

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ

У статті розглянуто питання нормування праці у взаємозв'язку з соціально-економічними та соціально-психологічними аспектами управління. Виявлено сучасні проблеми в галузі нормування праці на макро- та мікроекономічному рівні. Визначено умови для виконання нормами витрат праці їх основних функцій: міри праці, міри винагороди за працю, еталона ефективності організації виробництва, праці та управління, критерію оцінювання рівня продуктивності праці, ціни і якості продукції (послуг) – з урахуванням особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку України.

Ключові слова: нормування праці, значення нормування праці, міра праці, норма праці, функції нормування праці.

I. Вступ

Необхідною умовою соціально-економічного розвитку сучасного суспільства є підвищення ефективності економіки за одночасного посилення її соціальної спрямованості, найбільш повного врахування інтересів і потреб людини в усіх сферах її діяльності, і насамперед – у сфері праці. Одним з найважливіших напрямів реалізації цих завдань є нормативно-методичне та інформаційне забезпечення вирішення питань нормування праці персоналу підприємств (організацій) будь-якої форми власності та організаційної структури управління.

Проблеми науково-теоретичного обґрунтування соціально-економічного значення нормування праці в сучасному суспільстві досить активно досліджуються в працях провідних вітчизняних і зарубіжних учених: В. Абрамова, В. Адамчука, І. Багрової, Б. Генкіна, А. Гриненко, О. Грішнєвої, В. Данюка, Т. Завгородньої, А. Зубкової, А. Калини, А. Колота, Є. Оленич, В. Пашуто, Г. Райковської, І. Самойлова, А. Сушкіної, В. Чернова, Г. Шабанової та ін.

Високий рівень активності досліджень цієї проблематики є яскравим свідченням необхідності подальших наукових розвідок у галузі визначення сутнісних характеристик нормування праці.

II. Постановка завдання

Метою статті є виявлення сучасних проблем у галузі нормування праці на макро- та мікроекономічному рівні, а також визначення напрямів приведення його змісту у відповідність до сучасних умов соціально-економічного розвитку України.

III. Результати

Розвиток ринкової економіки ставить ряд принципово нових соціально-економічних завдань, найважливішим з яких є максимально ефективно використання фінансових, виробничо-технічних і людських ресурсів. Як показує практика, людські ресурси є визначальними в досягненні поставлених завдань. У сучасних соціально-економічних умовах для забезпечення попиту на продукцію, що випускається, суб'єкти господарювання повинні бути зацікавлені в зниженні витрат на виробництво продукції та підвищенні її якості. А для цього необхідний облік матеріальних і трудових витрат. Тому актуалізується потреба ретельного вивчення витрат і результатів праці та встановлення науково обґрунтованих нормативних і фактичних витрат і результатів праці, тобто врахування специфіки техніко-технологічних, організаційних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів конкретних умов діяльності організації. Залежно від оцінки співвідношення між нормативними і фактичними витратами й результатами праці у суб'єктах господарювання повинна бути розроблена відповідна система стимулювання праці. У реалізації цього завдання винятково важливу роль відіграє система управління персоналом. У свою чергу, управління персоналом поділяється на ряд підсистем, серед яких важливе місце посідає управління нормуванням праці.

Ефективне управління нормуванням праці на сучасному етапі розвитку економіки є одним з найважливіших факторів соціально-економічного розвитку суспільства. Воно покликане забезпечити умови, за яких реалізується трудовий потенціал, забезпечується впровадження ефективних систем стимулювання праці та підвищення її якості, безпеки і продуктивності, мінімізуються витрати

на персонал. Як правило, їх зменшення забезпечує зниження витрат на одиницю продукції інших видів ресурсів (основних фондів, палива, енергії). У результаті істотно знижується собівартість виробництва. З урахуванням тісноти взаємозв'язку між ефективністю використання праці та результатами діяльності організацій досить актуальним є проведення систематичної роботи з вивчення і зниження трудових витрат на виробництво одиниці продукції або обсяг робіт, тобто розвитку нормування праці.

При організації роботи з нормування праці сьогодні необхідно враховувати особливості ринкової економіки стосовно сфери соціально-трудових відносин. Насамперед, в умовах існування різноманітних форм власності, в тому числі й на працю, у роботодавця і працівника підвищується економічний інтерес до встановлення обґрунтованих витрат робочого часу та його використання.

