

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-127>

УДК 331.5.024.54

Історичні аспекти розвитку нормування праці

Гірман А.П.

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин
Університету митної справи та фінансів

Пасічник Д.В.

магістр
Університету митної справи та фінансів

Створення науково обґрунтованої нормативної бази вимагає якісно нової теорії та методології нормування праці відповідно до сучасних умов виробництва. Зміст нормування праці, його завдання, цілі, способи організації постійно змінюються. Для більш ефективного використання нормування праці як важливого чинника підвищення продуктивності праці необхідно навчитися управляти нормуванням. У статті розглядається історичний аспект питання порядку встановлення і зміни діючих норм, можливість вирішення цих проблем на сучасних підприємствах. На думку авторів, одним із напрямів оптимізації є запозичення позитивного закордонного та відновлення власного історичного досвіду.

Ключові слова: робітники, норми праці, нормування, перегляд норм, розвиток персоналу, професійне навчання, оцінювання кадрів, підвищення кваліфікації.

Гирман А.П., Пасечник Д.В. ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Создание научно обоснованной нормативной базы требует качественно новой теории и методологии нормирования труда в соответствии с современными условиями производства. Содержание нормирования труда, его задачи, цели, способы организации постоянно меняются. Для более эффективного использования нормирования труда как важного фактора повышения производительности труда необходимо научиться управлять нормированием. В статье рассматривается исторический аспект установления и изменения действующих норм, возможность решения этих проблем на современных предприятиях. По мнению авторов, одним из направлений оптимизации является заимствование положительного зарубежного и восстановление собственного исторического опыта.

Ключевые слова: рабочие, нормы труда, нормирования, пересмотр норм, развитие персонала, профессиональное обучение, оценка кадров, повышение квалификации.

Girman A.P., Pasechnik D.V. HISTORICAL ASPECTS OF DEVELOPMENT OF LABOR NORMALIZATION

Creation of a scientifically substantiated regulatory framework requires a qualitatively new theory and methodology of labor valuation in accordance with modern production conditions. The content of the standardization of labor, its tasks, goals, ways of organization are constantly changing. For more effective use of labor standardization as an important factor in increasing productivity, you need to learn how to manage valuation. The article deals with the historical aspect of the question of the procedure for establishing and changing the existing norms, the possibility of solving these problems at modern enterprises. According to the authors, one of the areas of optimization is the borrowing of a positive foreign and the restoration of their own historical experience.

Keywords: workers, labor standards, rationing, revision of standards, personnel development, vocational training, personnel assessment, advanced training.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Процес розвитку продуктивних сил суспільства пов'язаний із проблемою ефективного використання всіх виробничих ресурсів, у тому числі й трудових. У вирішенні цієї проблеми важливу роль відіграє нормування праці, що дає змогу дати

науково обґрунтовану оцінку виробничої діяльності підприємства, раціоналізувати виконання трудових процесів, знизити трудомісткість продукції, впровадити госпрозрахункові взаємини в трудову діяльність виконавців, об'єктивно оцінити кінцеві результати їхньої праці.

За допомогою нормування праці вирішуються великі соціально-економічні питання, що акумулюють у собі інтереси суспільства і держави, що визначають значною мірою якість трудового життя населення, зайнятого активною працею.

Створення науково обґрунтованої нормативної бази вимагає якісно нової теорії та методології нормування праці відповідно до сучасних умов виробництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Сутність нормування праці, функції норм витрат праці і форми їх реалізації завжди знаходилися у центрі уваги і були актуальним предметом наукових досліджень. Розроблення теоретичних і практичних проблем нормування праці знайшло своє відображення в роботах Б.М. Генкіна, Ю.Г. Одегова, В.П. Пашуто, О.Й. Рофе, В.В. Сороченко та ін. [1–5].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зміст нормування праці, його завдання, цілі, способи організації постійно змінюються залежно від розвитку техніки, технології, організації виробництва і праці, економіки й суспільства у цілому, тому дуже важливо знати і розуміти, у чому ж полягає сутність нормування праці та які функції воно виконує на сучасному етапі розвитку виробництва

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Для більш ефективного використання нормування праці як важливого чинника підвищення продуктивності праці необхідно навчитися управляти нормуванням. Дослідження цього питання є метою статті.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток ринкових відносин зумовлює об'єктивну необхідність розширення сфери застосування і подальшого розвитку нормування праці на промислових підприємствах. Нормування праці, об'єктом теорії і практики якого є норми, методи і способи встановлення, в умовах ринку виступає як засіб ефективнішого використання трудового потенціалу, забезпечення зростання продуктивності праці та підвищення ефективності виробництва, що викликає потребу постійно займатися його вдосконаленням. Це складна проблема, яка носить комплексний характер, оскільки в ній концентруються технічні, організаційні, економічні, психофізіологічні і соціальні аспекти.

