

АКТУАЛЬНІСТЬ ТА ПРОБЛЕМИ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Розглянуто актуальні питання забезпечення робіт з нормування праці висококваліфікованими фахівцями. Запропоновані основні напрямки вирішення проблеми кадрового забезпечення нормування праці як необхідної передумови покращення загального стану нормування праці в Україні.

Нормування праці в сучасних умовах господарювання має дедалі більший вплив на ефективність організації трудового і виробничого процесів, оскільки створює основу для чіткої регламентації витрат усіх видів ресурсів: матеріальних, трудових, фінансових. Основною метою нормування є активний вплив на підвищення ефективності виробництва і забезпечення необхідної конкурентоспроможності продукції за допомогою проектування і застосування норм витрат праці, орієнтованих на найбільш повне використання техніки, технології, трудового і творчого потенціалу працівників підприємства. Саме тому стан і організація нормування праці виступають найважливішим критерієм техніко-економічного, організаційного і соціального обґрунтування рішень з управління діяльністю підприємства будь-якої форми власності.

З початку 1990-х рр. по теперішній час в Україні спостерігається значне погіршення якості нормування праці (зниження рівня охоплення всіх категорій працівників нормами трудових витрат, застосування занижених норм виробітку, відсутність чіткого порядку перегляду норм в зв'язку із зміною організаційно-технічних умов виробництва, припинення розроблення й поновлення міжгалузевих, галузевих і місцевих норм і нормативів з праці, послаблення уваги до зниження трудомісткості продукції, скорочення чисельності підрозділів підприємств, які займаються питаннями нормування праці, погіршення кількісного і якісного складу працівників служб з нормування праці) [1, с.48,49], пов'язане з умовами перехідного періоду, реформуванням принципів господарювання та економічних відносин. Зміна форм власності, демонополізація економіки, створення ринкової інфраструктури нового типу, посилення соціальної спрямованості сучасного менеджменту обумовлюють підвищення значення нормування праці в діяльності вітчизняних підприємств. Саме нормування праці, оптимізуючи витрачання наявних ресурсів, сприяє зниженню собівартості продукції, що є досить вагомим фактором забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах посилення конкуренції. Поряд з економічними функціями, нормування праці виконує функції соціального захисту робітників від надмірної інтенсивності праці, створює умови для росту задоволеності робітників змістом і умовами праці, найбільш повного використання їхнього інтелектуального потенціалу, зниження плинності кадрів, зменшення числа трудових конфліктів. З підвищенням ролі норм у вирішенні економічних та соціальних завдань проблема покращення стану нормування праці набуває особливо актуального значення.

В публікаціях останніх років, присвячених питанням нормування праці вітчизняних та російських авторів А. Колота, М. Тарана, М. Софінського, А. Зубкової, Л. Суєтиної, В. Брильова [1-6], в якості першочергових заходів поліпшення нормування праці розглядається удосконалення правового, науково-методичного, нормативного, кадрового та інформаційного забезпечення. Дану статтю присвячено вирішенню питань кадрового забезпечення нормування праці як необхідної передумови покращення загального стану нормування праці в Україні.

Проблему кадрового забезпечення нормування праці спеціалістами слід розглядати в двох взаємопов'язаних аспектах: по-перше, з позиції забезпечення робіт з нормування праці спеціалістами в необхідній кількості, і, по-друге - з точки зору відповідності спеціалістів з праці новим завданням у частині планування, обліку і контролю за виконанням трудових показників, аналізу ступеня їхнього впливу на зниження собівартості продукції, що випускається, нормативно-дослідницької роботи.

Що стосується першого аспекту, то він обумовлений підготовкою спеціалістів з організації і нормування праці у вищій і середній школі та інших освітніх навчальних закладах. Основними джерелами формування кадрів з організації і нормування праці в даний час є:

- фахівці з досвідом роботи в галузі організації і нормування праці;
- молоді фахівці, що закінчили вищі навчальні заклади за відповідною спеціальністю („Управління трудовими ресурсами”);
- молоді фахівці, що пройшли після закінчення вищих навчальних закладів відповідне навчання на підприємстві або за його межами;
- висококваліфіковані фахівці (аспіранти, кандидати наук, доктори наук) для вирішення найбільш складних питань в галузі організації і нормування праці.

