

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ (КТЖ)

Горскина Людмила Степановна
К.э.н., доцент,
Омский государственный
технический университет

LABOR REGULATION AS A TOOL FOR MANAGING THE QUALITY OF WORKING LIFE (KTZ)

L. Gorskina

Annotation

The article defines the problem of quality of working life in the enterprise. Selected internal factors of KTZ. The main purpose of the article is to show the relationship of work measurement and quality of working life. The quality of working life can be improved through the introduction of the system of regulation of labor and progressive norms of the cost of labor. The study identifies the role of work measurement in terms of management, quality of working life, issues of work rationing at the enterprise. Conclusions about the necessity of rationing.

Keywords: quality of work life, factors KTZ, labor regulation, labor standards, industrial enterprises.

Аннотация

В статье определены проблемы качества трудовой жизни на предприятии. Выделены внутрипроизводственные факторы КТЖ. Основная цель статьи показать взаимосвязь нормирования труда и качества трудовой жизни. Качество трудовой жизни можно повысить за счет внедрения системы нормирования труда и прогрессивных норм затрат труда. В результате исследования определена роль нормирования труда в условиях управления качеством трудовой жизни, выявлены проблемы нормирования труда на предприятии. Сделаны выводы о необходимости нормирования.

Ключевые слова:

Качество трудовой жизни, факторы КТЖ, нормирование труда, нормы затрат труда, промышленные предприятия.

В рыночных условиях нормирование труда приобретает все большее значение с позиций его применения в качестве инструмента управления качеством трудовой жизни.

Качество трудовой жизни – это условие, характеризующееся совокупностью показателей, отражающих трудовую деятельность и удовлетворение личных потребностей работника с позиции реализации трудового и творческого потенциала [6].

Актуальность темы исследования обуславливается тем, что в условиях рыночной экономики возникает необходимость поиска новых направлений повышения уровня качества трудовой жизни.

Необходимость решения этой задачи возникла в связи с проблемами, возникшими на промышленных предприятиях – это высокая текучесть из-за низкой заработной платы, плохие условия труда, несоответствие условий труда работников нормативам, высокий производственный травматизм, неблагоприятный режим работы, отсутствие реальных перспектив карьерного роста, информационный барьер между руководителями и непосредственными исполнителя-

ми работ, отсутствие у рабочих профессиональных навыков, компетенции, опыта работы и др.

В ходе многоплановой деятельности предприятия по повышению качества трудовой жизни следует учитывать внутренние факторы качества трудовой жизни. В качестве внутренних факторов, позволяющих определить основные проблемы обеспечения КТЖ на промышленных предприятиях можно выделить [6]:

1. Инновационные, которые проявляются в организационных, в том числе административно-управленческих и технико-технологических факторах. Инновационные факторы связаны с реализацией новшеств на предприятии. Большинство экономистов одним из важнейших факторов качества трудовой жизни отмечают организацию труда. В частности, Н.А. Горелов, рассматривая политику доходов и качество жизни населения, отмечает, что "что новые прогрессивные формы организации труда позволяют решить проблемы адаптации процесса труда к растущим потребностям человека, являются непрерывным условием обеспечения более высокого качества трудовой жизни на рабочих местах" [2].

Необходимость выделения из организационного фактора административно-управленческого связано с тем, что в условиях рыночной экономики успех предприятия во многом зависит от социально-трудовых отношений, складывающихся между руководством и сотрудниками. Наиболее полная самореализация работника возможна в условиях трудовой демократии, основанной на партисипативном управлении, которая дает работникам возможность разделить ответственность, риски и успех организации. В.М. Цветаевым отмечено что "партисипативное управление базируется на признании взаимных интересов всех членов фирмы, что способствует интеграции этих интересов и увеличению заинтересованности работников в результатах труда" [7].