Роботодавець як власник засобів виробництва (або їх частини) прагне отримати максимальний прибуток від їх застосування за допомогою раціонального використання праці працівника, в тому числі оптимальною чисельністю персоналу, мінімальними витратами робочого часу при забезпеченні високої якості продукції (послуг). Ось чому в країнах з розвинутою ринковою економікою на ряді фірм (їх підрозділів) створюються програми з нормування праці, що являють собою взаємопов'язані заходи, спрямовані на максимальне використання трудового потенціалу всіх працівників шляхом розширення сфери нормування, забезпечення високої якості норм і нормативів, формування висококваліфікованих кадрів фахівців-нормувальників та ін. Новою тенденцією є посилення координувальної діяльності централізованої служби нормування праці в рамках усієї фірми, що пов'язано зі зростанням потреби встановлення рівнонапружених норм часу на однотипні види робіт (функцій) і необхідністю створення єдиної автоматизованої нормативно-інформаційної бази. Водночас широкого розвитку набувають консультативні служби з питань нормування праці, створення відповідної звітності, документації тощо [4, с. 87].

З розвитком ринкових відносин питання нормування праці все більшою мірою пов'язуються із соціально-економічними та соціально-психологічними аспектами управління, бо проблема підвищення ефективності використання праці персоналу залишається достатньо гострою [3, с. 137].

Нормування праці істотно впливає на вирішення різноманітних соціально-економічних завдань лише в тому разі, якщо на підприємстві діють прогресивні норми, що враховують оптимальні організаційно-технічні, економічні, психофізіологічні й соціальні чинники.

У працівника, який реалізує свої трудові здібності, підвищується інтерес до більш ефективного використання робочого часу і, водночас, вимоги до нормальних умов праці та оптимальної її напруженості, встановленої на базі об'єктивно розрахованих витрат.

Без нормативного регулювання робочого часу за тривалістю, рівня напруженості (інтенсивності), організації раціонального використання трудових витрат не можуть повноцінно реалізовуватися ринкові відносини всередині підприємства будь-якої форми власності та господарювання [2, с. 26]. Повна економічна самостійність підприємства, характерна для ринкової економіки, поряд з вибором номенклатури продукції (послуг), організаційно-правових форм і структур управління, фінансового планування та вирішенням інших господарсько-виробничих питань, передбачає самостійність у встановленні чисельності персоналу, підборі кадрів, виборі форм і систем оплати праці й методів її організації, у вирішенні питань заміни та перегляду норм й інших завдань нормування. Це означає, що в сучасних умовах вирішення основних трудових питань переноситься на рівень підприємства.

Для суб'єктів господарювання важливі точний облік і контроль витрат виробництва, в тому числі на трудові ресурси, а також підвищення продуктивності праці всіх категорій працюючих, насамперед, за рахунок максимально раціонального використання робочого часу. Цих цілей досягають за допомогою нормування праці.

Зарубіжні фахівці відзначають, що при впровадженні нормування праці підприємці отримували значний ефект, який виражається у збільшенні обсягів випуску і підвищенні якості продукції (послуг) при незмінних виробничих потужностях, у зростанні прибутку за рахунок скорочення витрат, а також – соціальний ефект: зниження плинності кадрів, зменшення кількості трудових конфліктів тощо [1, с. 20–25].

Для працівників реалізація права на працю сьогодні виражається в самостійному виборі сфери застосування своїх здібностей шляхом оцінювання не тільки рівня кваліфікації, складності праці та ін., а й урахування тривалості робочого часу та рівня інтенсивності (напруженості) трудової діяльності.

Водночас, ринкові відносини, що передбачають конкуренцію, залежать від ціноутворення, саморегулювання ринку з урахуванням попиту – пропозиції тощо. Вільні ціни, безумовно, не означають відсутності обліку витрат праці на одиницю виробничої продукції (послуг), що, у свою чергу, підвищує необхідність встановлення обґрунтованих трудових витрат при визначенні ціни на неї, а отже, економічне значення нормування.