Нині відчувається дефіцит кваліфікованих фахівців з організації і нормування праці в зв'язку із переорієнтацією коледжів, технікумів та вищих навчальних закладів на підготовку менеджерів, маркетологів та інших спеціалістів ринкової орієнтації. Серед численних вищих навчальних закладів України фахівців з спеціальності „Управління трудовими ресурсами” випускають лише вісім державних навчальних закладів [7, с. 41], що, безумовно, не забезпечує потребу в кваліфікованих кадрах з організації і нормування праці. В зв'язку із зазначеним кадровий склад служб з організації і нормування праці на вітчизняних підприємствах нерідко формується з економістів загального профілю або із працівників з технічною освітою. Зазначене має під собою негативні наслідки, оскільки відсутність відповідної підготовки у спеціалістів, що працюють в галузі нормування, знижує ефективність робіт з нормування праці. За даними вивчення стану організації нормування праці на підприємствах різноманітних форм власності двох галузей промисловості (машинобудування та вугільної промисловості), розташованих в м. Горлівка Донецької області України, було встановлено невідповідність професійно-кваліфікаційної структури кадрового складу служб з нормування праці сучасним завданням в сфері нормування праці, що, насамперед, пов'язано із нестачею в складі цих служб спеціалістів з вищою освітою і спеціальною підготовкою в області нормування. На обстежених підприємствах машинобудування роботу з нормування праці виконують працівники, серед яких 31,6% мають вищу освіту і 68,4% - середньо-спеціальну. У вугільній промисловості 75% працівників служб нормування праці мають вищу освіту і 25% - середньо-спеціальну. При цьому 15,8% працівників служб нормування праці машинобудування та 10,7% працівників цих служб у вугільній промисловості не мають спеціальної підготовки в галузі нормування праці. Порівняльний аналіз працівників служб нормування праці із спеціальною підготовкою в області нормування та працівників без спеціальної підготовки дозволив виявити, що найбільш кваліфікованими в питаннях нормування є працівники із спеціальною підготовкою з нормування, навіть якщо стаж їхньої роботи не перевищує одного року. Працівникам без спеціальної підготовки для отримання практичних навичок в нормуванні праці необхідний значно триваліший стаж роботи в сфері нормування – як правило, більше трьох років [8, с. 221]. Таким чином, ефективність роботи з нормування праці багато в чому залежить від досвіду роботи, рівня професійних знань і спеціальних навичок спеціалістів з нормування праці, що визначаються наявністю спеціальної підготовки в області нормування.

Важливою передумовою активізації роботи щодо поліпшення стану нормування праці, надання їй комплексного характеру має стати відновлення в вищих навчальних закладах спеціальності „Організація і нормування праці”, розширення і підвищення якості навчання студентів відповідним дисциплінам, що сприятиме виробітку у студентів практичних навичок удосконалення виробництва і праці, поліпшення її умов, скорочення витрат на випуск продукції, виявлення резервів підвищення продуктивності праці на

основі розробки і впровадження технічно обґрунтованих норм праці, які відповідають сучасному рівню розвитку техніки й організації виробництва.

Друга проблема – відповідність працівників з праці новим завданням в частині нормування праці – пов'язана з організацією роботи з підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці і обміну передовим досвідом. На легітимній основі цей аспект регулюється „Положенням про порядок підвищення кваліфікації фахівців, які займаються питаннями нормування праці на виробництві”, затвердженим Наказом Міністерства праці і соціальної політики України від 12 травня 1996 р. Метою Положення є встановлення єдиного порядку навчання фахівців з нормування праці, який забезпечує безперервне підвищення їх теоретичного рівня, поглиблення професійних знань і спеціальних навичок, збагачення передовим досвідом, що забезпечується використанням наступних основних форм навчання:

короткострокове навчання (3-4 тижні), яке проводиться за місцем основної роботи або в навчальних закладах системи підвищення кваліфікації і має головною метою одержання теоретичних знань і практичних навичок вирішення економічних і науково-технічних завдань, виходячи з нових вимог в галузі нормування праці;

стажування на вітчизняних та зарубіжних підприємствах, яке проводиться з метою засвоєння передових прийомів і методів роботи з нормування, отримання навичок, необхідних для виконання обов'язків відповідно до займаної посади або посади, пов'язаної з переміщенням та службовим просуванням;

самоосвіта – систематичне самостійне навчання, яке здійснюється шляхом засвоєння фахівцями з нормування праці сучасних вітчизняних і зарубіжних теоретичних та методологічних напрацювань в галузі нормування праці.

