

ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ВИРОБНИЧОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Дзюба С.Г., д.е.н., проф.; Гайдай І.Ю.

Автомобільно-дорожній інститут ДонНТУ, м. Горлівка

Анотація. Розглянуто проблему підвищення якості системи нормування праці на виробничому підприємстві. Як один із можливих варіантів запропоновано залучення зовнішніх консультантів з метою надання ними науково-методичної і практичної допомоги з питань праці, її оплати, соціального розвитку.

Ключові слова. Норми, нормативи, система нормування праці, виробниче підприємство.

І. Вступ. Рівень організації праці і виробництва в сучасних умовах посилення конкуренції все більше починає залежати від якості норм і стану нормування праці. Це вимагає підвищення точності і прогресивності в обґрунтуванні трудових витрат, що пов'язано із необхідністю удосконалення системи організації нормування праці, активізації роботи з нормування праці на локальному і глобальному рівнях. Питання побудови системи нормування праці, вдосконалення управління нормуванням праці на різних рівнях управління економікою країни розглядаються в працях російських науковців, наприклад, Генкіна Б.М., Петроченко П.Ф., Гальцова А.Д., Новоложилова С.С., Образцова Г.І., Пунського Я.М., Шапіро І.І., Слезингера Г.Е. В розробку окремих теоретичних і практичних питань управління нормуванням праці зробили свій внесок вітчизняні науковці, а саме, Вітвіцький В. [1], Єськов О. [2], Потемкін Л. [3], Блажиевська Г [4]. Разом з цим процеси сучасного розвитку економіки [5, с. 17; 6, с. 42-45] обумовлюють необхідність подальших розробок в даному напрямі.

II. Постановка завдання. Метою даної статті є розробка рекомендацій щодо підвищення ефективності функціонування системи нормування праці та поліпшення її якості на виробничому підприємстві.

III. Результати. Динаміка показників нормування праці в машинобудівній галузі промисловості України та результати обстеження підприємств машинобудівної галузі, розташованих в місті Горлівка Донецької області України переконливо свідчать про те, що за період з 1989 р. по теперішній час рівень роботи з нормування праці значно знизився.

В машинобудівній галузі промисловості нормуванню праці – основі її організації і оплати – в 1980- 1990-х рр. приділялась увага на всіх рівнях управління економікою країни. Це дозволило забезпечити стійку тенденцію росту охоплення працівників галузі нормами праці: в 1990 р. даний показник становив 96 % для працівників із відрядною формою оплати праці та 98 % для працівників із погодинною формою оплати праці [7, с. 60]. Широке охоплення працівників нормуванням праці досягалося завдяки використанню галузевих норм і нормативів з праці, які періодично поновлювались. Контроль за станом нормування праці в галузі здійснювало Міністерство машинобудівної промисловості. Стан нормування праці на підвідомчих підприємствах перевіряли спеціально створені комісії міністерства. До керівників підприємств, на яких ці комісії фіксували недоліки в організації нормування праці, застосовувались заходи адміністративного характеру. Практично на всіх підприємствах машинобудівної галузі існували служби нормування праці, укомплектовані кваліфікованими фахівцями. На заводах серійного типу виробництва на 100 робітників – відрядників припадав один інженер з нормування праці [8, с. 147].

В сучасних умовах близько 70 % нормативних матеріалів, що використовуються для нормування праці на підприємствах машинобудівної галузі, розташованих в місті Горлівка Донецької області України, є застарілими, тобто такими, що потребують перегляду в зв'язку із зміною організаційно-технічних умов виробництва, на які вони були розраховані.

В зв'язку з цим широкого застосування набули занижені місцеві й дослідно-статистичні норми виробітку. На обстежених підприємствах машинобудування вони охоплюють від 26 до 49 % працівників. Про недостатньо високий рівень нормування праці та наявність значних недоліків в організації цієї роботи на машинобудівних підприємствах м. Горлівки Донецької області України свідчать наступні факти: недостатній рівень охоплення робітників нормуванням праці; низька якість діючих норм і нормативів з праці; недостатній рівень автоматизації робіт з нормування праці; зниження кваліфікаційного рівня фахівців з нормування праці через припинення регулярної підготовки і перепідготовки, періодичного підвищення їхньої кваліфікації. Зазначені проблеми характерні для багатьох промислових підприємств України, що підтверджується даними вибіркової перевірки підприємств і організацій органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, проведеної в 1997 р. [5, с. 17].

