

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В ИНТЕГРИРОВАННЫХ КОМПАНИЯХ: ПУТИ РЕШЕНИЯ

Л.Т. Печеная, Л.Н. Иванова-Швец, С.В. Толкачева

*ФГБОУ Московский государственный университет экономики, статистики
и информатики (МЭСИ), Москва, Россия*

Современный этап развития рыночных отношений в России происходит в условиях противостояния зарубежной экспансии и введения санкций со стороны государств западной коалиции. В связи с этим требуются всесторонние меры по укреплению национальной экономики, переходу многих отраслей на самообеспечение, что может быть достигнуто путем интеграции товаропроизводителей; более полного использования потенциала предприятий; повышения конкурентоспособности; снижения негативного воздействия внешних и внутренних факторов, укрепления статуса на рынках сбыта, гармонизации трудовых ресурсов с другими элементами компании и интересами потребителя. Важная роль в этом цикле мер отводится развитию и совершенствованию нормирования и оплаты труд, что, прежде всего, предусматривает повышение точности и увеличение охвата трудовых процессов нормативными материалами. Особенно это необходимо в связи с активизацией процессов объединения предприятий разных отраслей в компании корпоративного типа, а также с появлением новых видов работ, профессий и функций работников и пр.

Основу рациональной организации нормирования и оплаты труда в компаниях любой отрасли и формы собственности составляют базовые принципы, научные и методические положения, а также сами нормативные материалы. Однако вопросам их разработки, уточнения в нашей стране и государствах постсоветского пространства в настоящее время не уделяется должное внимание. Это обусловлено разрушением системы централизованного планирования, а также сети отраслевых НИИ, на которые были возложены разработка и внедрение норм. В таких условиях большинство предприятий вынуждены использовать устаревшие нормы и нормативы, еще разработанные в 80-е годы. Развитие рыночных отношений в стране явилось предпосылкой технической модернизации производства, внедрения современной техники и технологий, а также новых организационных форм и структур предприятий и связанных с этим моделей управления. В результате возник острый дефицит норм и нормативов практически по всем направлениям деятельности компаний, включая использование трудовых ресурсов и оплату труда работников адекватно современным условиям и трудовому вкладу.

Исследование показало, что многие предприятия не могут самостоятельно разрабатывать научно обоснованные нормы и нормативы по ряду причин: отсутствие квалифицированных специалистов и опыта проведения такого рода работ собственными силами; дефицит рабочего времени нормировщиков и экономистов по труду; нехватка средств на услуги специализированных сторонних организаций и т.д. Кроме того, сегодня во многих высших учебных заведениях отсутствует подготовка кадров в области нормирования труда. Данные обстоятельства приводят к отставанию отечественных предприятий от ведущих мировых компаний по уровню конкурентоспособности, где нормирование является одним из главных требований современного бизнеса. За рубежом нормы и нормативы разрабатываются в рамках различных программ и методических положений, включая метод «Стандарт костинг», в которых самые высокие требования предъявляются к их качеству и напряженности [1].

Сравнительно благоприятные предпосылки для нормирования труда складываются в крупных интегрированных компаниях, где данным вопросам стали уделять внимание. Это обусловлено тем, что для эффективного использования трудовых ресурсов в корпорации

требуется установить необходимые пропорции между затратами предметов, орудий труда и живого труда, что может быть достигнуто путем нормирования, включая разработку и применение технически обоснованных норм труда на выполнение всех видов работ по выпуску продукции и ведению иной деятельности. Необходимость развития нормирования также вызвана потребностью в совершенствовании планирования фонда заработной платы и повышении производительности труда. Кроме того, с усилением конкуренции возрастает роль нормирования трудовых ресурсов в целом по корпорации и предприятиям в ее составе. Применение научно обоснованных норм и нормативов позволит усилить контроль за качеством труда, численным и профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов корпорации, а также за рациональным расходованием заработной платы. Функциональное назначение системы норм и нормативов также проявляется в том, что она регламентирует затраты труда во всех звеньях интегрированной компании.

Процедура совершенствования нормирования труда в объединении, прежде всего, должна предусматривать повышение точности и расширение сферы охвата различных трудовых процессов и всех субъектов консолидированной структуры нормативными материалами. Особенно это необходимо в условиях диверсификации деятельности. Поэтому функции исследования, разработки норм и нормативов, их апробации и внедрения на практике, а также контроля исполнения, должны быть возложены на управляющую компанию корпорации. Решение этих задач может быть осуществлено при создании службы (департамента) нормирования, на которую и будут возложены данные функции.

