

УДК 338.242.42

ББК 65.24

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В УКРАИНЕ

С. Ю. КУЧЕРЕНКО

кандидат экономических наук, доцент,
декан финансово-гуманитарного факультета
ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды
Переяслав-Хмельницкий, Украина

Л. Ю. ЛЕВАЕВА

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры экономики
ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды»
Переяслав-Хмельницкий, Украина

Статья посвящена исследованию особенностей организации и нормирования труда в Украине. Рассмотрены сущность и роль нормирования труда как фактора роста конкурентоспособности в современных условиях, основные положения организации нормирования труда, объекты нормирования труда на предприятиях Украины. Обращено внимание на главную задачу и функции нормирования труда, его отечественную практику и недостатки. Обобщены факторы, которые способствуют улучшению условий организации труда и его оплаты.

Ключевые слова: нормирование труда, система нормирования труда, мера труда, обоснование норм, затраты труда, нормы труда, производительность труда, эффективность.

FEATURES OF LABOUR ORGANIZATION AND WORK
QUOTA SETTING IN UKRAINE

S. Y. KUCHERENKO

PhD in Economics, Assistant Professor,
Dean Faculty of Finance and Humanities
Pereiaslav-Khmelnytskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
Pereiaslav-Khmelnytskyi, Ukraine

L. Y. LEVAIEVA

PhD in Economics, Associate Professor,
Associate Professor of the Department Economics
Pereiaslav-Khmelnytskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
Pereiaslav-Khmelnytskyi, Ukraine

The article is devoted to the study of the features of labour organization and work quota setting in Ukraine. The essence and role of work quota setting as a factor of competitiveness growth in modern conditions are considered. The main principles of organization of work quota setting and its objects at Ukrainian enterprises are reviewed. An attention to the main task and functions of work quota setting, its domestic practice and shortcomings is paid. The factors contributing to the improvement of labour organization conditions and labour remuneration are summarized.

Keywords: setting of norms of labour, system of setting of norms of labour, measure of labour, ground of norms, labour costs, labour standards, labour productivity, efficiency.

ВВЕДЕНИЕ

Зависимость размера заработной платы от количества и качества труда – непереносимое требование современной системы оплаты труда работников. Объективное измерение трудового вклада работников, а значит и определение справедливого материального вознаграждения за труд невозможно без качественного нормирования труда, которое в большинстве предприятий Украины находится в неудовлетворительном состоянии.

Законодательство по нормированию труда характеризуется значительным отрывом правовых норм от жизни. Эти нормы права существовали во многом сами по себе. Ситуация не меняется и сейчас, ведь до сих пор институт нормирования труда регламентируется Кодексом Законов о труде, принятым еще в 1971 году с принятыми изменениями.

За последние годы появилось много новых отделов, профессий, должностей, по которым отсутствуют какие-либо методические рекомендации по нормированию и планированию труда таких специалистов. Поэтому значительный интерес представляют процедуры планирования численности персонала, а именно управленцев, нормы управленческого труда, а также сами процедуры его нормирования.

Именно поэтому, данный вопрос требует решения, ведь это приведет к улучшению экономической деятельности предприятий, и как следствие, экономического положения государства в целом.

Вопросы нормирования труда на предприятиях были рассмотрены учеными, в частности О.Н. Бондаренко, Г.Т. Завиновской, А.М. Колот, А.Н. Лозовским, Л.В. Синяевой, В.Г. Уманьской, Г.П. Шабановой, К.В. Шапаренко, и другими. Однако вышеуказанные исследователи не систематизировали основные пути решения и проблемы, которые заслуживают более детального рассмотрения.

Изучением вопросов организации условий труда занимались А.Н. Лозовский и А.А. Кузьминская в труде «Особенности управления предприятием в современных рыночных условиях хозяйствования», где исследовали применение новых подходов, способов и методов управления на предприятии для обеспечения его полноценного функционирования [1, с. 78].

