трудовых ресурсов и др. Проблемы труда и заработной платы волнуют каждого: от рабочего до руководителя предприятия. Решение подобных проблем невозможно без хорошей теоретической подготовки и практических навыков в данной области знаний, что подтверждает остроту потребности в экономистах по труду.