Весь комплекс норм и нормативов по труду, применяемых в корпорации, можно классифицировать по уровню специализации на: обобщенные (унифицированные) и специализированные. Унифицированные нормы применимы в различных производствах (например, на погрузочно-разгрузочные, ремонтные, автотранспортные, складские и прочие работы). Специализированные нормы и нормативы находят применение в профильной деятельности предприятий [2, с. 6]. Интеграционные процессы требуют разработки и использования как универсальных, так и специализированных норм, в связи с объединением в рамках одной компании разных производств и сфер деятельности. Учитывая, что каждая отрасль имеет ряд существенных отличительных признаков, принцип построения системы норм и нормативов в каждой из них характеризуется своими особенностями. Однако независимо от профиля деятельности субъектов корпорации, в основу формирования системы норм и нормативов по труду должны быть положены следующие принципы: методическое единство; прогрессивность на основе максимального учета в них достижений научно-технического прогресса; комплексность, путем охвата нормативной базой разных сфер деятельности; систематическое обновление; сопоставимость в соответствии с законами рыночной экономики.

В зависимости от характера, масштабов и уровня производственно-хозяйственной деятельности объектами нормирования труда могут являться: корпорация в целом; отдельные предприятия в ее составе; которые могут относиться к разным отраслям (или подотраслям); а также технологические цехи; производственные участки; рабочие места; отдельные виды работ и пр.

Модель построения корпоративной нормативной базы представлена на схеме (рис. 1).

Справедливым следует признать высказывание: «Организация нормативного хозяйства должна обеспечить своевременную разработку и систематизацию научно обоснованных норм, доведение их до заинтересованных отделов, служб, цехов, жесткий и постоянный контроль за их соблюдением, а также своевременное внесение в нормы изменений, связанных с внедрением новой техники, технологии, организационных, научно-технических и других мероприятий ...» [3, с. 16].

Формирование норм и нормативов по труду в корпорации предлагается осуществлять в рамках четырех стадий: организационная, методическая, расчетная и экспериментальная.

Организационная стадия предусматривает порядок разработки и систематического обновления норм и нормативов, определение состава участников, а также объемов финансирования этих работ.