Інтерес до нормування трудових процесів, установлення необхідних витрат робочого часу і його раціонального використання підвищується також при визначенні вартості робочої сили на ринку праці, де в ринкові відносини вступають роботодавець і працівник. Ці відносини регулюються на всіх стадіях суспільного відтворення шляхом формування трудового потенціалу і його використання та визначаються формою власності на засоби і предмети виробництва й самою робочою силою. Ціна робочої сили пов'язана з багатьма аспектами соціально-економічного розвитку країни і залежить від численних факторів. Разом з тим, при її встановленні на кожного працівника на конкретному підприємстві стає очевидною необхідність, поряд з оцінкою його кваліфікації, визначення складності, умов, кількості (тривалості) робочого часу, рівня напруженості праці, а також темпу роботи, що не випадково є невід'ємною частиною оперативного нормування на підприємствах країн з розвинутою ринковою економікою.

Наведені вище аргументи підтверджують значення організації та вдосконалення роботи з нормування праці на різних рівнях управління економікою з урахуванням сучасних умов. Однак із переходом підприємств на нові форми управління, реорганізацією тощо на багатьох з них наявне негативне ставлення до нормування праці, заперечення його ролі при вирішенні виробничо-господарських завдань, питань ціноутворення тощо, а також скорочення та ліквідація служб, зайнятих організацією й нормуванням праці персоналу, зменшення обсягів підготовки та підвищення кваліфікації кадрів фахівців з праці.

У більшості організацій малого та середнього бізнесу взагалі не застосовуються методи нормування праці в розрахунках основних трудових показників (наприклад, планованого виробничого завдання, нормативного завдання при вдосконаленні старого та освоєнні нового обладнання та ін.). Навіть у великих промислових організаціях відсутні структурні підрозділи та посадові особи, які цілеспрямовано займаються нормуванням праці. Такі організації повністю ігнорують можливість самостійно або за допомогою приватних платних кадрових агентств, наукових інститутів здійснювати дослідні та розрахункові роботи з нормування праці.

У ході дослідження було виявлено, що професійно-кваліфікаційний рівень фахівців з нормування праці невисокий і не відповідає висунутим вимогам ринкової економіки. Це пояснюється старінням досвідчених кадрів, недостатньою підготовкою вищими навчальними закладами фахівців з організації й нормування праці, відсутністю на місцевому ринку освітніх послуг спеціальних про-

грам підвищення кваліфікації менеджерів та економістів у галузі організації і нормування праці. Проте, як зазначають керівники та спеціалісти організацій, існує реальна потреба в них при вивченні науково-практичних засад нормування праці [5, с. 3].

На сьогодні, враховуючи галузеву специфіку діяльності, в недержавних організаціях відсутні нові нормативні матеріали стосовно праці. Припинення централізованих розробок нормативних матеріалів у 1980-ті рр. унеможливило самостійне встановлення норм праці та їх перегляд у міру необхідності. Зустрічалися спроби застосувати нормативно-інструкційні матеріали з праці 1960–1980-х рр. до умов праці на обладнанні сучасного покоління.

Якість норм є гранично низькою через відсутність практики або неправильно проведені дослідження витрат робочого часу та праці (фотографії робочого часу і хронометражні спостереження). Як правило, в організаціях ігнорують наукові та нормативно-методичні рекомендації щодо їх проведення або вони повністю відсутні, в результаті чого відсутня наукова обґрунтованість встановлення норм праці, розрахунки норм праці не враховують усе розмаїття факторів на конкретному робочому місці. У кращому разі розглядають економічні й технічні фактори (наприклад, необхідність скорочення витрат на персонал, скорочення штату персоналу, інструкційно-технічна документація при освоєнні нового обладнання та ін.). Також навмисно спрощують технологію та зменшують рівень деталізації аналітико-розрахункової роботи під час спостереження. Як результат, в організації погіршується якість результатів праці, порушуються елементарні вимоги до створення сприятливих умов праці та безпеки праці.

Таким чином, сьогодні потрібно створити умови для виконання нормами витрат праці їх основних функцій – міри праці, міри винагороди за працю, еталона ефективності організації виробництва, праці та управління, критерію оцінки рівня продуктивності праці, ціни і якості продукції (послуг) з урахуванням особливостей сучасного етапу соціально-економічного розвитку.