Історичний розвиток нормування праці як науки, що характеризувалося періодами свого розквіту і повного забуття, зумовлено

діяльністю Ф.У. Тейлора як ініціатора нормування праці, а також А.К. Гастєва, який поклав початок дослідженням із нормування праці, коли багато було зроблено для практичного впровадження в нормування праці у промисловість [1].

Вченими, спеціалістами, практиками розроблено теорію організації і нормування праці; створено нормативну базу з питань праці міжгалузевого і галузевого призначення; підготовлено методичні засади встановлення обґрунтованих норм трудових витрат стосовно всіх категорій і груп працівників; визначено основні положення нормування праці на різних рівнях управління; створено систему контролю над станом нормування праці, планування і фінансування розроблення нормативних матеріалів.

Як відомо, одне з головних завдань нормування праці – визначення величин трудових витрат, необхідних для виконання даної операції чи обсягу роботи в даних організаційно-технічних умовах, тобто встановлення науково обґрунтованих норм [2]. Але це завдання значною мірою відіграє пасивну роль. Її вирішення забезпечує досягнення проектного рівня продуктивності праці, але не його підвищення.

Сучасне виробництво вельми динамічне. Безперервно вдосконалюються техніка і технологія, організація праці та виробництва, впроваджуються різні організаційно-технічні заходи. У цих умовах завдання нормування праці полягає у тому, щоб шукати нові джерела зростання продуктивності праці, підвищувати професійну майстерність робітників і на цій основі досягати зниження трудомісткості продукції, систематичної заміни застарілих і занижених норм. В обсязі переглянутих норм, як у фокусі, відбивається вся робота підприємства щодо вдосконалення техніки, технології, організації виробництва і праці.

Зазвичай у промисловості щорічно переглядаються 10–15% діючих норм, тобто з моменту встановлення до перегляду іноді проходило 10 років. Така частота оновлення норм явно недостатня. Наведені дані говорять про те, що або на підприємствах мало заходів, спрямованих на зниження трудомісткості, або заходи проводяться, а норми не переглядаються (що є найбільш імовірним).

В умовах командно-адміністративної системи тривалий час (із 1939 по 1957 р.) у промисловості норми переглядалися один раз на рік на всіх підприємствах в один і той же час, зазвичай на початку року, тобто прово-

дився одноразовий перегляд норм на основі централізованих завдань, установлених підприємствам керівними організаціями [6]. Така практика перегляду норм носила часом формальний характер, оскільки масовий перегляд часто призводив до зміни норм без достатніх причин. Окрім того, під час перегляду норм, які проводилися у визначений термін, стримувалася повсякденна робота щодо виявлення резервів зниження трудових затрат.

Починаючи з 1957 р. порядок перегляду норм був змінений. Діючі норми стали змінюватися новими залежно від здійснення організаційно-технічних заходів протягом усього року.

На той час усі заходи з перегляду норм ділилися на дві групи: заходи, які підвищували продуктивність праці на робочих місцях і операціях, коли їх ефективність та величину зміни норм можна легко розрахувати; заходи, що проводяться протягом року і забезпечують загальне поліпшення організації праці у цеху або на ділянці. Через труднощі оцінки впливу цих заходів на зниження трудових витрат застосовували до якоїсь операції.

У 1975 р. було прийнято «Рекомендації щодо організації нормування праці...», які передбачали розчленування процесу зміни норм на заміну і перегляд. Заміна діючих норм новими мала здійснюватися своєчасно після проведення організаційно-технічних заходів і відповідно до їх ефективності.

На відміну від заміни перегляду підлягали застарілі норми на ті види робіт, трудомісткість яких зменшилася в результаті загального поліпшення організації виробництва і праці (поліпшення обслуговування робочих місць і умов праці та т. п.).

Крім того, новим у практиці нормування був перегляд норм у результаті збільшення обсягу виробництва і зростання професійної майстерності і навичок робітників. Так, на підприємствах масового, крупносерійного і серійного виробництва, як правило, затверджувалися проектні норми трудових затрат. У період освоєння нових виробів перегляд (зміна) норм здійснювалася за раніше розробленим і узгодженим графіком.