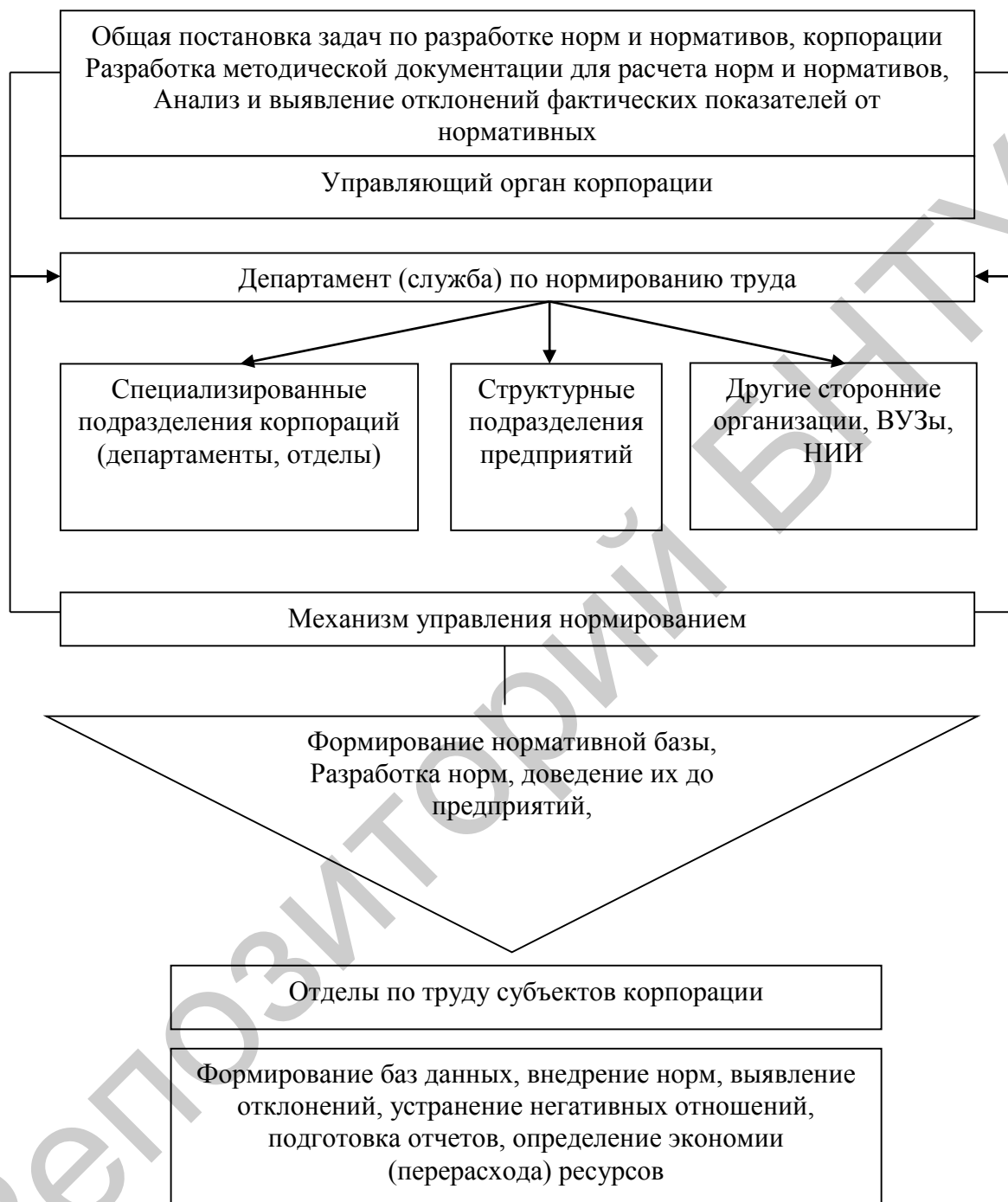


Рис. 1 – Модель управления корпоративной нормативной базой

Методическая стадия включает подготовку методических документов по разработке норм и нормативов, их согласование и утверждение.

Расчетная стадия предполагает проведение расчетов, формирование проекта норм и нормативов.

На *экспериментальной стадии* производится апробация проекта норм и нормативов, выявление отклонений и их корректировка.

В условиях сильной конкуренции успех функционирования на рынке, как самостоятельных предприятий, так и в составе интегрированной компаний в значительной мере зависит от состояния и развития нормативно-исследовательских работ, нормативных и методических материалов, которые определяют масштабы применения прогрессивных норм и нормативов и их внедрение в производство. Поэтому особого внимания требует проблема, связанная с систематизацией объектов нормирования, планированием и организацией исследований, обоснованием и расчетом норм и нормативов, а также с контролем качества разработок, их апробацией и внедрением. В современных условиях такую деятельность способны осуществлять только консолидированные образования, в составе управляющего органа которых созданы специализированные подразделения, для решения этих вопросов, обладающие опытом и соответствующей квалификацией в области нормирования.

Нормативная база по труду способствует организации трудовой деятельности в разрезе всех уровней управления, как для самостоятельно функционирующих предприятий, так и корпораций, в том числе для структурных подразделений консолидированной структуры. В ней должны быть определены перечни норм и нормативов по соответствующим группам ресурсов, сроки, этапы разработки и выполнения, конкретные разработчики, лица, ответственные за выполнение и контроль данного вида норм и нормативов. Состав и численности персонала, занятого нормированием определяются индивидуально с учетом следующих факторов: масштабы объединения (число интегрантов); численность персонала, занятого во всех звеньях интегрированной структуры; широта ассортимента выпускаемой продукции (выполняемых работ, услуг) и другие. Для решения наиболее сложных вопросов в области нормирования труда могут привлекаться ученые и специалисты вузов, НИИ, а также других специализированных организаций

Рациональный подход к процессу организации нормирования и оплаты труда должен отражать не только экономические, но и социальные задачи, что требует учета вопросов состояния условий труда, степени социальной защищенности работников. Особое место в сфере нормирования труда должно уделяться применению достижений таких наук как эргономика, психология и физиология трудовой деятельности, математическая статистика, экономико-математические методы.

Совершенствование состояния нормативной базы труда должно являться постоянным процессом, включая не только расширение нормативной базы, но и дальнейшее развития методологии определения затрат рабочего времени, необходимых для выполнения заданных объемов работ и числа рабочих, занятых этой деятельностью. В условиях современного производства, когда постоянно меняется организационно-технический уровень, внедряется новая техника, автоматизируются процессы в производстве и управлении предприятиями, появляются новые взаимосвязи, требуются качественно новые подходы к организации труда персонала от рабочих до высшего управленческого звена компанией, основой которых является научная база нормирования.

1. Романова О.С., Печеная Л.Т., Романова А.И. Управление затратами. Учебное пособие-практикум. – М.: НТБ «Энергия», 2008.
2. Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н., Томская А.Г. Нормирование и оплата труда. Учебное пособие. – М.: МЭСИ, 2009.
3. Бернгардт А.Р., Галюта О.П. Эволюция корпоративного развития. – Барнаул: Препринт, 2003.