З метою надання допомоги підприємствам різноманітних форм власності на державному рівні доцільно здійснювати виконання функцій, обумовлених їх вимогами і потребами в галузі нормування, а саме: розробляти нормативне і правове забезпечення нормування праці, міжгалузеві і галузеві методичні і нормативні матеріали для нормування праці (норми і нормативи); вивчати та пропагандувати вітчизняний і зарубіжний досвід в сфері нормування праці; забезпечувати підготовку та перепідготовку кадрів з праці. Підкреслюючи важливість макроумов і заходів, які уповноважений приймати уряд, необхідно усвідомити, що основні зусилля щодо підвищення рівня нормування праці мають докладатися безпосередньо на підприємстві. Рівень нормування і його вплив на підвищення продуктивності праці залежать від змісту і складу здійснюваних дій. Тому варто визначити ті сфери діяльності й органи управління на підприємстві, що можуть робити безпосередній або непрямий вплив на нормування праці, знайти методи і форми взаємодії з ними для

більш успішного рішення завдань із управління нормуванням праці. На практиці існують різні варіанти поділу функцій із нормування праці між службами підприємства. В усіх випадках методичне керівництво роботою з нормування праці здійснюється службою організації праці і заробітної плати. В функції відділу праці і заробітної плати входить розробка, впровадження і перегляд норм трудових витрат. Для вирішення цих завдань фахівцями відділу проводиться систематична робота з вивчення і заміни діючих норм в залежності від стадії, на якій знаходиться виробництво (а саме, початковій, освоєній або освоєній), ступеня його організаційно-технічного озброєння, обслуговування робочих місць, росту кваліфікації і професійної майстерності робітників, запланованих темпів зниження трудомісткості виробництва продукції.

Проведений на ряді підприємств Донецької області України аналіз показав, що розподіл функцій нормування праці по рівнях і сферах управління підприємством відбувається наступним чином. На рівні дирекції підприємства здійснюється розробка методології нормування, нормативно-дослідна робота, розробка заходів щодо удосконалення нормування праці, планування, облік і аналіз стану нормування праці. На рівні філії підприємства, виробництва – розробка норм праці, заходів щодо зниження трудових витрат, планування, облік й аналіз нормування. На рівні виробничого цеху, ділянки – впровадження, освоєння, аналіз, перегляд норм праці, облік їхнього виконання, облік і аналіз використання робочого часу. На рівні виробничої бригади, робочого місця – облік додаткових робіт і відхилень від норм праці. В системі нормування праці робоче місце виступає, з одного боку, кінцевим об'єктом, де реалізуються цілі і досягаються результати дії системи, а, з іншого боку, – вихідною ланкою, де формуються задачі і закладаються основи удосконалення самої системи.

Нормування праці охоплює широкий спектр напрямків управлінської діяльності на підприємстві, і його можливості можуть бути значно поширені. Ефективно діюча система нормування праці має забезпечувати не тільки

розрахунок норм праці, але і показувати напрями щодо проведення інноваційних змін. Для здійснення зазначеного необхідним є розширення арсеналу засобів впливу на нормування праці і зміни окремих ланок в механізмі управління нормуванням праці. Сформовану на вітчизняних підприємствах систему нормування праці слід збагачувати новим змістом з урахуванням світового досвіду господарської діяльності в конкурентному середовищі. Із економічної літератури відомо, що визнання ролі нормування праці в діяльності підприємств розвинутих зарубіжних країн (США, Японії, Германії, Великобританії) привело до зміни його організації. Наприклад, почали розроблятися і впроваджуватися спеціальні програми нормування праці ("Work measurement programmes") [9, с. 70; 71]. Раніше такого роду програми самостійного характеру не носили, а були лише частиною так званих програм продуктивності. Програми нормування праці засновані на системному підході і являють собою взаємопов'язані заходи, спрямовані на максимальне використання трудового потенціалу шляхом розширення сфери нормування праці, забезпечення високої якості розроблюваних норм і нормативів, підтримки їх на встановленому рівні, навчання робітників та службовців найбільш раціональним прийомам і методам праці, формування висококваліфікованих кадрів фахівців-нормувальників. Порядок проведення робіт з розробки і впровадження програм нормування праці, які, як правило, складаються на певний строк і передбачають повне коло питань нормування праці – від створення методичних основ до впровадження проектів у виробництво, наступний:

- 1) фінансово-економічне обґрунтування проекту програми;
- 2) планування черговості проведення робіт з розробки і впровадження програми нормування праці;
- 3) координація робіт з нормування праці в рамках усього підприємства;
- 4) контроль за ходом виконання робіт.

