

Потенциал нормирования труда как фактор роста его производительности

Абрашкин Михаил Сергеевич

Аспирант

Королевский институт управления, экономики и социологии,

факультет инноватики и управления, Королев, Россия

E-mail: abrashkinms@mail.ru

В современных условиях экономического развития России возникает объективная необходимость в повышении производительности труда, которая является фактором интенсивного экономического роста, обеспечивающим реализацию потенциальных целей общества, а также достижения высоких темпов устойчивого функционирования и развития. В развитых странах результаты повышения производительности труда оказывают значительный эффект на рост ВВП, в то время как в России рост экономики осуществляется в условиях низкой производительности труда, за счёт ренты ресурсно-сырьевой базы, а также использования сильно изношенных производственных мощностей. Таким образом, обладая огромным ресурсным, энергетическим и трудовым потенциалом, Российская экономика занимает весьма скромное место в мировом разделении труда. По данным Международной Организации Труда уровень производительности труда в России почти в 8 раз ниже показателя США, 6 раз ниже Канады, 5 раз Англии и 1,2 раза ниже Белоруссии.

Существенной проблемой в повышении производительности труда на сегодняшний день остается отсутствие реализации измерительной функции управления производительности труда, ввиду её слабой интеграции с другими важными параметрами экономической деятельности. Отечественные показатели производительности труда (выработка и трудоёмкость), имеющие ряд разновидностей, отличаются от зарубежных аналогов (среднего продукта труда и предельного продукта труда), ввиду их заимствования из экономики планового хозяйствования и ориентации на управление социалистическим трудом. Отсутствие переориентированных к рыночным механизмам показателей производительности труда, согласованных с современной системой учёта продукции и трудовых затрат является сдерживающим фактором применения данного показателя в практической деятельности отечественных предприятий.

Трансформационные процессы постперестроечного этапа развития экономики дали мощный импульс для пересмотра основ оценки затрат и результатов труда. Как показывает отечественная теория и практика существует ряд эффективных способов повышения производительности труда. Одним из таких является реабилитация систем нормирования труда.

Последнее время в отечественной научной и деловой литературе начала складываться позиция, дополняющая сложившиеся в течение длительного периода времени представления о системе нормирования труда принципиально новым подходом. Устойчивость сформировавшийся парадигмы о том, что система нормирования труда представляет собой только затратный механизм и «утилитарное средство манипулирования заработной платой» [1] все чаще уступает место такому богатому инструменту управления производительностью труда, как форме обоснования трудовых показателей, изменяющихся под воздействием каких либо нововведений. Ряд ученых по-прежнему придерживаются позиции, что нормирование труда – это определение затрат труда, необходимых для выполнения различных видов работ разными категориями работников [2]. Однако, между нормированием труда и установлением норм затрат труда существует тесная связь, взаимодополняемость и в тоже время данные категории не сопоставимы, так как нормирование труда – это процесс, а установление нормы затрат труда его конечный результат. Несмотря на данный факт, ряд ученых [3,с.61] считает, что процесс установления норм затрат труда и является нормированием труда.

Данные позиции представляют собой ограниченную управленческую функцию и не позволяет раскрыть весь потенциал данной экономической категории. В этой связи Б.М. Генкин и М.И. Бухалков справедливо отмечают, что нормирование труда – это «вид деятельности по управлению производством», задачей которого является «установление необходимых затрат и результатов труда», также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования [1; 4, с.9]. Дополняет данное определение К.С. Ремизов, подчеркивая, что главное в нормировании «...рационализация процесса труда на базе постоянного привнесения в существующую практику нововведений, повышающую общую результативность труда» [5, с.64].

Большинство предприятий нуждается в качественном нормировании труда, однако накопленные в стране теоретические и методологические разработки в данной области нуждаются в переоценке, а рекомендации западных аналитиков-менеджеров – в адаптации к отечественным условиям хозяйствования. Разработанные иностранные программные средства по управлению производительностью труд (МТМ, Work Factor, ВМТ и другие) также необходимо переориентировать под отечественные реалии управления производством.

Анализ теории и практики совершенствования систем нормирования труда показал их высокую эффективность. Однако для дальнейшего развитие нормирования труда необходимо интегрировать опыт нормирования труда в советский период, мировую практику воздействия на социально-трудовую сферу, а также текущие проблемы отечественных предприятий различных форм собственности. Результативность переосмысления функции управления нормированием труда может сыграть ведущее значение в повышении производительности труда и повышения эффективности деятельности предприятия.

Литература

1. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для ВУЗов. – М.: НОРМА, 2007. – 448 с.
2. Бякова Е.О. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: Издательство «Экзамен», 2008. – 149 с.
3. Рофе А.И. Экономика и социология труда. – М.:МИК, 1996.
4. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда: Учебник для ВУЗов. – М.:ИНФРА-М, 2007. – 400с.
5. Ремизов К.С. Основы экономики труда. – М.:Изд-во МГУ, 1990.
6. www.ilo.org (Международная Организация Труда)