Технико-технологические факторы отражают функционирование множества необходимых промышленным предприятиям социально-трудовых систем, обеспечивающих качество трудовой жизни: особенности техники и технологии, уровень механизации и автоматизации труда, степень оснащенности рабочих мест, режим труда и отдыха, освоение нанотехнологий, новых информационных и ресурсосберегающих технологий.

2. Социально-экономические факторы. Вследствие возрастания их роли в современных условиях представляются нам не менее значимыми. Справедливое и надлежащее вознаграждение за труд, материальное стимулирование роста трудовой активности становится важным фактором роста качества трудовой жизни.

3. Психофизиологические факторы включают врожденные способности работника (физические данные человека, талант, способность к данному виду деятельности, степень восприимчивости ситуаций, возникающих в процессе трудовой деятельности), и приобретенные способности работника (деловые качества: образованность, специальные знания, умения, профессиональные навыки, компетентность, опыт работы; отношение к труду; стрессоустойчивость и умение управлять эмоциями; отношение к коллегам, общительность и коммуникабельность) [5]. Еще К. Макс отмечал, что "... люди отличаются друг от друга по своим природным способностям, в силу чего они по-разному выполняют разные работы" [3]. Активность работника в процессе труда обусловлена не столько наличием способностей к труду, сколько желанием и готовностью трудиться, уровнем его самосознания, необходимостью и важностью трудовой деятельности как для самого человека, так и для общества в целом.

4. Информационно-коммуникационные факторы включают совокупность связей и отношений субъектов промышленных предприятий и обеспечивают обмен информацией, интеллектуальными (внедрение новых идей, знаний и технологий) или эмоциональными сообщениями, необходимыми людям для совместной деятельности.

Следует отметить, что из множества внутренних факторов, оказывающих влияние на КТЖ, сложно выделить наиболее важный. Для решения задачи повышения качества трудовой жизни все эти факторы необходимо рассматривать в совокупности.

Решение организационно-технических, экономических, психофизиологических и социальных задач возможно, если на предприятии существует система нормирования труда, действуют прогрессивные нормы.

На сегодняшний день в условиях возрастающей конкуренции промышленных предприятий вопрос о проведении нормирования труда приобретает все большую актуальность. Не случайно нормированию труда посвящена 22 глава "Нормирование труда" в Трудовом кодексе Российской Федерации. Вопросы решения организации и нормирования труда решаются на уровне предприятия. В части 2 статьи 159 ТК РФ работникам гарантируется "применение систем нормирования труда, определенных работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором" [1].

В.П. Пашуто дает следующее определение нормирования труда "нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы в наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях" [4].

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (статья 160 ТК РФ).

При установлении норм труда должен учитывать комплекс факторов, как производственных (технических, организационных, плановых), так и непосредственно связанных с удовлетворением работников в процессе труда (физиологических, социальных и т.д.).

Нормы труда применяются довольно долгое время. Первоначально они устанавливались опытным путем и лишь начиная с конца 19 века было положено начало научному подходу к нормированию труда.

Промышленные предприятия при внедрении нормирования труда получают не только экономический эффект (увеличение объема выпуска и повышения качества продукции при неизменных производственных мощностях), но и социальный эффект (снижение текучести кадров, уменьшение числа трудовых конфликтов и т.п.).

За последнее время на промышленных предприятиях изменился производственный процесс, характер и усло-

вия труда, в то время как методы нормирования труда как-либо существенным изменениям так и не подверглись. Но, несмотря на это, нормирование занимает важное место в условиях управления качеством трудовой жизни: способствует обоснованности трудовых показателей, систем оплаты труда, рационализации рабочего времени, а также решению ряда социальных и технико-экономических задач.

Содержание нормирования труда, его задачи и цели, способы организации постоянно изменяются в зависимости от развития техники, технологии, организации производства и труда, экономики и общества в целом. Поэтому, важно понимать в чем заключается сущность нормирования труда, и какую роль оно выполняет для повышения уровня качества трудовой жизни (табл. 1).

