

МІСЦЕ ТА РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПРОМИСЛОВИМ ПІДПРИЄМСТВОМ

В статті узагальнено досвід розвитку нормування праці на українських промислових підприємствах та запропоновано рекомендації щодо вдосконалення процесів нормування та їх впливу на ефективність діяльності підприємства.

In the article generalized experience of development labours norm-fixing on the Ukrainian industrial enterprises and the offered recommendations in relation to perfection of processes norms setting and their influence on efficiency of enterprises activity.

Ключові слова: нормування праці, управління підприємством, персонал, оплата праці.

Актуальність теми дослідження. Ринкові відносини, що склалася в Україні, характеризуються різким погіршенням стану нормування, управління та оплати праці. При здійсненні політики лібералізації в області оплати праці, наданні підприємствам самостійності у вирішенні цих питань передбачалось, що вони будуть зацікавлені в підвищенні ролі нормування праці як регулятора міри його оплати та заходу щодо підвищення продуктивності праці.

Навіть поява підприємств недержавної форми власності не стимулювала перегляду традиційно сформованого ставлення до організації нормування праці як прерогативи планової економіки і командно-адміністративного управління, навіть на фоні надання самостійності підприємствам у вирішенні питань нормування, організації та оплати праці. Поширеною тенденцією стало зниження рівня нормування праці на підприємствах та в організаціях, ліквідація нормативно-дослідних підрозділів з праці, скорочення чисельності нормувальників. В сучасних умовах існує нагальна потреба в проведенні наукових досліджень в галузі підвищення ефективності нормування праці в системі управління підприємством для поліпшення якості процесів нормування в масштабі держави, підприємств і організацій різних форм власності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питаннями організації та нормування праці на підприємствах, оцінки затрат і результатів праці, побудови систем нормування праці, управління ними займалися такі відомі вчені-дослідники: В.П. Бабич, Д.П. Богиня, М.Д. Ведерніков, А.Д. Гальцов, А.К. Гастев, Б.М. Генкін, Т.П. Завгородня, Б.М. Ігумнов, І.Д. Крижко, Ю.М. Куліков, В.М. Нижник, В.В. Новожилов, В.А. Плаксов, М.Е. Сандуленко, В.Б. Сивий, О.А. Турецький, А.М. Уманський, Л.М. Фільштейн та багато інших. Аналіз робіт цих науковців дозволив продовжити дослідження в даній галузі знань.

Сучасний етап переходу України на ринкові відносини потребує подальшого дослідження проблеми організації нормування праці на промислових підприємствах та створення відповідних систем нормування, що в автоматизованому режимі дозволять здійснювати більшість робіт щодо нормування та виконання супутніх завдань в єдиній системі управління підприємством. Для цього необхідно на базі теоретичного узагальнення накопиченого вітчизняною та зарубіжною економічною наукою досвіду організації роботи з нормування праці розробити методичні рекомендації щодо вдосконалення процесів нормування праці, розробки інформаційної та нормативної баз з праці. Це, на нашу думку, дозволить створити передумови підвищення ефективності управління підприємством, раціонального використання його персоналу та на цій основі дозволить збільшити ефективність функціонування підприємства.

Метою статті є узагальнення та розвиток теоретичних і методичних підходів щодо вдосконалення процесів нормування праці в контексті їх впливу та взаємодії з системою управління промисловим підприємством.

Виклад основного матеріалу. Соціально-економічні зміни, що відбуваються в українській економіці, потребують приведення в дію всіх резервів ефективності використання трудового та виробничого потенціалу, а це неможливо без успішного вирішення проблем у сфері нормування праці.

