

УДК 331.103

К.е.н. Позднякова С.В., Донцова В.Г.

ДВНЗ “Донецкий национальный технический университет”

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДІВ НОРМУВАННЯ

ПРАЦІ

к.е.н. Позднякова С.В., Донцова В.Г.

ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет»

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДОВ НОРМИРОВАНИЯ

ТРУДА

Phd Pozdnyakova S., Doncova V.

SHEI "Donetsk National Technical University"

PECULIARITIES OF WORK APPLICATION METHODS

В статье проанализированы и классифицированы методы нормирования труда. Определены положительные и отрицательные черты соответствующих методов. Определены наиболее целесообразные методы нормирования труда для расчета нормативной численности персонала.

Ключевые слова: метод нормирования, труд, персонал, нормативная численность, субъект хозяйствования, эффективность.

У статті проаналізовано та класифіковано методи нормування праці. Визначено позитивні риси і недоліки відповідних методів. Виявлено найбільш доцільні методи нормування праці для розрахунку нормативної чисельності персоналу.

Ключові слова: метод нормування, праця, персонал, нормативна чисельність, суб'єкт господарювання, ефективність

In this article methods of work rationing are analysed and classified. Merits and demerits of corresponding methods are defined. The most expedient methods of work rationing for calculation the standard number of the personnel are defined.

Keywords: rationing method, work, personnel, standard number, the subject of managing, efficiency

Актуальність теми. В сучасних умовах господарювання особливої вагомості для підприємств набуває процес створення нових конкурентних переваг. При цьому головним стратегічним ресурсом суб'єктів господарювання стає працівник, який має відповідний професійно-кваліфікаційний рівень та використовує свої здібності у виробничому процесі. Мінливі умови ринку праці вимагають від підприємств не тільки підвищення ефективності використання трудового потенціалу працівників та своєчасного коригування вимог до нього, але й оптимізації чисельного та професійного складу персоналу задля забезпечення конкурентоспроможності на ринку. У таких умовах особливої актуальності набуває проблема нормування праці як один з найважливіших елементів системи управління персоналом.

Аналіз останніх наукових досліджень. Проблемам нормування праці приділяється значна увага з боку провідних спеціалістів у цій сфері. Так, І.Б. Омельченко запропонував методику розрахунку нормативів чисельності ремонтного персоналу [1; 2]. Проблемі вдосконалення нормування праці в Україні в сучасних умовах було присвячено праці таких вчених як Г.П. Шабанова та К.В. Горбатюк [3; 4]. Застосуванням моделі Дж. Бокса та Д. Кокса задля вдосконалення нормування управлінської праці і чисельності працівників підприємства присвятила свої наукові праці Н.С. Зоткіна [5]. Розробкою норм праці та контролем за їх виконанням займався С. Лучанінов [6]. М.А. Мосейчук досліджувала методи, основні норми та нормативи праці, сферу їх застосування [7]. Однак недостатньо проробленою залишається проблема відбору найбільш ефективних методів нормування праці в умовах конкретного підприємства.

Метою роботи є аналіз методів нормування праці з визначенням їх позитивних рис та недоліків задля виявлення найбільш доцільного з них для розрахунку нормативної чисельності персоналу.

Викладення основного матеріалу дослідження. Аналіз основних методів нормування праці показав, що не існує єдиної методики. Всі методи нормування праці можна поділити залежно від достовірності норм праці і

підходом до визначення їх величини (рис.1). За достовірності методи нормування можна розділити на інтуїтивні та статистичні.

Величина норм, визначених інтуїтивним методом, є результатом аналізу попереднього досвіду. Вірогідність збігу величини норми праці, отриманої таким методом, з об'єктивно необхідною величиною витрат праці в даних конкретних умовах незначна. Величини норм, визначені статистичними методами, засновані на математичній статистиці, а саме на теорії вибіркового методу. Визначення норм таким чином є більш достовірними у порівнянні з інтуїтивними методами нормування праці, оскільки встановлюються на основі певної виборки. За способом визначення величини норм розрізняють досвідно-статистичний та аналітичний методи.