Известный украинский ученый А.М. Колот в работе «Нормирование труда и его роль в функционировании экономики рыночного типа» исследуя вопрос о роли нормирования труда в контексте ее оплаты подчеркивает, что сущность нормирования труда заключается в том, чтобы определить затраты живого труда на выполнение определенного вида работы в конкретных организационно-технических условиях и устанавливать на этой основе меру труда. По его мнению, поскольку из нормирования определяется мера труда, то его надо рассматривать как один из главных элементов организации заработной платы [2, с. 48].

Проблему нормирования труда как неотъемлемую часть организации предприятия исследовала Л.В. Синяева, освещая этот вопрос в своей работе «Роль трудовых норм и нормативов в организации труда и его оплате в рыночной экономике». По ее мнению размер заработной платы конкретного работника в условиях действующей системы оплаты труда определяется на основе результатов такого сравнения с учетом норм оплаты. Таким образом, если на предприятии используются необоснованные, устаревшие и/или некачественные нормы труда, если нормированием труда не охвачены определенные категории персонала, невозможен расчет эффективной и справедливой заработной платы, а, следовательно, оптимальное определение расходов на оплату труда [3, с. 210].

О.М. Бондаренко в работе «Нормирование труда как важная составляющая рыночной системы стимулирования рабочей силы» называет систему нормирования труда важ-

ным регулирующим элементом механизма взаимосвязи меры труда и меры вознаграждения. По ее мнению, нормативная мера труда дает возможность материально поощрять тех, кто тратит большее количество труда и имеет более высокие производственные результаты [4, с. 162].

Однако вышеуказанные исследователи не систематизировали основные пути решения и проблемы, которые заслуживают более детального рассмотрения.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Нормирование труда – одна из важных функций управления предприятием. Нормы труда составляют ядро системы планирования работы предприятия и его подразделений, организации оплаты труда персонала, учета затрат на продукцию, установление заданий по повышению производительности труда, определение потребности в кадрах, управление трудовыми отношениями на предприятии.

Нормирование труда на предприятиях выполняет значимые функции, поскольку является основой организации заработной платы, так как нормы затрат рабочего времени в то же время становятся и мерой вознаграждения за труд, имея тесную связь с тарифной системой. Установление норм труда – это гарантия обеспечения общества обусловленной производительностью труда, а работнику – предназначенный уровень заработной платы. За выполнение норм труда оценивается трудовая деятельность каждого работника и оплачивается его труд.

Перечень главных заданий нормирования труда позволяет определить его функции:

- формирование информационной базы для расчетов основных технико-экономических показателей деятельности предприятия;
- создание объективной основы для совершенствования организации оплаты труда в условиях ускоренного НТП;
- определение трудового вклада всех работников предприятия и доли каждого из них в коллективно заработанном фонде оплаты труда;
- выявление резервов живого труда и формирования организационно-технических мероприятий, внедрение которых обеспечит их использования [5]

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является усовершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, приведет к повышению производительности труда и содействует расширению производства и повышению реальных доходов работников.

Главной целью нормирования является установление объема труда в условиях рыночных отношений на каждом предприятии, уменьшение издержек производства благодаря максимизации и рационализации использования рабочего времени, освобождение от его непроизводительного использования. Максимизация полезности использования времени является весьма актуальным вопросом именно в условиях формирования рыночной экономики. Причинами этого является практическое применение нормирования, суть которого заключается в экономии рабочего времени и повышении эффективности работы сотрудников. Выделяют два основных объекта нормирования, существующих на предприятии: нормирование рабочего времени, нормирование затрат рабочей силы. Универсальной мерой труда и широко применяемым объектом ее нормирования является рабочее время. Поэтому целесообразно выделение задачи нормирования рабочего времени. Да, это установление норматива времени на единицу продукции, внедрение наиболее рационального режима применения оборудования, машин и механизмов, разработка рациональной структуры процесса производства, введение эффективной организации труда работника.

Своеобразной формой нормирования времени является установление численности персонала. В таком случае происходит нормирование рабочего времени не одного работника, а группы работников. Кроме того, осуществляется установление объема работы, зоны обслуживания и расходы физической и нервной энергии. В нормировании объема работы время устанавливается в виде нормированной задачи, определяется в натуральных показателях на смену, месяц или год. То есть определяется количеством средств производства и эффективностью работы, которую может обеспечить один работник или бригада [6, с. 938].