Однак з моменту затвердження „Положення про порядок підвищення кваліфікації фахівців, які займаються питаннями нормування праці на виробництві” по теперішній час можливості обмінятися досвідом, підвищити свою кваліфікацію, пройти стажування за кордоном мали небагато українських фахівців з нормування праці. Матеріали вибіркової перевірки підприємств і організацій, проведеної в 1997 р. органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, іншими органами виконавчої влади, свідчать про погіршення якісного і кількісного складу фахівців, які безпосередньо займаються встановленням і переглядом трудових норм. На кожному другому з обстежених в 1997 р. підприємств спеціалісти з нормування праці протягом 7-10 років не підвищували свою кваліфікацію [1, с.48]. Аналогічні результати були отримані і в рамках аналізу використання робочої сили в Україні в I півріччі 2001 р. [9, с.42]. Насамперед це обумовлено важким фінансовим станом більшості підприємств, що змушує економити кошти за рахунок витрат на підвищення кваліфікації працівників, в тому числі і спеціалістів з нормування праці. Зазначене дає підстави зробити висновок про те, що питання підвищення кваліфікаційного рівня працівників служб нормування праці не повинні вирішуватись силами самих тільки підприємств без відповідної регіональної або державної підтримки.

Міжнародна практика підтверджує, що зміни, які відбуваються в організації нормування праці в останні двадцять років в країнах з розвинутою ринковою економікою, обумовлені прагненням підприємців в умовах загострення конкуренції підвищити ефективність використання трудового потенціалу робітників, урахувати усі можливості для підвищення прибутку. Це досягається, з одного боку, шляхом удосконалення організації нормування праці, а з іншого – шляхом підвищення віддачі від самих спеціалістів з нормування праці на основі стимулювання їх творчої активності та організаторських здібностей. Саме з урахуванням цих моментів слід оцінювати той факт, що функціонування системи нормування на зарубіжних підприємствах передбачає обов'язкове планування підвищення кваліфікації і перепідготовки спеціалістів з нормування праці, складання навчальних планів, проведення семінарів в рамках внутріфірмового навчання; також оцінюються можливості підготовки фахівців з відривом від виробництва, планується чисельність фахівців для навчання, та кошти, які передбачається витратити на ці цілі. Особливістю професійного навчання в зарубіжних країнах, на відміну від ситуації, що склалася в Україні, є те, що

нормування праці міцно ввійшло в систему освіти вищих і середніх спеціальних навчальних закладів, в підготовку кадрів на всіх рівнях управління. На зарубіжних підприємствах постерігається тенденція підвищення вимог до рівня освіти працівників з нормування: якщо в 60-і роки більшість спеціалістів з нормування праці мали середньо-технічну освіту, то в 80-і роки від них вже був потрібний диплом про вищу освіту [10, с. 73, 74].

Проблему кадрового забезпечення нормування праці фахівцями необхідно вирішувати з урахуванням досвіду розвинутих країн та відповідної підтримки цих процесів на рівні держави. З метою удосконалення нормування праці та надання практичної допомоги підприємствам з цих питань міністерствам, відомствам, іншим органам державної виконавчої влади необхідно забезпечити високу якість підготовки в вищих навчальних закладах спеціалістів в галузі нормування праці та подальше підвищення їх кваліфікаційного рівня, здійснювати виконання функцій організації і координування навчання фахівців з нормування праці: науково-методичне і кадрове забезпечення процесу навчання, організацію стажування фахівців на вітчизняних підприємствах і за кордоном для вивчення провідного досвіду організації виробництва і праці. Слід відновити систему регулярного (кожні чотири-п'ять років) підвищення кваліфікації працівників в галузі нормування й організації праці на базі центрів підвищення кваліфікації вищих навчальних закладів, які спеціалізуються на підготовки таких фахівців.