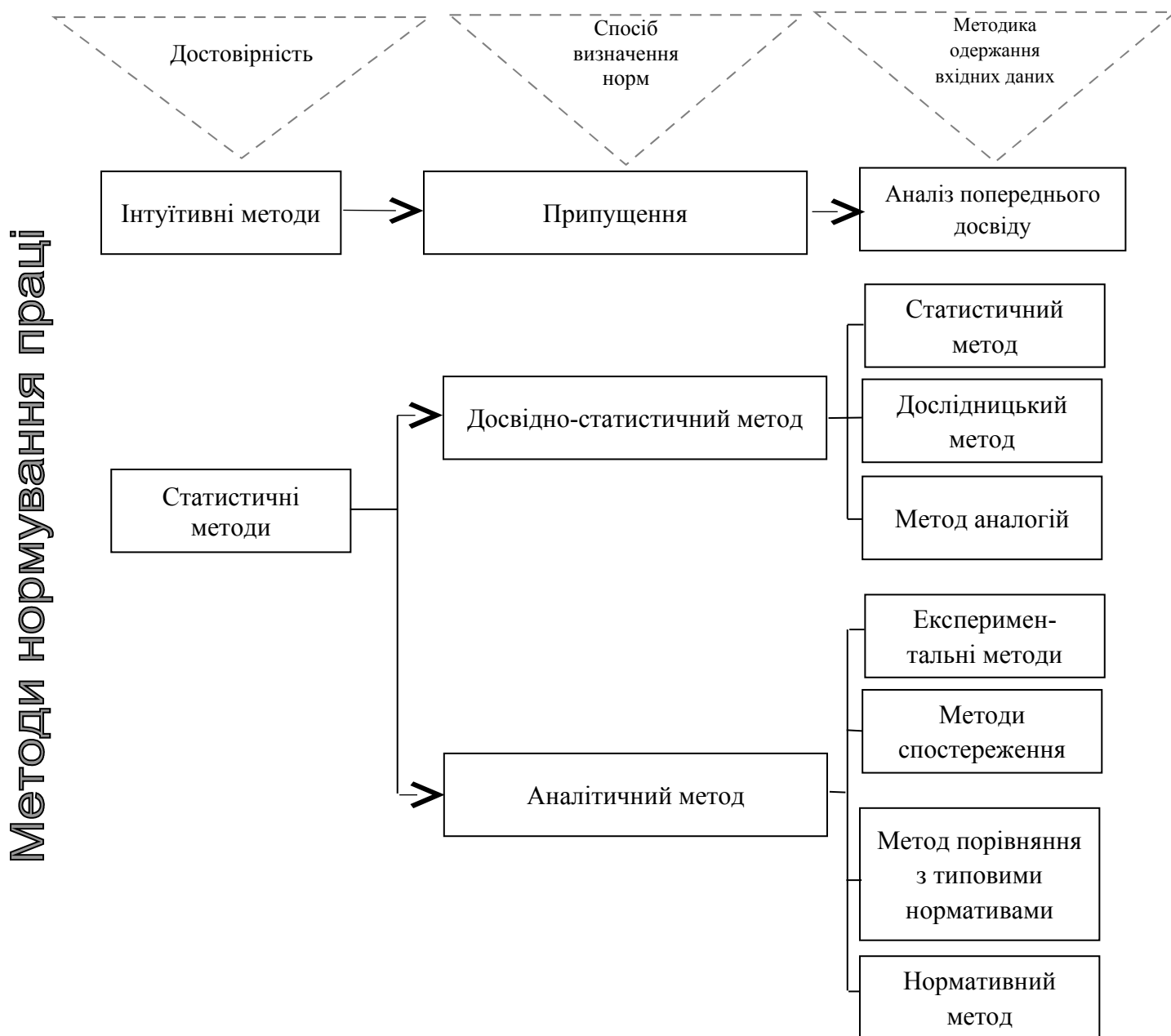


Рис. 1 – Класифікація методів нормування праці

Визначення норм праці досвідно-статистичним методом відбувається за наявності даних про виконання аналогічних функцій, статистичних звітів, матеріалів спостережень за використанням робочого часу, результатів експертних оцінок, а також досвіду провідних фахівців [1]. Метод не забезпечує достатньої обґрунтованості встановлюваних норм витрат праці, але дозволяє отримати загальну оцінку використання праці на підприємстві, а також має низькі трудовитрати з розробки норм. Недоліками даного методу є також те, що

під час його використання не виявляються резерви зростання продуктивності праці та організаційно-технічні недоліки на робочих місцях. При цьому можуть не розроблятися заходи щодо вдосконалення організаційно-технічних умов і не аналізуватися стан організації праці та раціонального використання техніки. Для запобігання цих недоліків існує можливість поєднання даного методу з аналітичним методом шляхом проведення вибіркового дослідження витрат праці або використання нормативів на окремі репрезентативні функції з метою коригування розрахунків сумарних норм трудомісткості роботи або чисельності працівників, які виконують будь-які функції.

Аналітичний метод дозволяє встановлювати більш обґрунтовані норми витрат праці, впровадження яких покликане сприяти підвищенню продуктивності праці та ефективності діяльності в цілому [1]. При його використанні на підприємстві стає можливим виявлення організаційно-технічних недоліків на робочих місцях. На їх основі розробляються заходи щодо вдосконалення організаційно-технічних умов, тобто проводиться проектування організації праці задля підвищення продуктивності праці. Найголовнішим недоліком цього методу є значні трудовитрати під час його використання, тобто потрібно багато часу на дослідження та розробку нормативних матеріалів.

