

УДК 331.101

Дубовской С.О.

Студент магистратуры

Нажипов К.М.

Студент магистратуры

Чернышева Ю.С.

к.т.н., доцент

*Институт сферы обслуживания и предпринимательства
(филиал) ДГТУ в г. Шахты*

**«ЭТАЛОННОЕ» НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА КАК
ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

Аннотация: В статье рассмотрены основные понятия нормирования труда. Изучены общие требования к нормированию труда. Сущность эталонного нормирования труда представлена в виде трехмерной модели. Сделаны выводы о роли нормирования труда в экономической деятельности.

Ключевые слова: экономика труда, нормирование труда, трудозатраты, персонал, производительность труда, предприятие.

Dubovskoy S.O.

Graduate student

Nazhipov K.M.

Graduate student

Chernysheva Y.S.

Ph.D., Associate professor

Institute of Service and Entrepreneurship (branch) DSTU, Shakhty

**"REFERENCE" RATIONING OF LABOR AS A TOOL FOR
INCREASING LABOR PRODUCTIVITY**

Abstract: The article discusses the basic concepts of labor standardization. The general requirements for labor rationing have been studied. The essence of the reference rationing of labor is presented in the form of a three-dimensional model.
Key words: Labor economy, labor rationing, labor costs, personnel, labor productivity, enterprise.

На сегодняшний день роль грамотного, нормированного, четко разделенного труда в качестве ключевого аспекта развития предприятия стала особенно актуальна.

Основу организации и нормирования труда составляет рациональность взаимодействия персонала со средствами производства, которое предусматривает определенный порядок построения и последовательность осуществления трудового процесса. Совершенствование механизма организации труда направлено на решение проблемы установления баланса между техническими элементами и социальными. При этом, происходит изменение роли ролевого работника в системе производства: от менее значимого элемента производственного процесса к человеческому капиталу как части общего капитала предприятия.

Для современных работодателей, актуальны точный учет и контроль издержек на человеческие ресурсы, а также повышение производительности труда различных категорий персонала за счет максимально рационального использования рабочего времени. Без грамотно выстроенной системы нормирования труда этого невозможно достичь [1].

В последнее время отмечается повышенное внимание к нормированию труда, так как происходит изменение стоимости рабочей силы на рынке труда, где в рыночные отношения вступают работодатель и работник. При определении цены труда конкретного работника на первый

план выходит необходимость определения продолжительности рабочего времени, наряду с оценкой его компетенций.

Нормирование труда является важной составляющей технологической подготовки производства, так и оперативного управления им. Деятельность по установлению норм труда напрямую связана с проектированием технологического процесса и организации труда. При этом даже незначительное изменение в технологии производства должно сопровождаться пересмотром действующих норм и приведением их в соответствие с новыми условиями труда. Рассмотрим общие требования к нормированию труда (рисунок 1).