В Постановлении Госкомтруда СССР от 14.11.1990 № 429 (документ по состоянию на август 2014 года) "О концепции совершенствования организации и нормирования труда в условиях перехода к рыночной экономике" сказано, что "Внедрение новых форм и методов организации и нормирования труда является важнейшей составной частью этой работы, направленной на обеспечение защиты прав и интересов трудящихся в условиях рынка, создание условий для развития их трудового и творческого потенциала" [8].

Таким образом, мы видим, что и нормирование труда и качество трудовой жизни направлено на создание условий для развития их трудового и творческого потенциала персонала предприятия.

Следовательно, нормирование труда решает вопросы повышения уровня качества трудовой жизни через показатели КТЖ:

- ◆ обеспечение научно-обоснованной организации труда (например, эргономичность рабочего места – оценка качества рабочих мест может использоваться для оценки качества трудовой жизни);
- ◆ стимулирование роста квалификации работников на основе распространения передового производственного опыта;
- ◆ совершенствование системы оплаты труда через усиление мер по его мотивации и т.п.

В результате выше изложенного можно говорить о важной роли нормирования труда в управлении качеством трудовой жизни на предприятии. Однако современное состояние нормирования труда на Российских предприятиях характеризуется устареванием нормативно-правовой базы, используемой для расчета норм. Исследования показали, что на большинстве промышленных предприятиях до сих пор используются нормативы, разработанные для производственных процессов, не соот-

Таблица 1.

Роль нормирования труда в условиях управления качеством трудовой жизни.

<i>Основа для рациональной организации труда</i>	В процессе установления трудовых показателей выбирается оптимальный вариант последовательности выполнения работ, эргономических характеристик и обслуживания рабочего места, а также средств, предметов и методов труда. Происходит рационализация способов организации рабочих мест, обеспечивается равномерная и взаимосвязанная работа. Исключается дублирование функций, перед персоналом ставятся конкретные цели и задачи.
<i>Основа организации оплаты труда</i>	Служит обоснованием выбора и применения форм и систем оплаты труда, стимулирующих доплат. Наиболее распространенными являются повременная и сдельная оплаты труда. При повременной форме оплаты труда заработная плата работнику по установленной ставке или окладу, в соответствии с фактически отработанным временем. Сдельная заработная плата зависит от фактически выполненных объемов работ в соответствии с действующими на предприятии расценками за единицу работы. При данной форме нормирование труда играет важную роль ввиду сильной зависимости между нормами труда и уровнем заработной платы. Сдельные расценки устанавливаются исходя из тарифных ставок соответствующего разряда работы и нормы затрат труда. При этом данные трудовые показатели напрямую зависят от качества нормирования.
<i>Выполняет функцию социальной защиты наемных работников</i>	Защита от высокой интенсивности труда для сохранения нормальной работоспособности на протяжении всего периода трудовой деятельности. Отсутствие обоснованных норм трудовых затрат применительно к каждому рабочему месту и описания трудовых обязанностей работников является нарушением работодателем трудового законодательства.
<i>Психофизиологическая функция</i>	При разработке норм труда необходимо обеспечить нормальный уровень интенсивности и напряженности труда, снижение тяжести работы и утомляемости рациональный режим труда и отдыха, исключить влияние на организм работника вредного воздействия окружающей среды в интересах сохранения их здоровья и высокой работоспособности.
<i>Социальная функция</i>	Обоснование норм труда предусматривает необходимость учета их влияния на рост квалификации, культурно-технического и образовательного уровня работников, укрепление дисциплины труда, сокращение текучести кадров, содержательность и привлекательность труда, развитие творческой инициативы работников.

ветствующих текущим технологическим и трудовым процессам, либо деятельность в области нормирования труда носит эпизодический характер, связанный с внедрением новой техники и технологии. Разработанные ранее нормы не учитывают новые технологии, стандарты, новое оборудование и инструменты, новые виды работ, автоматизацию и механизацию рабочих мест, оптимизированные бизнес-процессы предприятий.

