

Самарина Мария Владимировна
к.э.н., доцент
Иркутский государственный университет путей сообщения
samarina-mashenka@mail.ru
Лодонова Оюна Доржиевна
Студент, Иркутский государственный университет путей сообщения
valeriss193@yandex.ru

Samarina Maria Vladimirovna
PhD in Economics,
the Department of Finance and Accounting
Irkutsk State Transport University
samarina-mashenka@mail.ru
Lodonova Dorzhievna Oyuna
student, Irkutsk State Transport University.
valeriss193@yandex.ru

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА FOREIGN EXPERIENCE OF LABOR RATING

Введение

«Нормирование труда – это набор мер для измерения объема труда, который реализуется в соответствии с данной технологией» [5].

Сильное влияние в последние годы оказывает распределение труда и является самым важным элементом системы управления человеческими ресурсами предприятия. Повышение эффективности трудового потенциала сотрудников в большинстве случаев требует рационализации их количества и квалификации, а также современной адаптации потребностей к персоналу с учетом конъюнктуры рынка.

Цель нормирования труда – это обеспечить эффективное использование производственного и трудового потенциала предприятия, конкурентоспособность продукции на основе работы, направленной на снижение трудозатрат за счет внедрения новых технологий и лучших практик, своевременно отраженных в стандартах [3, С.68].

Методология исследования

На сегодня эффективное распределение рабочей силы занимает немаловажное место в экономике любой страны, так как является главным инструментом планирования, учета и анализа затрат на рабочую силу, вследствие чего идет формирование издержек предприятия. Применение стандарта в рамках нормирования труда приводит к снижению производственных затрат, экономии рабочего времени, влиянию на незатратное производство и, конечно же, увеличению прибыли.

Экономическая и производственная эффективность не может быть достигнута без нормативного регулирования рабочего времени, уровня загруженности норм труда, рациональной организации трудовых ресурсов и снижению издержек на рабочую силу. Точный учет и контроль затрат имеют большое значение для работодателей. За счет рационализации использования рабочего времени работодателю удастся увеличить рабочую нагрузку, но этого нельзя будет добиться без пропорционального разделения труда [7, С24].

При определении цены трудовых ресурсов каждого сотрудника в данной компании становится понятно, что длительность режима рабочего дня, уровень интенсивности и

темпа работы должны соответствовать уровню квалификации, степени трудности и условиям труда.

В реальности необходимо подчеркнуть, что без норм труда люди не могут трудиться в полную силу.

Хорошо известен закон Паркинсона, согласно которому «работа занимает все время, отведенное ей» [1, С.78].

Это значит, что работник может увеличить продолжительность всякой работы на более долгую, которая на самом деле занимает малое количество времени. Обычно уровень эффективности трудовых ресурсов, при отсутствии нормативов и отвергающий суровые действия, направленные на повышение производительности труда, не превосходит 50%. Это означает, что работники делают приблизительно половину работы, требуемой стандартом, не осознавая, что они «не дорабатывают» до своей заработной платы.

Исходя из этого, можно сказать, что высокая производительность труда не может быть достигнута без строгих норм и стандартов [7, С.25].

По поводу нормирования труда существует множество противоречивых мнений как в нашей стране, так и за рубежом. Зарубежные эксперты утверждают, что неблагоприятная оценка роли норм связана не только с нежеланием некоторых менеджеров ее использовать, а также с несовершенством существующей системы трудовых норм в компаниях. Уровень развития нормирования не соответствует требованиям современного производства и менеджмента, не хватает квалифицированных кадров для своевременной выработки рациональных и оправданных норм и нормативов.

На самом деле спрос на нормирование труда все еще довольно высок. Так, в 1966 г. было проведено коллективное исследование Европейской федерации производительности и Международного регулирующего органа для МТМ, которое выяснило, что в США, Великобритании, Швеции, Финляндии, Японии и 15 странах были полностью согласны с разделением труда, а также выступают за его способствование широкому применению в производстве [1, С.80-81].

В Соединенных Штатах стандарты пересматриваются один раз в год в случае внедрения, замены или пополнения нового оборудования, изменений условий и методов труда, а также превышения или несоответствия стандарту (если разница доходит до 4-6%, это требует его доработки).

По мнению зарубежных ученых, основная причина, которая обуславливает актуальность нормирования, по-прежнему экономическая, при которой в основном необходимо постоянно снижать издержки производства, тем самым увеличивая прибыль и конкурентоспособность бизнеса.

Самое главное в работе западных компаний – это усиление контроля и учета затрат на рабочую силу, снижение затрат на рабочую силу, ограничение увеличения заработной платы и премий, превышающих лимит, установленный для всех сотрудников, рабочих. Не случайно методы нормирования труда начали широко применяться в производственном секторе США после того, как доля затрат на рабочую силу в общих корпоративных расходах достигла 60% в середине 1980-х годов.