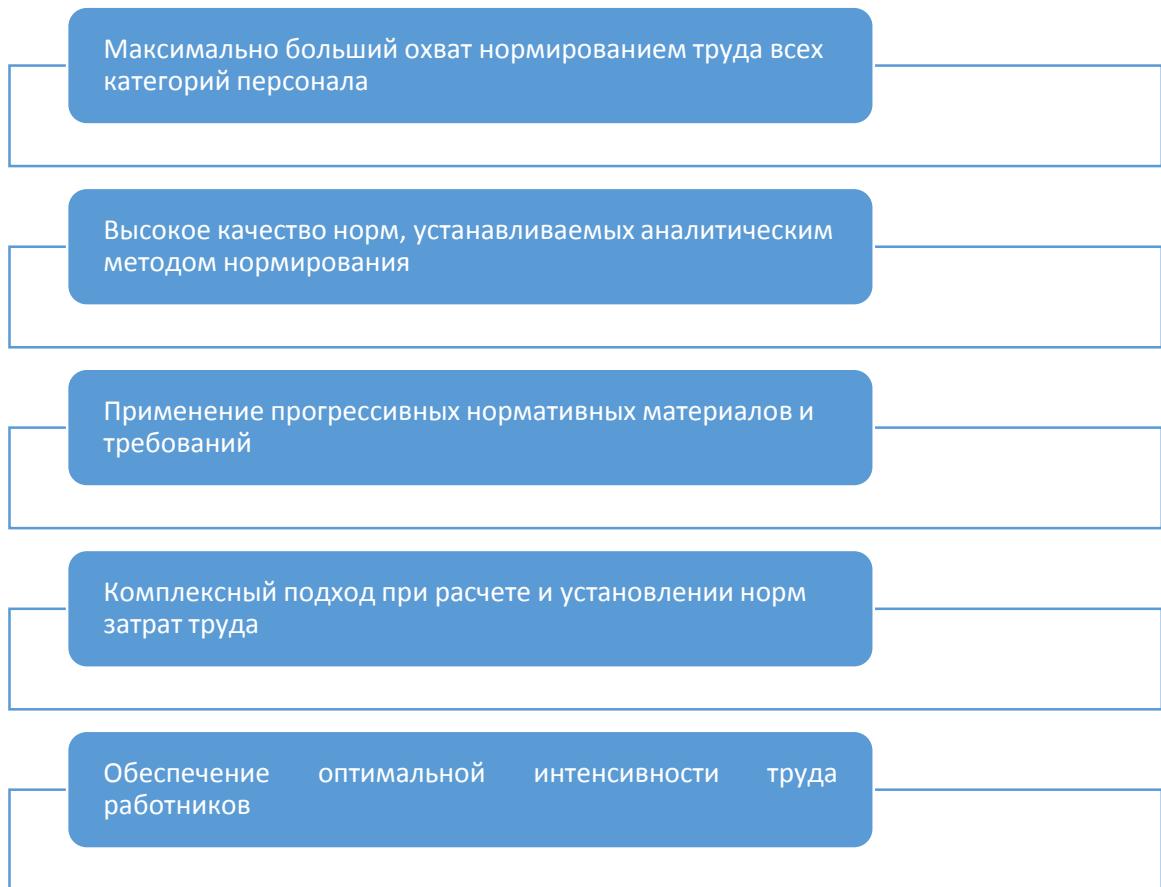


Рисунок 1 – Общие требования к нормированию труда

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что в современных экономических реалиях главной целью нормирования труда является

активное воздействие на потенциальные возможности и результаты деятельности компании по достижению следующих целей:

- обеспечение рационального процесса производства конкурентоспособных товаров;
- грамотное использование трудовых ресурсов предприятия [2].

Чтобы определить уровень нормирования труда на предприятии, рассмотреть его характеристики и особенности, установить оптимальные трудозатраты в целях организации эффективного производственного процесса целесообразно использовать эталонное нормирование труда. Сущность эталонного нормирования труда можно представить в виде трехмерной модели на рисунке 2.



Рисунок 2 – Трехмерная модель эталонного нормирования труда

Сущность эталонного нормирования труда предусматривает единство объекта и субъекта управления процессом труда. Механизм эталонного

нормирования выступает как элемент деятельности работников, реализующих функции управления человеческими ресурсами в организации.

Использование эталонного нормирования позволяет определить пути развития и совершенствования механизма организации труда, а также установить его взаимосвязь с другими процессами кадрового менеджмента на предприятии.

Отличительной характеристикой эталонного нормирования труда является его многоаспектность, по сравнению с другими методами определения норм, а также возможность его использования, как для разработки нормативов, так и для формирования модели трудового процесса с наименьшими потерями рабочего времени. Процесс эталонного нормирования труда можно представить следующим образом (рисунок 3).



Рисунок 3 – Процесс эталонного нормирования труда

В современной научной литературе отсутствует универсальная методика эталонного нормирования труда для получения технически обоснованных норм трудозатрат. За основу проведения эталонного нормирования труда было предложено использовать цикл Деминга (рисунок 4).



Рисунок 4 – Процессно-ориентированный подход к нормированию труда

Процессно-ориентированный подход предусматривает поддержание и постоянное совершенствование процессов. Основу данного подхода составляет цикл Деминга (PDCA).

Предложенный подход к осуществлению эталонного нормирования труда позволит определить, какие условия труда и методы способствовали достижению наилучшего результата. Эталонная норма, должна быть обязательной для всех работников предприятия. При этом, норма может быть скорректирована, если будут внесены изменения в технологический процесс.

Использованные источники:

1. Кузьминов, А. Н. Концептуальные основы нормирования труда в современных условиях / А. Н. Кузьминов, В. В. Крутиков // Экономика, управление, финансы: материалы VII Междунар. науч. конференция. (г. Краснодар, февраль 2017 г.). — Краснодар: Новация, 2017. - С. 87-89. - URL:

<https://moluch.ru/conf/econ/archive/220/11802/> (дата обращения: 21.11.2021).

– Текст: электронный

2. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда на российских предприятиях / С. А. Зензера. // Молодой ученый. — 2019. — № 10 (90). — С. 669-672. — URL: <https://moluch.ru/archive/90/18901/> (дата обращения: 21.11.2021). – Текст: электронный