Процес управління нормуванням праці на підприємстві повинний передбачати досить обґрунтовані етапи і завдання щодо вдосконалення нормування праці, розробку заходів, спрямованих на використання резервів виробництва, створення сприятливих умов праці, підвищення її продуктивності; удосконалення організації праці, її оплати і матеріального стимулювання працівників. Цільове комплексне планування заходів покращення стану нормування праці доцільно проводити із залученням зовнішніх аудиторів, фахівців некомерційних та приватних консультативних центрів, асоціацій, аудиторських організацій. Прийнятним варіантом є проведення досліджень і розробка нормативних матеріалів на основі договорів між підприємствами (групою підприємств) і спеціалізованою організацією з наступним впровадженням отриманих результатів (відповідно договору). Це дозволить підвищити якість нормативних матеріалів, забезпечити ріст ефективності їхнього практичного використання. Сьогодні мова повинна йти не про відродження або удосконалення колишніх інститутів нормування, а про якісно нову зміну його організації, що відповідає новим економічним умовам і орієнтовано на перспективу. В цьому зв'язку доцільним представляється перебудова діяльності організацій, що займаються роботами в галузі нормування праці, включаючи створення мережі нових формувань (які не є підрозділами відомчого підпорядкування), здатних здійснювати відповідне обслуговування підприємств, галузей і територій.

Використання порад зовнішніх консультантів з питань нормування праці, її оплати, соціального розвитку не знімає відповідальності за загальний його стан із служби організації праці і заробітної плати. За нею зберігаються функції оцінки якості норм праці на підприємстві, включаючи їх своєчасну розробку, перегляд, наукове та технологічне обґрунтування. Необхідно прагнути до того, щоб в загальному апараті управління фахівці з нормування праці займали провідне місце за рівнем кваліфікації, впливу на підвищення ефективності виробництва і ролі в суспільному й трудовому житті

підприємства. Залучення до нормування широкого кола фахівців дозволить значно підвищити його рівень, забезпечить прогресивність діючих норм.

Важливим є створити необхідні передумови для найбільш повної реалізації трудовими колективами повноважень в області організації і нормування праці. Послідовне проведення наміченого курсу зорієнтує трудові колективи на заробляння коштів для оплати праці і соціального розвитку і їх більш повного використання, буде сприяти перебудові економічного мислення, змушуючи працівників самостійно шукати шляхи зниження витрат праці. В освоєнні прогресивних норм праці буде матеріально зацікавлений насамперед трудовий колектив. При цьому участь працівників в вирішенні питань нормування праці значно підсилить роль і відповідальність служб управління. Показником масштабу і ефективності залучення працівників до робіт з нормування праці може слугувати кількість пропозицій щодо перегляду норм і вдосконалення процесу праці, а також величина отриманого ефекту від їх впровадження.

Для ефективного управління нормуванням праці на виробничому підприємстві необхідно мати систему інформації про стан нормування праці та пов'язаних з ним показників, таких, як продуктивність праці, диференціація і рівень заробітної плати, витрата засобів матеріального заохочення за впровадження технічно обґрунтованих норм праці і зниження трудомісткості продукції, використання робочого часу, устаткування. Основним призначенням такої інформації є надання допомоги керівним органам в прийнятті найбільш доцільних рішень. В зв'язку з цим до інформації застосовується ряд вимог: вірогідність, точність, правдивість, несуперечність, повнота, своєчасність, доступність. Інформація, що відповідає перерахованим вимогам, створює базу для застосування наукових методів управління, підготовки і виробітку управлінських впливів, під якими розуміється видача командних рішень, прийнятих в результаті оцінки відомостей про стан нормування праці. Наявність на підприємстві багатопланової оперативної і періодичної інформації, необхідність її збору,

обробки і практичного використання дозволяє залучити до управління нормуванням праці практично всі функціональні служби і лінійний персонал – від майстра до генерального директора.

Запропонована система управління нормуванням праці на виробничому підприємстві, що передбачає складання відповідними службами при широкій участі керівників всіх рівнів, трудових колективів, аудиторських організацій і консультативних центрів планів вдосконалення нормування праці, схематично зображена на рис. 1.