Система оплаты труда обеспечивает связь между степенью выполнения норм труда и размером заработной платы. Она представляет собой взаимосвязь между показателями, характеризующими норму труда и меру ее оплаты, гарантирует получение работниками заработной платы соответствующей фактически достигнутым результатам труда (в пределах нормы) и согласованной между работодателем и работником ценой рабочей силы [7, с.8].

Оптимальное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты способствует положительной мотивации труда, росту его производительности, обеспечению правильного соотношения между фондами накопления и потребления, а, следовательно, выступает необходимым условием нормального развития экономических процессов [2, с.48].

По мнению Г.Т. Завиновской, организация оплаты труда в значительной степени зависит от качества нормативных материалов, поскольку использование завышенных норм времени и заниженных норм выработки в оценке величины затрат труда приводит к нарушению принципа оплаты в зависимости от количества затраченного труда.

Создание высококачественной системы нормирования труда требует введения почасовой оплаты труда, установление нормированных задач является необходимым условием использования почасовой оплаты. В Методических рекомендациях по внедрению почасовой оплаты труда и получения минимальных часовых гарантий в оплате труда, утвержденных приказом Министерства труда и социальной политики в 1999 году изложено, что при установлении нормированных заданий необходимо четко обосновать нормы времени на выполнение всех операций технологического процесса изготовления продукции, нормы обслуживания оборудования, нормы времени на выполнение работ по уборке помещений, территории и другие [8, с.77].

Практика использования нормативов численности управленцев выдвинула ряд методических вопросов, от решения которых зависит расширение сферы нормирования труда и качество нормативной базы. Одним из подобных вопросов является создание методики, в которой наряду с математическими расчетами нормативов численности было учтено интенсивность и тяжесть труда, максимально точно учитывает конкретные условия труда и позволит обеспечить равную напряженность норм управленческих работников. Вместе с тем, достижение равной напряженности норм актуальная и сложная проблема. Для ее решения кроме эффективного нормативно-методического нормирования труда персонала предприятия также нужны: высококвалифицированные специалисты по труду; возможность комплексного проектирования технологии, организации труда и производства; экономическая и социальная заинтересованность работников всех категорий в высоком качестве норм труда [9].

Существующая ситуация побуждает к принятию нового Трудового кодекса, проект которого уже существует. Однако, все изменения, предусмотренные этим проектом, по мнению специалистов, защищают, в первую очередь, интересы владельца или руководство предприятия, прижимая права работников. Внедрение и пересмотр норм труда надлежит проводить постоянно. Нормы не могут оставаться неизменными по причине

постоянного снижения трудоемкости изготовления продукции. Поэтому на предприятиях необходимо постоянно осуществлять работу по использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм, что должно быть урегулировано новым Трудовым кодексом Украины.

Расширение сферы применения научно обоснованных норм является важным резервом повышения производительности труда. Оценка напряженности норм делается выборочно путем сравнения процентов выполнения норм выработки одними и теми же рабочими при осуществлении ими различных видов работ или сравнением коэффициентов напряженности норм. Одним из направлений работы по совершенствованию труда является своевременный пересмотр норм. Нормирование труда способствует рациональному размещению работников предприятия и правильному использованию ими рабочего времени, оказывает влияние на улучшение организации труда и производства. Разработанные нормы используются при составлении планов предприятия и его подразделений, решении вопросов разделения и кооперации труда, определении необходимого количества оборудования и численности работающих. Обоснованность норм в значительной мере способствует правильному определению размера заработной платы, материальной заинтересованности работников, осуществлению принципа оплаты труда по количеству и качеству.