Функція норми праці як міри праці в умовах централізованої економіки на практиці не виконувалася, бо норми витрат робочого часу виводилися з міри винагороди за працю зі сформованого або досягнутого рівня заробітної плати без достатньої оцінки необхідних витрат праці, без обґрунтованого обліку явних і прихованих витрат робочого часу та можливостей підвищення продуктивності праці за рахунок кращої її організації й нормування. Це послаблювало значення ролі цієї функції норми праці, призводило до зрівнялівки в оплаті, знижувало економічний інтерес працівника, породжувало в ряді ви-

падків підвищену плинність кадрів, а отже, призводило до недостатньо ефективного використання трудового потенціалу працівників. У сучасних умовах підвищується роль функції норми праці як міри трудової діяльності кожного працівника, а також рівня її напруженості, темпу роботи.

Функція нормування праці як міри її оплати при переході до ринкової економіки виходить за межі державного регулювання, стає прерогативою підприємства. Тариф не є обмежувачем, а лише гарантією рівня оплати роботи певної кваліфікації. Підприємство може змінювати рівень тарифної ставки при відповідних міжзрядних співвідношеннях і базовій ставці першого розряду, яка визначається прожитковим мінімумом. Відбувається перехід від прямого регулювання індивідуальної або середньої заробітної плати до податкових методів регулювання витрат на оплату праці. Розмір індивідуальної заробітної плати повинен визначатися кількістю праці працівника й обсягом зароблених підприємством коштів на оплату праці. Норма часу стає засобом розподілу і стимулювання трудової діяльності, в чому й виявляється її соціально-економічна значущість.

Не маючи прямого зв'язку із заробітком працівника, норма часу по суті стає виробничо необхідним часом для виконання технологічного процесу за умови ефективного використання матеріальних і трудових ресурсів і дотримання якості продукції (послуг), тобто покликана виконувати функцію регулятора виробничого процесу виготовлення продукції (надання послуг). У цій якості доцільно використовувати норми трудових витрат для оперативного управління виробництвом, визначення трудомісткості продукції (послуг), розрахунку зростання продуктивності праці, порівняльного аналізу й зіставлення результатів праці, оцінки рівня техніки та технології, організації виробництва і праці і, в кінцевому підсумку, оцінки рівня менеджменту певного підприємства (організації, фірми).

Усебічно обґрунтовані норми праці є дієвим засобом соціального захисту працівників, спрямованим на розвиток сприятливих і здорових умов праці, запобігання надмірній інтенсифікації праці, і на цій основі вони сприятимуть збереженню їх нормальної працездатності протягом усього періоду трудової діяльності. Порушення наукових рекомендацій з нормування праці викликає погіршення умов праці, надмірне виконання норм виробітку, яке свідчить про те, що норми нерівно напружені, при їх розрахунку допущені помилки, тому що занадто високі показники перевиконання норм є наслідком наявних недоліків в обліку фактичного обсягу роботи, недостатньо повного врахування

виробничих резервів. Є й протилежна тенденція – невиконання плану із зниження трудомісткості внаслідок не завжди обґрунтованої жорсткості норм праці. А при освоєнні нового обладнання або випуску нового виду продукції спостерігається зворотна ситуація – надмірно низький відсоток виконання норми праці.

Сучасна організація, бажаючи по максимуму збільшити продуктивність праці, йде на збільшення навантаження на працівників понад нормативні вимоги – звідси збільшення втрат через порушення трудової дисципліни, безпеки праці, порушення технологічного процесу, зростання захворюваності персоналу та ін.

Як показує практика, принципово повинні бути змінені організаційні форми управління нормуванням праці на всіх рівнях управління економікою країни.

IV. Висновки

Отже, спираючись на соціально-економічні потреби суспільства, практика вимагає нової концепції та методології нормування праці, обумовлених роллю і значенням персоналу в забезпеченні функціонування ринкових структур. Таким чином, розвиток ринку не знімає, а навпаки, підвищує роль і значення нормування праці в житті сучасної організації та суспільства в цілому.