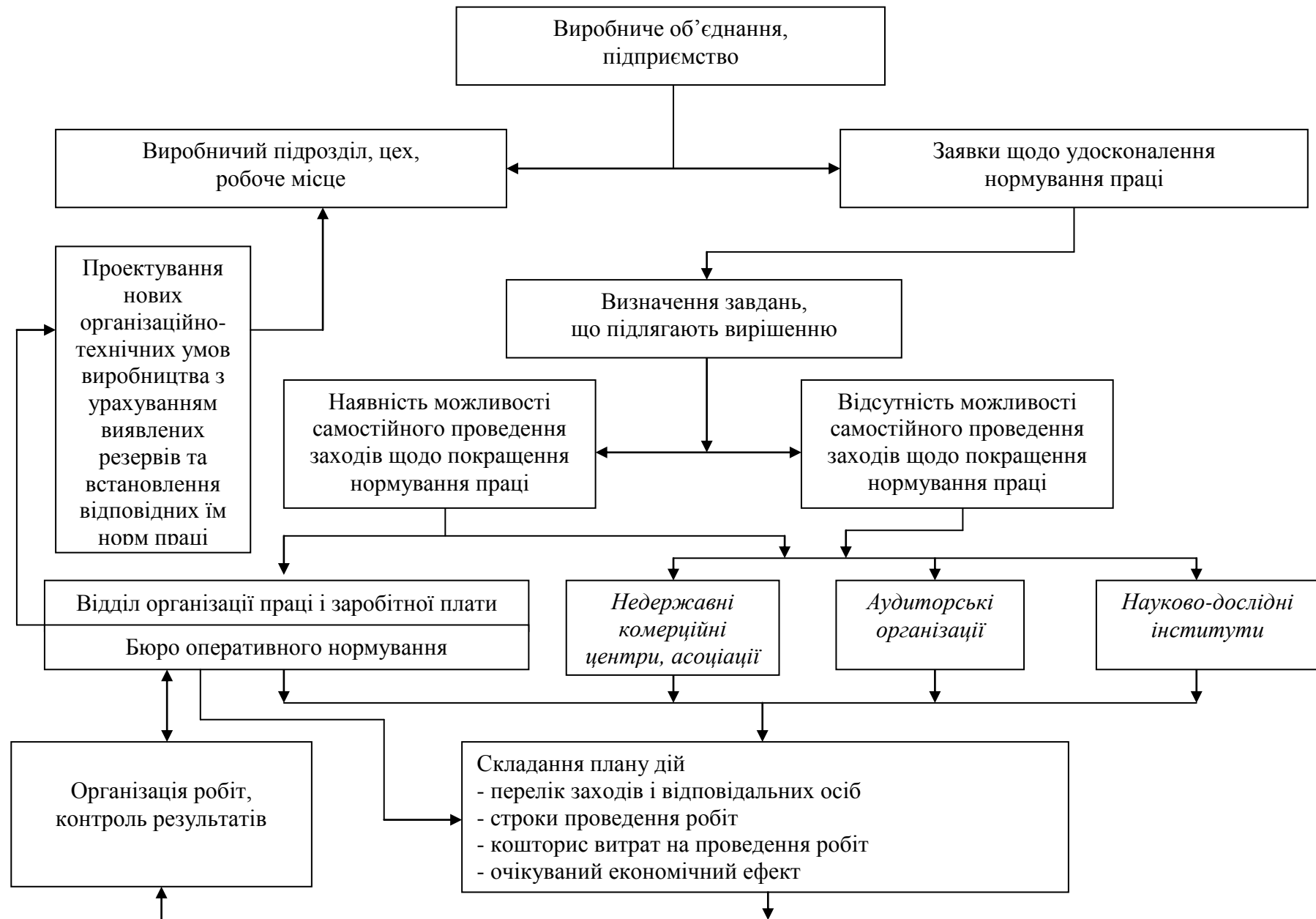


Рисунок 1 – Схема організації роботи з нормування праці, яка пропонується

IV. Висновки. Таким чином, підвищення ефективності функціонування системи нормування праці та поліпшення її якості на виробничому підприємстві може бути досягнуто шляхом залучення зовнішніх консультантів з метою надання ними науково-методичної і практичної допомоги з питань праці, її оплати, соціального розвитку. Результатом інтеграції зусиль органів управління всіх рівнів на вирішення завдань розвитку нормування праці стане економія робочого часу, постійне і безперервне підвищення продуктивності праці.

Література

1. Вітвіцький В. Системи економічних норм і нормативів в галузях АПК // Україна: аспекти праці. – 2002. - № 7. – С. 43-46.
2. Єськов О.Л. Вплив якості нормування на продуктивність праці в ринкових умовах // Продуктивність. – 2002. - № 1. – С. 4-8.
3. Потёмкин Л. Организация нормирования и оплаты труда на предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике // Экономика Украины. – 1994. - № 12. – С. 25-29.
4. Блажиевська Г.В. Структура комплексної системи нормування праці в основному і обслуговуючому виробництві. Автореф. дис. на здобут. наук. ступ. к. е. н. – Хмельницький, 1996. – 15 с.
5. Сова В. Нормування праці на підприємствах України // Праця і зарплата. – 1998. - № 1(137). – С.17.
6. Савкова С., Терещенко О. Шляхи вдосконалення нормування праці (за матеріалами регіонального обстеження) // Україна: аспекти праці. – 2002. - № 2. – С. 41-45.
7. Таран Н., Гулевский Е. Совершенствование нормирования труда // Бизнес информ – 1997. - № 10. – С.60-62.
8. Абрамов В.М., Данюк В.М., Гриненко А.М., Колот А.М., Чернов В.І. Нормування праці / За ред. В.М. Данюка і В.М. Абрамова. – 1995. – 204 с.

9. Фильев В. И. Организация, нормирование и оплата труда. Опыт зарубежных стран: Великобритании, Германии, Италии, США, Франции, Японии и др. // Управление персоналом. -1996.-№9.- С. 68-75.