По мнению Шафранской Т.Ю. и Коломиец А.В., дальнейшее совершенствование нормирования труда на уровне предприятия предусматривает [10]:

- максимальный охват нормами труда различных видов работ;
- широкое внедрение технически обоснованных норм;
- повышение не только технической, но и экономической и физиологической обоснованности норм;
- улучшение качества нормирования на основе научно-технических рекомендаций;
- широкое применение методов прямого нормирования, что позволяет определять трудоемкость работ и нормированных заданий, устанавливать оптимальную загрузку работников, шире использовать прогрессивные формы материального стимулирования;
- формирование единой системы нормирования труда;
- создание автоматизированных рабочих мест для нормировщиков;
- компьютеризацию проектирования технологической и организационной документации, а также норм затрат времени;
- повышение квалификационного уровня нормировщиков.

В то же время, совершенствование нормирования труда на уровне отдельного предприятия не может в полной мере реализовать свои функции, если не будут проведены соответствующие изменения на отраслевом уровне. В связи с этим, к первоочередным мерам следует отнести:

- совершенствование нормативно-правовой базы, регулирующей социально-трудовые отношения;
- создание системы разработки и восстановления межотраслевых, отраслевых нормативов трудовых затрат;
- совершенствование организации нормирования труда на уровне предприятий;
- разработка автоматизированных систем нормирования труда;
- восстановление методической базы разработки нормативов по труду;
- реализация мероприятий по подготовке и повышению квалификации специалистов по нормированию труда;
- формирование нового представления о роли нормирования труда в современных условиях [11].

ВЫВОДЫ

Мероприятия, которые приведены в теории и практике по нормированию труда, сводятся к расширению сферы нормирования с целью увеличения удельного веса рабочих промышленно-производственного персонала, повышение динамичности и качества норм и нормативов, расширение работ по проведению наблюдений и лабораторных опытов, совершенствование состава и структуры нормировщиков и систематического повышения их квалификации, а также обновление аналитического обеспечения работ по нормированию труда.

Все мероприятия по совершенствованию нормирования труда можно сгруппировать по следующим направлениям:

- 1) уменьшение количества работников, не выполняющих норм производства;
- 2) обеспечение оптимальной нагрузки норм труда;
- 3) рост объема нормирования труда на предприятии всех категорий работников;
- 4) обязательный пересмотр норм на рабочих местах, в процессе реализации организационно-технических мероприятий.

Таким образом, нормирование труда содействует рациональной расстановке работников предприятия и точному использованию ими рабочего времени, оказывает влияние на усовершенствование производства и организации труда. Разработанные нормы применяются в процессе формирования планов предприятия и его подразделений для разделения и кооперации труда, определение нужного количества оборудования и численности работников и т.д. Обоснованность норм способствует точному определению размеров заработной платы, материальной заинтересованности работников, осуществления принципа оплаты труда по ее количеству и качеству и, как результат, обеспечит конкурентоспособность предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лозовский, А. Н. Особенности управления предприятием в современных рыночных условиях хозяйствования / А. Н. Лозовский, А. А. Кузьминская // Молодой ученый. – 2014. – № 4(07)(1). – С. 77–79.
2. Колот А. Нормирование труда и его роль в функционировании экономики рыночного типа / А. Колот // Украина: аспекты труда. – №3. – 1998. – С.46–50.
3. Синяева, Л. В. Роль норм и нормативов в организации труда / Л. В. Синяева // Сборник научных трудов Таврического государственного агротехнологического университета (экономические науки). – 2014. – № 2. – С. 206-213.
4. Бондаренко, О. Н. Нормирование труда как важная составляющая рыночной системы стимулирования рабочей силы / А. Н. Бондаренко // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения и социальная политика в современных экономических условиях: Сб.науч. тр. – Т.4, Ч.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2003. – С.105–111.
5. Экономика труда и социально трудовые отношения. Учеб. пособие. / М. Г. Акулов [и др.]. – Киев: Центр учебной литературы, 2012. – 328 с.
6. Уманская, В. Г. Особенности организации, контроля и нормирования труда в условиях рыночной экономики / В. Г. Уманская, Д. Г. Школьная // Экономика и общество. – Вып. 9. – 2017. – С.935-939. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/161.pdf – Дата доступа: 15.10.2018.
7. Шабанова Г. П. Система оплаты труда и компенсации на предприятии. / Г. П. Шабанова. – СПб.: ООО «Изд-во ДНК», 2001. – 192 с.
8. Завиновская, Г. Т. Экономика труда: учеб. пособие. / Г. Т. Завиновская. – Киев: КНЭУ, 2003. – 300 с.