Організація праці, виробництва та нормування праці в колишньому СРСР ніколи не відзначалася високою якістю. Як правило, на підприємствах нормування виконувало роль „виведення” запланованого рівня заробітної плати попри всі недоліки в організації виробництва та праці. За адміністративно-командної системи промислові підприємства не були зацікавлені в підвищенні якості нормування праці. Витратний характер економіки, низький рівень тарифних ставок, їхня негнучкість стримували впровадження на виробництві ефективних організаційно-технічних рішень і застосування науково обґрунтованих норм праці. Здійснювані керівництвом спроби впровадження прогресивних форм організації виробництва, праці, розширення сфери нормування праці, підвищення його якості наштовхувались на опір працівників і, як правило, перетворювалися на формальні заходи, що не мали істотного впливу на ефективність діяльності підприємства. За ринкових умов господарювання організація нормування праці на промислових підприємства повинна була відродитися.

Основним завданням для багатьох підприємств в сучасних умовах є пошук своєї „ніші” в ринковому середовищі, закріплення та розширення своїх позицій на ринку. Реалізація цих завдань можлива тільки за умов випуску якісної та недорогої продукції, що потребує забезпечення високого рівня нормування праці, підвищення виробітку та зниження трудомісткості продукції.

Досвід розвинених країн свідчить про органічну присутність нормування праці в усіх сферах діяльності підприємств і їх різних підрозділів (організаційних, технічних, виробничих, фінансово-економічних). Воно виступає найважливішим елементом функцій управління підприємством. За допомогою нормування праці (виходячи з установлених норм трудових витрат на різні види операцій) визначаються трудомісткість виготовлення виробів, виконання робіт, надання послуг, потреба в персоналі, обсяги і терміни виконання виробничої програми, заробітна плата, премії винагороді тощо. На основі нормування визначаються та контролюються витрати виробництва – за показниками трудомісткості, заробітної плати в розрахунку на годину нормативного і фактично відпрацьованого часу. Нормування праці на промислових підприємствах тісно пов'язується із завданнями підвищення його продуктивності кожного працівника на окремо взятому робочому місці, практикуючи комплексне проектування трудових і технологічних процесів, устаткування, оснащення тощо. При цьому застосовується сучасна комп'ютерна техніка, автоматизовані системи мікроелементного нормування праці у комплексі з автоматизованими системами управління підприємством, бази нормативних даних тощо. Основними методами нормування в корпораціях США, Канади, Німеччини та інших країн є хронометраж з оцінкою темпу (інтенсивності) праці, використання різного роду систем мікроелементних нормативів часу та їх модифікацій, що відрізняються складом мікроелементів, факторами, що впливають на тривалість їх виконання, рівнем укрупнення та іншими показниками.

В практиці нормування праці на закордонних підприємствах значного поширення набувають методи лінійного програмування, багатофакторний регресійний аналіз, різновиди статистичних методів дослідження затрат робочого часу. Для нормування робіт з обслуговування виробництва і процесів, що не піддаються хронометражу, застосовується метод моментних спостережень. На багатьох підприємствах розробляються власні спеціальні програми з нормування праці.

Новітньою тенденцією є розширення координуючої діяльності центральної служби нормування на підприємстві, зумовлене необхідністю встановлення в його структурних підрозділах напружених норм часу на деякі види робіт (функцій) і створення єдиної нормативно-інформаційної бази. Координація робіт у сфері нормування праці передбачає також розробку стандартних форм звітності з урахуванням наявної класифікації норм трудових затрат. Значна увага приділяється точному визначенню норми часу, її складових, інших норм праці, у зв'язку з чим на національному і галузевому рівнях розробляються спеціальні довідники, що містять тлумачення відповідних понять та методичні рекомендації щодо розрахунку норм.

На більшості підприємств в розвинених країнах перегляд і заміна норм і нормативів з праці для забезпечення їх точності та зниження рівня напруженості здійснюються через 6–12 місяців навіть за незначних вдосконалень виробничого і трудового процесів, вжиття несуттєвих організаційно-технічних заходів.