За методикою одержання вхідних даних аналітичний метод розподіляється на аналітично-розрахунковий, при якому базою розрахунку норм є нормативні матеріали, і аналітично-дослідний, коли вхідна інформація отримується шляхом спостережень або експериментів. Аналітично-розрахунковий метод є основним та більш використовуваним в сучасних умовах, оскільки забезпечує необхідний ступінь обґрунтованості норм при значно менших у порівнянні з дослідним методом витратах на збір вихідної інформації. Однак існує можливість використання цих методів одночасно. Так, в умовах масового, а іноді і серійного виробництва аналітично-розрахунковий і аналітично-дослідний методи застосовуються в комплексі шляхом розрахунку попереднього варіанту норми за нормативами, а потім уточнення її на основі спостережень.

Аналітичний підхід, що передбачає виділення елементів трудового процесу, проектування раціональної технології, прийомів і методів праці, завжди вважався основним при встановленні норм. Так, ще в 30-х рр. ХХ ст. виділяли дві групи методів: сумарні і "нормування за елементами". В даний час науковцями також вважається, що в технічному, науковому або комплексному обґрунтуванні норм головним стає аналіз трудового процесу [8]. У зв'язку з цим більш доцільним стає називати норми відповідно методам їх обґрунтування, тобто аналітичними та досвідно-статистичними.

У цілому можна зробити висновок, що методи нормування праці розподіляються за способом визначення конкретних норм: норми часу на одиницю продукції, норми часу на обслуговування одиниці обладнання та нормативу чисельності на одиницю продукції. Відповідні норми при аналітично-розрахунковому методі беруться у нормативних довідниках, при аналітично-дослідному методі – визначаються шляхом проведення хронометражів і фотографій робочого дня, а при досвідно-статистичному методі – на основі статистичних даних і досвіду нормування. Кожен з методів передбачає п'ять способів розрахунку нормативної чисельності кожної категорії персоналу: за нормативами часу; за нормами обслуговування; за нормативами чисельності; за нормативами керованості; за нормами трудомісткості.

У таблиці 1 представлені методи нормування праці та способи розрахунку нормативної чисельності за категоріями працівників на виробничому підприємстві. Згідно даним таблиці нормативну чисельність керівників вищої ланки доцільно розраховувати із застосуванням досвідно-статистичного методу нормування праці, а саме експертної оцінки. Нормативна чисельність керівників середньої та нижчої ланки, а також спеціалістів за направленням діяльності доцільно визначати аналітично-розрахунковим методом. Аналогічним методом нормування праці визначається чисельність основних робітників та ремонтного персоналу. Чисельність технологічного персоналу та

допоміжних робітників встановлюється за допомогою аналітично-дослідного методу нормування праці.

Таблиця 1 – Методи нормування праці та способи розрахунку нормативної чисельності за категоріями персоналу

Категорії персоналу	Метод нормування праці	Спосіб розрахунку нормативної чисельності персоналу
Керівники вищої ланки	Досвідно-статистичний	Розрахунок за нормативами керівництва (експертна оцінка)
Спеціалісти	Аналітично-розрахунковий	За нормативами чисельності
Керівники середньої та нижчої ланки	Аналітично-розрахунковий	За нормативами обслуговування
Технологічний персонал	Аналітично-дослідний	За нормативами обслуговування; за нормативами чисельності, за нормативами часу
Основні робітники	Аналітично-розрахунковий	За нормами трудомісткості
Допоміжні робітники	Аналітично-дослідний	За нормативами часу; за нормативами обслуговування
Ремонтний персонал	Аналітично-розрахунковий	За нормативами обслуговування

Висновки. Отже, проаналізувавши методи нормування праці і способи розрахунку нормативної чисельності для кожної з категорії працівників виробничого підприємства було індивідуально підібрано метод, за яким визначається величина норми і спосіб, за яким розраховується нормативна чисельність персоналу. Запропонована класифікація методів нормування праці за різними критеріями та підбор найбільш ефективного методу нормування та способу визначення нормативної чисельності кожної з категорій персоналу підприємства дозволяють створити якісну методику, за допомогою якої стає можливим встановлення оптимальної чисельності персоналу для ефективного управління виробництвом.

Список використаних джерел.

1. Омельченко И.Б. Методический подход к нормированию численности управленческого персонала [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.niitruuda.ru/analytics/publications/post_105.html

2. Омельченко И.Б. Новые подходы к нормированию труда ремонтного персонала на предприятиях [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.ilea.ru/normirovanie_truda_art-1.htm
3. Шабанова Г.П. Повышение производительности и нормирование труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=002953>.
4. Горбатюк К.В. Шляхи удосконалення нормування праці в Україні [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.confcontact.com/2007nov/gorbatyuk.htm>
5. Зоткина Н.С. Проблема совершенствования нормирования управленческого труда и численности работников предприятия // Проблемы современной экономики. – 2005. – № 3(15). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php3?artid=20962>
6. Лучанинов С. Расчет численности персонала на основе норм по труду // Справочник экономиста: Искусство управление финансами. – 2004. – №10. – С. 82-85.
7. Мосейчук М.А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование // Заработная плата. – 2004. – №2. – С. 20-32.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М. : Издательская группа НОРМА – ИНФРА. – 1999. – 384 с.