9. Шапаренко, К. В. Роль нормирования працы и направления его совершенствования / К. В. Шапаренко // Актуальные проблемы управления персоналом и экономика труда. Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых и студентов ЖДТУ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1441> – Дата доступа: 18.10.2018.

10. Шафранская, Т. Ю. Совершенствование нормирования труда на предприятии / Т.Ю. Шафранская, А. В. Коломиец. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm – Дата доступа: 15.10.2018.

11. Донцова, В. Г. Нормирование труда на предприятии / В. Г. Донцова. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm> – Дата доступа: 18.10.2018.

REFERENCES

1. Lozovskij, A. N. Osobnosti upravleniya predpriyatiem v sovremennyh ry-nochnyh usloviyah hozyajstvovaniya / A. N. Lozovskij, A. A. Kuz'minskaya // Molodoy uchenyj. – 2014. – № 4(07)(1). – S. 77–79.

2. Kolot A. Normirovanie truda i ego rol' v funkcionirovanii ehkonomiki rynochnogo tipa / A. Kolot // Ukraina: aspekty truda. – №3. – 1998. – S.46–50.

3. Sinyaeva, L. V. Rol' norm i normativov v organizacii truda / L. V. Sinyaeva // Sbornik nauchnyh trudov Tavricheskogo gosudarstvennogo agrotekhnologicheskogo uni-versiteta (ehkonomicheskie nauki). – 2014. – № 2. – S. 206-213.

4. Bondarenko, O. N. Normirovanie truda kak vazhnaya sostavlyayushchaya rynochnoj sistemy stimulirovaniya rabochej sily / A. N. Bondarenko // Social'no-ehkonomicheskie aspekty promyshlennoj politiki. Social'no-trudovye otnosheniya i social'naya politika v sovremennyh ehkonomicheskikh usloviyah: Sb.nauch. tr. – T.4, CH.2 / NAN Ukrainy. In-t ehkonomiki prom-ti. – Doneck, 2003. – S.105–111.

5. EHkonomika truda i social'no trudovye otnosheniya. Ucheb. posobie. / M. G. Akulov [i dr.]. – Kiev: Centr uchebnoj literatury, 2012. – 328 s.

6. Umanskaya, V. G. Osobnosti organizacii, kontrolya i normirovaniya truda v usloviyah rynochnoj ehkonomiki / V. G. Umanskaya, D. G. SHkol'naya // EHkonomika i obshchestvo. – Vyp. 9. – 2017. – S.935-939. [EHlektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.economyandsociety.in.ua/journal/9_ukr/161.pdf – Data dostupa: 15.10.2018.

7. SHabanova G. P. Sistema oplaty truda i kompensacii na predpriyatii. /G. P. SHabanova. – SPb.: OOO «Izd-vo DNK», 2001. – 192 s.

8. Zavinovskaya, G. T. EHkonomika truda: ucheb. posobie. / G. T. Zavinovskaya. – Kiev: KNEHU, 2003. – 300 s.

9. SHaparenko, K. V. Rol' normirovaniya pracy i napravleniya ego sovershenstvovaniya / K. V. SHaparenko // Aktual'nye problemy upravleniya personalom i ehkonomika truda. Sbornik materialov Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii molodyh uchenykh i studentov ZHDTU [EHlektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/1441> – Data dostupa: 18.10.2018.

10. SHafranskaya, T. YU. Sovershenstvovanie normirovaniya truda na pred-priyatii / T.Y. SHafranskaya, A. V. Kolomic. [EHlektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm – Data dostupa: 15.10.2018.

11. Doncova, V. G. Normirovanie truda na predpriyatii / V. G. Doncova. [EHlektronnyj resurs] – Rezhim dostupa: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm> – Data dostupa: 18.10.2018.