Зарубіжний досвід свідчить, що організація виробництва і нормування праці традиційно вважаються важливими складовими внутрішньовиробничого управління. Спільні дослідження, проведені Європейською Асоціацією продуктивності, свідчать про те, що підприємці провідних країн (США, Англії, Швеції, Японії, Італії тощо) не тільки не знижують вимоги до нормування праці, а, навпаки, розширюють сферу застосування і підвищують якість діючих норм праці. Так, у США, за вибірковими даними, нормування праці використовується на 100% обстежених підприємств машинобудування, на 88% — харчової промисловості, 93% — текстильної, 85% — хімічної промисловості.

В сучасних умовах має відбутися відродження організації нормування праці. Становлення повноцінного ринку, виникнення конкуренції виробників примушують підприємства серйозно зайнятися виявленням і використанням внутрішніх резервів зростання обсягів та підвищення прибутковості виробництва.

На жаль, слід констатувати, що в сьогоденних умовах практично неможливо відслідкувати реальну динаміку змін стану нормування праці на підприємствах України через відсутність статистичної звітності про нормування праці, хоча ще в 1990 році Україною ратифікована Конвенція МОП №160 „Про статистику праці”, в якій серед багатьох трудових показників є також показники стосовно питань нормування праці.

Дослідження, проведені на підприємствах міста Хмельницького, свідчать про те, на більшості з них служби нормування праці (у вигляді відділів або бюро організації та нормування праці, лабораторій НОП, відділів праці та зарплати тощо) відсутні. Тільки на деяких з обстежених підприємств працівники у складі планово-економічного відділу або бухгалтерії займаються збором інформації про діяльність виробничих підрозділів у сфері економіки та нормування праці. Результати досліджень показали, що в теперішній час на жодному з обстежених підприємств не проводиться робота з перегляду норм праці та зниженню трудомісткості на відміну від попередніх років, коли кожного року підвищувалась якість в середньому однієї норми з шести.

В дореформеній економіці нормативи з праці розроблялись в галузевих або в міжгалузевих науково-дослідницьких організаціях і через систему централізованого забезпечення в адміністративному порядку регулярно доводились до кожного підприємства. Їх застосування, як правило, було обов'язковим і сприяло підвищенню якості норм з праці, що забезпечувало вирішення завдань по плановому зниженню трудомісткості

продукції та підвищенню продуктивності праці. При цьому частка основної заробітної плати робітників-відрядників (60-80%) забезпечувалась на основі нормування їх праці. Значну роль відігравало нормування праці й в оплаті праці робітників-почасовиків на основі встановлення їм нормованих завдань.

На сьогодні установи, що розробляють трудові нормативи, практично припинили свою діяльність. Якщо ця негативна тенденція і в подальшому буде розвиватись в цьому ж напрямку і такими ж темпами, то скоро у підприємств будуть відсутні сучасні методичні та нормативні матеріали для розрахунку і обґрунтування об'єктивних норм, що відображають останні досягнення науки та практики як в галузі технологій, так і в організації праці та виробництва.

Незадовільний стан спостерігається також в питаннях кадрового забезпечення нормування праці. В теперішній час стан його відносно задовільний. Але слід враховувати, що з підвищенням вимог до нормування праці ця проблема обов'язково виникне досить скоро. Це пов'язано з тим, що після проведення скорочень на виробництві залишилась мінімальна кількість спеціалістів з нормування праці, які до того ж протягом останніх 15 років не підвищували свою кваліфікацію. А зниження вимог до нормування, відсутність можливостей його вдосконалення, перегляду норм, їх технічного обґрунтування, пошуку резервів зниження трудомісткості веде до професійної деградації кадрів.

На багатьох підприємствах питання нормування праці недостатньо повно відображені в колективних договорах. Є і такі, на яких ці питання в колективні договори взагалі не включені. Пояснюється це насамперед тим, що керівники цих підприємств не бажають брати на себе відповідальність, поскільки у випадку включення цих питань в колективний договір необхідно буде його виконувати, а можливості для покращення стану справ з нормуванням праці немає. Відсутність в колективному договорі питань нормування праці автоматично знімає будь-яку відповідальність курівництва за його стан.