Согласно немалому количеству статей, «основоположником современных методов нормирования рабочей силы является также американский инженер Ф. Гилбрет, который уделил особое внимание анализу рабочих движений и их эффективности. Гилбрет утверждает, что любое рабочее движение можно разбить на простые базовые микродвижения, и что любая работа, выполняемая человеком, состоит из суммы микроскопических движений рук, ног и тела. Таким образом, он заложил основу современного нормирования по микроэлементам [10, С.391-392].

Эксперты по труду дополнительно объединили основные идеи Тейлора в области исследований экономии времени для индивидуальных рабочих приемов и техник с рабочими методами Гилбрета, что привело к созданию основного раздела современной науки о труде, называемой исследованием труда. Он занимается изучением и анализом трудовых приемов с целью их рационализации» [4, С.23].

Результаты исследования

Для нормирования работ на базе содержания производства, которые не поддаются измерению хронометражом, используется метод с использованием статистических принципов и законов теории вероятностей, который называется метод мгновенного наблюдения. Данный способ экономичен и не вызывает затруднений в использовании.

В настоящее время в США, Великобритании, Канаде, Швеции, Германии и других странах применяется значительное число разных систем отсчета времени на базе микроэлементов и их различных модификаций.

В текущее время в США и многих странах Европы применяется много систем для нормирования времени различных микроэлементов и их различных модификаций, обычно по типам и разным группам микроэлементов, порядку расчета, факторам, влияющим на их длительность, многоуровневым укрупнениям и другие индивидуальные показатели. Самой популярной является система Methods – Time Measurement, которая переводится как «методы временной длительности работ». Западная система Methods – Time Measurement содержит больше 400 характеристик показателей нормативов времени и их значений, определяющих главные движения рук, ног и глаз, объединенных в 19 групп. На длительность каждого движения может воздействовать немало таких факторов: расстояние, точность, сколько усилий, нужно для перемещения, вес объекта и другие. Система так же их учитывает. Развитие систем МТМ стремится к созданию и развитию модифицированных систем, базирующиеся на расширении главных элементов, объединении, подмене и удалении некоторых элементов системы МТМ, что облегчает работу и уменьшает время, используемое с точки зрения нормирования [5].

Оценки микроэлементов системы МТМ составлены, исходя из огромного количества информации. Это могут быть практические исследовательские работы, результаты анализа более 100 метров пленки, на которой снимаются рабочие процессы, и др. Гарантией точности и прогресса системы является то, что отклонение итогов расчета нормы времени для стандартов микроэлементов и данных мониторинга не превышает 2% [8].

Система МТМ-1 содержит 460 значений нормативов времени, охватывающих 19 основных движений рук, ног, корпуса и глаз. Продолжительность каждого движения установлена с учетом влияющих факторов: расстояния, степени точности, необходимого усиления движения, а также веса перемещаемых предметов и других факторов.

В настоящее время в нормировании широко применяются модификации системы МТМ-1 (МТМ-2, МТМ-3 и др.), основанные на принципах последовательного укрупнения базовых элементов МТМ-1 путем объединения, усреднения, замены и исключения отдельных элементов системы МТМ-1 на основе их анализа. Система МТМ-2, например, состоит из 39 нормативных величин времени, охватывающих 13 элементов. Применение укрупненных нормативов упрощает и сокращает процесс нормирования [6].

Главными трудностями в западных системах микроэлементного нормирования являются следующие [9]:

1. Микроэлементные системы зарубежных стран применимы к ограниченному списку видов работ или отраслей промышленности. К примеру, рассмотренная выше система МТМ разрабатывалась на основе исследовательских работ для предприятий

электротехнического промышленного комплекса. Для производственных процессов в автомобильной промышленности, тяжелом и сельскохозяйственном машиностроении нормативные значения МТМ имели существенную разницу от реального значения временных издержек, в особенности при работе с тяжелыми и большими предметами.

2. В зарубежных системах приемлемый уровень интенсивности труда обусловлен расходами физической энергии. Некоторые виды современного труда не требуют от работников огромных физических сил, и энергозатраты не высоки. Показатель энергозатрат в большинстве случаев не отражает нервно-психическое напряженное состояние человека, а также многие другие психофизиологические и санитарно-гигиенические факторы условий труда, оказывающие воздействие на организм и обуславливающие развитие усталости. Потому энергозатраты не могут быть приняты в качестве показателя для оценки интенсивности труда.

3. Зарубежные системы направлены на максимальное использование человеческого ресурса работника. Нормы фактически приблизили ко времени реализации таких же операций механизированными средствами. Это ведет к тому, что из работника «высасывают» максимально возможную работоспособность, а это приводит к ухудшению состояния самого работника, что сказывается на работе.