На рівні підприємств з метою задоволення потреби у фахівцях з нормування праці високого професіонального рівня необхідно:

- аналізувати потребу в підвищенні кваліфікації спеціалістів з нормування праці;
- планувати чисельність спеціалістів для навчання;
- визначати терміни і форми навчання спеціалістів з нормування праці;
- укладати угоди з відповідними навчальними закладами;
- організувати навчання безпосередньо на виробництві;
- орієнтувати спеціалістів з нормування праці на систематичне самостійне навчання (самоосвіту);
- вирішувати проблеми професійного росту, стимулювання творчої активності та удосконалення організації праці спеціалістів в галузі нормування.

Головною формою підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування праці має бути навчання з відривом від виробництва з періодичністю не менше одного разу на 5 років. Доцільно також поєднувати періодичне навчання із систематичним самостійним навчанням за індивідуальними планами фахівців, затвердженими керівником підприємства.

Витрати на підвищення кваліфікації спеціалістів з нормування праці, що фінансуються за рахунок коштів підприємств, міністерств, відомств, інших органів державної виконавчої влади, слід передбачати одночасно з розробленням планів підвищення кваліфікації фахівців.

Важливими напрямками забезпечення ефективності процесу підготовки фахівців в галузі нормування праці виступають:

- залучення до цього процесу кваліфікованого викладацького складу;
- посилення матеріально-технічної бази центрів підвищення кваліфікації та вищих навчальних закладів, які спеціалізуються на підготовці фахівців з нормування праці;
- розширення практики застосування активних методів і технічних засобів в навчанні.

Головними вимогами до змісту навчання фахівців з нормування праці мають стати актуальність вирішуваних проблем і питань, забезпечення відповідності вимогам науково-технічного прогресу та соціально-економічного розвитку з урахуванням реальної потреби ринку праці, інтересів працівників і виробництва.

Невід'ємним наслідком вирішення проблеми кадрового забезпечення нормування праці висококваліфікованими фахівцями стане вдосконалення нормування праці на державному, галузевому рівні та на рівні підприємства, поширення сфери його застосування на базі використання прогресивних та

обґрунтованих норм трудових витрат, що сприяють вирішенню проблеми підвищення ефективності виробництва на сучасному етапі розвитку ринкових відносин.

Дана стаття окреслює основні аспекти проблеми кадрового забезпечення робіт з нормування праці. Об'єктом наукових досліджень означеного напрямку залишається необхідність розробки нових підходів до підготовки кадрів з нормування праці з урахуванням сучасних вимог та нових завдань в галузі нормування.

Література

1. Колот А. Нормування праці і його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. - 1998. - №3. - С.46-50.
2. Таран Н. Нормирование труда в новых условиях // Бизнес информ. – 1997. - №10. – С.45-46.
3. Таран Н., Гулевский Е. Совершенствование нормирования труда // Бизнес информ. – 1997. - №9. – С.60-62.
4. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. - № 2. – С.81-85.
5. Зубкова А., Суетина Л., Брылёв В. Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений // Российский экономический журнал, – 2000. - № 2. – С.87-95.
6. Софинский Н. Нормирование труда: отечественные реалии и перспективы // Человек и труд. – 1998. - № 12. – С.83-86.
7. Дзюба С.Г. Напрямки перетворень в аудиторській діяльності // Економіка України. – 2003. - №1. – С. 36-41.
8. Дзюба С.Г., Степанова І.Ю. Стан професійно-кваліфікаційної структури кадрового складу служб з нормування праці на підприємствах різноманітних форм власності // Матеріали 4 міжнародної конференції студентів і молодих вчених „Економіка і маркетинг в ХХІ сторіччі”. - Донецьк: РВА ДонНТУ, 2003. – С. 220-222.
9. Савкова С., Терещенко О. Шляхи вдосконалення нормування праці (за матеріалами регіонального обстеження) // Україна: аспекти праці. – 2002. - № 2. – С. 41-45.
10. 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.