Все це в кінцевому підсумку означає, що система нормування праці в Україні скоро практично буде зруйнована як на мікрорівні, тобто на рівні підприємства, так і на макрорівні – на рівні економіки держави. А за відсутності нормування праці неможлива науково-обґрунтована система організації його оплати, система справедливої матеріальної оцінки результатів праці кожного робітника, що потягне за собою подальше падіння мотивації до праці та зниження її ефективності. Вихід із даної ситуації деякі науковці та практики бачать в державному регулюванні процесів нормування праці та закликають до активного втручання держави в ці процеси. Однак, на наш погляд, вирішення проблеми в цьому напрямку не принесе очікуваних результатів, а навпаки, може ще більше посилити і без того складний стан справ в цій сфері. Перш за все, цей шлях потребує кардинальної зміни законодавства і нормативної бази, поскільки призведе до протиріччя з вже діючими в Україні законами (Кодекс Законів про праці, цивільний та господарський кодекси України та інші), що забезпечують самостійність підприємствам при вирішенні питань організації, нормування та оплати праці.

По-друге, це породить ще ряд законопроектів, які просто не будуть виконуватись. Прикладом може слугувати відома постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.1995 року №197 „Про заходи щодо покращення нормування праці в народному господарстві”. Підприємства просто ігнорують всі декларативні розпорядження вищих органів, поскільки не можуть в нинішніх економічних умовах покращити ситуацію з нормуванням праці. Немає ніякої гарантії, що аналогічна ситуація не виникне з новими законами і постановами, що зайвий раз продемонструє непослідовність держави у вирішенні важливих економічних питань і його безсилля в здійсненні контролю за їх виконанням.

По-третє, адміністративне втручання в у правління цими процесами не може привести до позитивного результату через відсутність ряду необхідних економічних умов.

Потреба в нормуванні праці в умовах ринкової економіки обов'язково з'явиться, поскільки на підприємствах, що застосовують складні технології, без чітко діючої системи нормування праці обійтись неможливо. Це витікає з того, що праця виступає одним з важливих виробничих ресурсів і, як всі ресурси, він обмежений по кількості та якості, потребує постійного виміру, розподілу, дозування затрат з орієнтацією на конкретні результати. Бережливе ставлення до всіх ресурсів, в тому числі й до живої праці робітників, одна з основних умов ефективності господарювання в умовах ринкової економіки.

Для відродження нормування праці, підвищення ефективного його функціонування необхідний ряд вимог. Перше – стабільна робота підприємств. Друге – це створення умов, що дозволять підприємствам випускати продукцію для успішної конкуренції на ринку, поступово збільшуючи частку власної продукції в порівнянні з продукцією іноземних виробників. Третє, безпосередньо стосується підприємств – ціна на продукцію повинна відповідати купівельній спроможності споживачів товарів на цих ринках.

Забезпечення цих умов, на нашу думку, вирішує двоєдине завдання:

- зацікавлює підприємства випускати конкурентоспроможну продукцію за доступною ціною, що вимагає від них зниження витрат на її виробництво, в тому числі й трудових;
- збільшення підприємствами реалізації продукції на ринку буде сприяти стимулюванню виробництва в цілому, так і продуктивності праці зокрема, покращенню їх фінансового стану.

Тому загальна економічна стабілізація виступає головною умовою в досягненні зацікавленості підприємств у зниженні витрат виробництва для підвищення конкурентоспроможності їх продукції, що дасть поштовх для відродження нормування. Тільки в цих умовах у підприємств з'явиться об'єктивна потреба у

вдосконаленні оплати праці, прямому пов'язуванні оплати праці з нормуванням – засобом найбільш точної та об'єктивної оцінки результатів праці кожного працівника та загальних витрат заробітної плати при виробництві одиниці продукції.