Отличие отечественной справочной системы от западных проявляется в том, что наша система микроэлементов была организована на базе результатов исследовательских работ организаций в различных секторах экономики. Данная система была создана с применением большого и разнообразного арсенала инструментов и способов, основанных на достижениях в различных областях знаний, в том числе психология работника. В общепринятой системе времени для того, чтобы избежать утомляемости работника, на микроэлементы устанавливается психофизиологический допустимый уровень интенсивности труда или скорости работы, при использовании которого сразу замечается превышение уровня степени утомления. Индекс работоспособности (утомляемости), разработанный в НИИ труда, используется как индикатор уровня интенсивной работы. На основании психофизиологических исследований в производственных и лабораторных условиях определяется нормальный (физиологически оптимальный) ритм работы, который считается для испытуемого наиболее удобным и оптимальным с точки зрения активности, не вызывает напряжения и стресса [5].

В США и Западной Европе компании различных отраслей при изучении норм труда широко применяют хронометраж. Целью хронометража является не только изучение затрат рабочего времени, а также минимизация величины затрат рабочего времени за счет оценки темпа (интенсивности) работы.

В настоящее время при учете времени в большинстве компаний исходное значение для расчета нормы времени берут не фактическое время работы, а «нормальное время». Под ним понимают зафиксированную длительность с поправкой на темп выполнения работы. При измерении рабочего времени хронометражист должен одновременно оценивать скорость работы исполнителя, сравнивая фактическую рабочую скорость, то есть наблюдаемую, со скоростью, которую хронометражист считает нормальной.

Выводы

Таким образом, опыт зарубежных исследовательских работ и практическое распространение дает возможность понять, какое колоссальное воздействие нормирование труда оказывает на работу организации. Однако проблема в том, что развитие западных технологий нормирования труда основывается на наших отечественных разработках, и мы сами не применяем плоды наших сограждан.

К сожалению, большая часть современных способов нормирования труда основаны на предположениях и обобщениях. Разумеется, сейчас с помощью передовых технических новинок уже не так сложно обойти некоторые проблемы, которые связаны с человеческим фактором (утомляемость, невнимательность, недостаточные умения наблюдателя и др.). Однако достигнуть 100% точности в данной области почти невозможно, это связано с нестабильностью изучаемых рабочих процессов и даже незначительные факторы приводят к изменениям показателей. Исходя из этого, напрашивается вывод о том, что все методы нормирования требуют проверки на практике.

Зарубежные эксперты отмечают, что эффективно использовать трудовые и финансовые ресурсы, избегать экономически неоправданных сокращений персонала и больших издержек на покупку оборудования можно с помощью грамотного использования современных методов кадрового регулирования. Для того, чтобы появились возможности надежно повысить прибыльность деятельности организации некоторым работодателям будет достаточно уделить внимание рациональному распределению рабочей силы [6].

Отталкиваясь от мирового опыта, российским компаниям нужно отрешиться от обычных методов нормирования рабочей силы, основанных на использовании хронометражных наблюдений. Так как они не подразумевают полноценного количественного изучения методов и способов проведения рабочего процесса, чтобы найти оптимальные варианты процесса. Таким образом, российские специалисты могут преуспеть в области нормирования труда за счет исследований зарубежного опыта в данной области, позволяя определить положительно зарекомендовавшие себя на практике современные методы.

Библиографический список

1. Былков, В. Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций / В. Г. Былков // *GlobalandRegionalResearch*. — 2019. — Т. 1. — № 3. — С. 76—81.
2. Кадаев, С. Б. Нормирование труда в современных условиях // *Век качества*. — 2019. — № 1. — С. 28—29.
3. Капкаева, А. Р. Нормирование труда в России и за рубежом / А. Р. Капкаева, А. Р. Яруллина // *Вестник магистратуры*. — 2016. - № 6-4(57). — С. 20-22.
4. Кичигин, А. В. Проблемы нормирования труда на предприятиях / А. В. Кичигин // *Современные проблемы науки и образования*. — 2014.- № 5. — С. 363.
5. Матвеев, М. Ю. Развитие системы нормирования труда за рубежом // *Вестник МГСУ*. — 2018. — № 3—2. — С. 68.
6. Подсумкова, Л. А. Особенности нормирования труда управленческого персонала в инновационной экономике // *Инновационная деятельность*. — 2018. — № 2. — С. 18—23.
7. Регламентация и нормирование труда: учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова. — Москва: ИНФРА-М, 2020.
8. Самарина М.В. Нормирования труда в современных условиях [Электронный ресурс] / М. В. Самарина, Е.О. Колинко // *Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн.* — 2021. — № 1(11) 2021. — Режим доступа: <https://mnv.ircups.ru> (дата обращения: 10.03.2022).
9. Щеколдин В. А., Богатырева И. В., Илюхина Л. А. Качество норм труда на российских предприятиях: проблемы и пути их решения // *Экономические науки*. — 2017. — № 9 (154). — С. 21—28.

10. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]: - Режим доступа: www.rosmintrud.ru (дата обращения: 03.04.2022).

11. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]: - Режим доступа: www.gks.ru (дата обращения: 18.03.2022).

12. Мухина, Н. М. Нормирование труда в зарубежных странах / Н. М. Мухина, А. А. Рабцевич. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2013. — № 6 (53). — С. 391-392. — URL: <https://moluch.ru> (дата обращения: 01.04.2022).