Основними напрямками вдосконалення управління нормуванням праці на сучасному етапі соціально-економічного розвитку України мають стати:

1) науково-методичне забезпечення (поглиблене наукове опрацювання організаційно-методичних проблем нормування праці виходячи із сучасних вимог економіки, централізована розробка Положення про організацію нормування праці, Положення про порядок розроблення нормативних матеріалів, Методичних основ нормування праці тощо);

2) правове забезпечення (посилення впливу трудового законодавства в галузі наукового обґрунтування параметрів нормальних умов праці, наприклад: важкість праці, її інтенсивність, параметри умов праці, соціальні гарантії та компенсації);

3) нормативне забезпечення (посилення роботи з розвитку та вдосконалення нормативної бази з праці, автоматизація та комп'ютеризація розробки нормативів);

4) кадрове забезпечення (забезпечення організацій високопрофесійними фахівцями з нормування праці, оновлення і розширення спеціальних знань у галузі нормування праці);

5) інформаційне забезпечення (поновлення статистичної звітності з нормування праці, централізоване тиражування нормативних матеріалів).

Таким чином, у сучасних умовах господарювання розвиток нормування праці в суспільстві є засобом соціального захисту і

дасть змогу забезпечити узгодження інтересів роботодавців і найманих працівників, створення умов для якісної й безпечної праці на робочих місцях.

Список використаної літератури

1. Балан О.Д. Зарубіжний досвід застосування системи мотивації, оплати та нормування праці / О.Д. Балан // Агросвіт. – 2011. – № 17–18. – С. 20–25.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА, 2007. – 464 с.
3. Грیشнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грیشнова. – К. : Знання, 2001. – 254 с.
4. Дзюба С.Г. Нормування праці у вітчизняній і міжнародній економіці / С.Г. Дзюба, І.Ю. Гайдай. – Донецьк : Юго-Восток, ЛТД, 2005. – 172 с.
5. Нормування праці, роль та місце профспілок : інформаційна записка [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України, 2012. – Режим доступу: // fplo.lg.ua/upload/docs/upload/docs2/170220121.doc.

Стаття надійшла до редакції 22.10.2013.

Жадан А.В. Социально-экономическое значение нормирования труда в современном обществе

В статье рассмотрены вопросы нормирования труда во взаимосвязи с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления. Выявлены современные проблемы в области нормирования труда на макро- и микроэкономическом уровне. Определены условия для выполнения нормами затрат труда их основных функций: меры труда, меры вознаграждения за труд, эталона эффективности организации производства, труда и управления, критерия оценки уровня производительности труда, цены и качества продукции (услуг) – с учетом особенностей современного этапа социально-экономического развития Украины.

Ключевые слова: нормирование труда, значение нормирования труда, мера труда, норма труда, функции нормирования труда.

Zhadan O. Socio-economic importance of labor rate setting in modern society

In the article the questions of labor rate setting in relation to socio-economic and socio-psychological aspects of management are considered. The purposes of labor rate setting in modern society are characterized. They include: the creation of conditions for the implementation of labor potential, ensuring the implementation of effective systems of work incentives and improving its quality, safety and productivity, minimizing staff costs. The arguments for increasing the value of the organization and improving the valuation work at different levels of economic management based on current conditions are presented. The current problems in the field of labor rate setting in macro- and micro-economic level are identified. They appear in negative attitudes towards labor rate setting, denying his role in dealing with industrial and economic challenges on pricing, etc., as well as the reduction and elimination of services, organization and regulation of employment of staff, reducing training and advanced training of specialists in labor. The author has determined the conditions for the implementation of the norms of labor costs of their basic functions – a measure of labor, remuneration measure, benchmark of effective production organization, labor and management, evaluation criteria of productivity, price and quality of goods (services), allowing for the current stage of social and economic development. The main directions of improving the management of work measurement at the present stage of social and economic development of Ukraine are determined, including: scientific and methodological support (in-depth scientific study of the organizational and methodological problems of labor rate setting based on the current requirements of the economy), legal support (growing influence of labor legislation in the field of scientific study the parameters of normal working conditions, for example, the severity of labor, its intensity, the parameters of working conditions, social security and compensation), normative support (intensifying work on the development and improvement of the regulatory framework on labor, automatization and computerization of standards' design), personnel maintenance (providing organizations with highly qualified specialists on rate setting, updating and expanding expertise in the field of work measurement), informational support (centralized replication of normative materials).

Key words: labor rate setting, the importance of labor rate setting, a measure of labor, labor standards, the functions of labor rate setting.