Природно, що введення нових норм слід було поєднувати з матеріальним стимулюванням працівників, щоб у міру зростання продуктивності праці в результаті освоєння норм зростала й заробітна плата. Для цього адміністрація підприємств мала право стимулювати працівників за роботу за технічно обґрунтованими нормами, суміщення професій, розширення зон обслуговування або збільшення

обсягу виконуваних робіт. Зокрема, було передбачено, що під час освоєння нових норм частину коштів економії фонду заробітної плати можна використовувати для додаткової оплати робітників протягом трьох-шести місяців після впровадження нових норм.

Проте слід зазначити, що в такій методиці значним недоліком є те, що вибір системи матеріального і морального заохочення мало пов'язаний з економічним ефектом, отриманим у результаті перегляду норм. Організуючи заохочення робітників, необхідно застосовувати перегляд норм також з ініціативи робітників.

Розглядаючи питання нормування праці сьогодні, слід використовувати позитивний накопичений досвід із нормування, що сприятиме зростанню продуктивності праці, а це найважливіше завдання сучасних підприємств.

Висновки з цього дослідження. Основні напрями вдосконалення організації та нормування праці завжди створювали сприятливі умови для подальшої ефективної діяльності нормативно-дослідницької системи країни. Однак демократичні перетворення, розпочаті в Україні на початку 90-х років, породили нові проблеми. У нових умовах господарювання за наявності підприємств із різними формами власності функція управління організацією і нормуванням праці стає повною прерогативою багатьох, особливо акціонерних, підприємств, що виключає безпосереднє втручання держави в розвиток цих процесів. Центральні нормативні органи у цих умовах повинні формувати свої функції виходячи з вимог і потреб підприємств. Разом із тим, надаючи підприємствам повну самостійність в питаннях організації та нормування праці, держава повинна враховувати особливості перехідного періоду, який характеризується ще не відпрацьованою системою господарської перебудови і трудових відносин, відсутністю на підприємствах противитратного механізму організації виробництва й оплати праці, наявністю слабкої нормативно-методичної бази.

У цих умовах державні нормативні органи повинні створити механізм організаційного, правового та економічного впливу на ефективність роботи з удосконалення організації і нормування праці на підприємствах через систему нормативно-дослідних організацій, регіональних органів управління і самих підприємств.

Показовим у цьому відношенні досвід раціоналізації та нормування праці в роз-

винених капіталістичних країнах, де широко застосовуються аналітичні методи оцінки робіт і працівників, що враховують складність праці, кваліфікацію працівників, розумові та фізичні зусилля, необхідні для виконання роботи.

У зарубіжній практиці здійснюється системний підхід до вивчення трудових процесів

і їх управління, практикується графічна інтерпретація та мережеве планування трудового процесу, широке застосування електронно-обчислювальної техніки.

Нагальною потребою сучасних вітчизняних підприємств є запозичення позитивного закордонного досвіду та відновлення власного історичного досвіду.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов. М.: НОРМА, 2003. 400 с.
2. Нормирование труда: учебник / под ред. Ю.Г. Одегова. М.: Экзамен, 2003. 320 с.
3. Организация и нормирование труда: учеб. пособ. / под ред. В.В. Сороченко. М.: АПКИППРО, 2009. 228 с.
4. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие. М.: КНОРУС, 2005. 320 с.
5. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник для вузов. М.: МИК, 2001. 368 с.
6. Рекомендации по организации нормирования труда и установлению новых и изменению действующих норм... в производственных отраслях народного хозяйства: Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 3 октября 1975 г. № 245/П-Г7.

REFERENCES:

1. Genkin B. M. Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na promyshlennykh predpriyatiyakh: Uchebnik dlya vuzov. – M.: Izdatel'stvo NORMA, 2003. – 400 s.
2. Normirovanie truda: Uchebnik / Pod red. Yu. G. Odegova. – M.: Izdatel'stvo «Ekzamen», 2003. – 320 s.
3. Organizatsiya i normirovanie truda: Uchebnoe posobie / Pod red. V. V. Sorochenko. – M.: APKIPPRO, 2009. – 228 s.
4. Pashuto V. P. Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na predpriyatii: uchebno-prakticheskoe posobie. – M.: KNORUS, 2005. – 320 s.
5. Rofe A. I. Organizatsiya i normirovanie truda: Uchebnik dlya vuzov. – M.: Izdatel'stvo «MIK», 2001. – 368 s.
6. Rekomendatsii po organizatsii normirovaniya truda i ustanovleniyu novykh i izmeneniyu deystvuyushchikh norm... v proizvodstvennykh otraslyakh narodnogo khozyaystva. Utverzhdeny Postanovleniem Goskomtruda i Prezidiuma VTsSPS ot 3 oktyabrya 1975 g. № 245/P-G7