Резко снизилась доля профессиональных кадров в области организации и нормированию труда, в обязанности которых входят следующие функции:

- ◆ осуществление работы по совершенствованию и нормированию труда, форм и систем заработной платы;
- ◆ разработка и внедрение научно обоснованных норм и нормативов по труду;
- ◆ осуществлять контроль за освоением норм труда и накоплением материалов для их пересмотра;
- ◆ разработка предложений по совершенствованию действующих систем оплаты труда и положений по оплате и стимулированию труда;
- ◆ анализ состояния организации оплаты и нормирования по цеху (отделу), степени обоснованности и напряженности норм, проведение работ по улучшения их качества;
- ◆ определять оптимальный баланс между нормами выработки, выдаваемыми трудовому коллективу заданиями и заработной платой;
- ◆ осуществление разработки проектов штатов, рабочих по рабочим местам и профессиям, согласно действующим нормативам численности, норм обслуживания и тарификации работ;
- ◆ проведение работ по аттестации и рационализации рабочих мест, совмещение профессий и должностей, расширению зон обслуживания;
- ◆ осуществление контроля соблюдения трудового законодательства, штатной дисциплины, расходования

фонда оплаты труда;

- ◆ выявление резервов роста производительности труда, потерь рабочего времени, недостатков в организации труда и производства, и на этой основе – разработка организационно-технических мероприятий по совершенствованию организации труда.

Кроме того, информационная область нормирования труда резко сократилась. Литература издается в основном в виде справочников по научной организации труда. Разработка нормативов это процесс трудоемкий и длительный, поэтому многим предприятиям это не под силу.

Однако, несмотря на все эти проблемы, нормирование труда существенным образом оказывает влияние на уровень КТЖ.

Заключение

Приведенные выше аргументы подтверждают важность нормирования труда в повышении качества трудовой жизни, одной из наиболее важных функций управления трудом на промышленном предприятии. Повышение качества трудовой жизни предполагает улучшение социально-экономического положения работников. Позволяет развивать такие характеристики трудового потенциала, как организаторские, интеллектуальные, нравственные, творческие способности работников, способствует повышению удовлетворения трудовой деятельностью в результате самореализации и самовыражения работников. Нормирование труда выполняет свою роль через повышение содержательности выполняемых работ исполнителями, снижение интенсивности и психологической нагрузки, а также обоснование напряженности норм труда; установление научно-обоснованных норм труда, формирующих позитивное отношение человека к труду.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва : Проспект. 2017. – 256 с.
2. Горелов, Н.А. Политика доходов и качество жизни населения. / Н.А. Горелов. – СПб.: Питер, 2003. 456 с.
3. Ленин, В.И. Полн. собр. соч. в 55-ти т. / В.И. Ленин; Ин-т Марксизма-Ленинизма при ЦК КПСС. – Изд. 5-е. – М.: Политиздат, 1979. – Т.6 – с. 315.
4. Пашуто, В.П. организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. – 5-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2009. – 320 с.
5. Потуданская, В.Ф. КТЖ работников промышленных предприятий в условиях функционирования социотехнологических и социоорганизационных систем: монография / В.Ф. Потуданская, И.В. Цыганкова, Е.А. Кипервар, Т.В. Новикова; Минобрнаука РФ. – Москва: Экономика, 2012. – 156 с.
6. Потуданская, В.Ф. Повышение эффективности труда в условиях управления качеством трудовой жизни / В.Ф. Потуданская, Л.С. Лантушенко. – Москва : Экономика, 2014. – 162 с.
7. Цветаев, В.М. Управление персоналом. / В.М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2000. – 192 с.
8. Постановление Госкомтруда СССР от 14.11.1990 N 429 "О концепции совершенствования организации и нормирования труда в условиях перехода к рыночной экономике" (Документ по состоянию на август 2014 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lawru.info/dok/1990/11/14/n1176974.htm>