Виходячи з вищевикладеного вже сьогодні необхідна розробка і реалізація заходів, що будуть спрямовані на вдосконалення нормування праці. Вони будуть включати у себе засоби законодавчого, нормативного, організаційного, кадрового, фінансового та інформаційного забезпечення розвитку нормування праці. В законодавчому плані, на наш погляд, в основному забезпечуються можливості нормального функціонування нормування праці на основі положень Кодексу Законів про працю України (ст. 85-93, глава VI Нормування праці), а також господарського і цивільного кодексів України.

В організаційному плані необхідно, щоб питання нормування праці в сучасних умовах переходу до ринкових відносин в обов'язковому порядку відображались на різних рівнях колективно-договірного регулювання. У галузевих угодах, у першу чергу, повинні регламентуватися загальні для галузі процедурні питання регулювання нормування праці та відповідальності за його стан на підвідомчих підприємствах.

Колективний договір повинен конкретизувати і розвивати положення галузевої угоди і бути документом, що визначає конкретні питання застосування, удосконалення і підвищення якості нормування праці.

На загальнодержавному рівні необхідно відновити або створити заново науково-дослідні і консультативні установи по розробці та застосуванню нормативних матеріалів і методик по нормуванню праці. Держава в особі Міністерства праці і соціальної політики України повинна виступити координатором діяльності таких організацій через їхню атестацію і ліцензування їхньої діяльності. Прикладом може слугувати діяльність центру продуктивності Міністерства праці та соціальної політики України, який працює на умовах госпрозрахунку, а Міністерством праці та соціальної політики України визначено основні напрями наукової діяльності Центру.

Широко відомі в світі центри продуктивності та якості трудового життя, що існують в США, створені на базі університетів та об'єднані в єдиний центр. Вони надають послуги з питань оплати праці, системам матеріального стимулювання, вдосконалення організаційних структур виробництва, організації праці, скорочення її втрат і витрат виробництва в цілому.

Очевидно, що в Україні необхідне також створення банку норм і нормативів, де були б зосереджені дані по нормуванню основних видів робіт і трудової діяльності.

Висновки та пропозиції. Для забезпечення аналізу, моніторингу динаміки стану нормування праці в Україні Міністерству праці та соціальної політики України разом з Державним комітетом статистики України доцільно розробити та ввести статистичну звітність стосовно нормування праці на підприємствах і в організаціях всіх форм власності.

Необхідно зобов'язати державні інспекції праці здійснювати контроль за станом та якістю нормування праці на підприємствах і в організаціях всіх форм власності з метою забезпечення соціально-правових гарантій і перш за все виконання соціальної функції нормування праці та правовий захист найманого працівника від надмірної інтенсифікації та низької зарплати при високому рівні інтенсивності праці.

Для забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами з нормування праці вважаємо доцільним за замовленнями підприємств готувати спеціалістів з організації, нормування та оплати праці. Для цього у вищих навчальних закладах необхідно відкриття спеціалізацій для підготовки відповідних спеціалістів, доцільно організувати групи з поглибленим вивченням цих питань, а також відновити систему підвищення кваліфікації таких спеціалістів.

З метою узагальнення та поширення передового досвіду в галузі організації нормування праці доцільно відновити практику періодичного проведення конференцій з обміну досвідом по розробці та впровадженню нових форм і систем нормування праці, нарад спеціалістів тощо.

В сучасних умовах роль нормування праці в регулюванні його оплати буде збільшуватись по мірі зростання зацікавленості підприємств в енерго-, ресурсозбереженні, зниженні витрат на виробництво продукції, підвищенні її конкурентоспроможності. Виробництво буде потребувати реанімації нормування праці по мірі власного відродження.

Література

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] / – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08>
2. Конвенція про статистику праці №160 [Електронний ресурс] / – Режим доступу до ресурсу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=993_055
3. Гриньова В.М., Салун М.М. Організація виробництва: підручник. – К.: Знання, 2009. – 582 с.
4. Игумнов Б.Н., Завгородняя Т.П., Барский С.Н. Системы нормирования производственной деятельности. – Хмельницкий: Поділля, 1997. – 390 с.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу: підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.