



УДК 331.81

**Кувшинова Екатерина Алексеевна**, бакалавр 3 курса «экономика»,  
Волжский государственный университет водного транспорта  
603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

**Чернева Рената Ивановна**, доцент, к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента  
Волжский государственный университет водного транспорта  
603951, г. Нижний Новгород, ул. Нестерова, 5.

### УСТАНОВЛЕНИЕ РАВНОПРЯЖЕННЫХ НОРМ КАК УСЛОВИЕ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ (ТРАНСПОРТА)

*Аннотация: рост производительности труда, планируемый отечественным правительством, может быть достижим только при наличии системы научной организации труда (НОТ) на предприятиях (в том числе предприятиях транспорта) и высокого уровня нормирования труда как основного ее элемента. Нормирование труда, согласно законодательству, лишено государственного регулирования и оставлено на усмотрение организаций, т.е. нормированием труда всерьез занимаются в настоящее время исключительно высокотехнологичные предприятия. На всех остальных – налицо все увеличивающаяся интенсивность трудовой деятельности, что также не может вызывать беспокойство.*

*Ключевые слова: нормирование труда, производительность труда, эффективность деятельности предприятия транспорта, уровень и качество жизни, гуманизация труда.*

В настоящее время правительством на повестку дня и в долгосрочные планы развития экономики поставлен вопрос повышения производительности труда. Труд как производственный фактор, является основной категорией рынка, способной обеспечить прирост объёмов производства продукции, обеспечить создание новой потребительной стоимости. Осознание данного факта привело мировое сообщество к новой тенденции – повышению пенсионного возраста, что является, к сожалению, экстенсивным способом обеспечения роста производительности (за счет продления продолжительности рабочего времени).

В нашей стране имеются возможности повышения производительности за счет интенсивных факторов. Одним из таких может стать возрождение на научной основе нормирования труда. В условиях рыночной экономики все сферы деятельности предприятия определенным образом связаны с нормированием труда, ведь оно является важным элементом хозяйственного механизма. Нормы затрат труда служат основой для планирования производственной деятельности, на их основе рассчитывается заработная плата основных работников. Научно обоснованные нормы затрат труда способны обеспечить рост эффективности производства предприятия любого вида деятельности (в том числе транспортного), за счет снижения затрат и более эффективного использования всех видов ресурсов. Рациональность внедрения научных норм доказана современными отечественными предприятиями, использующими новые технологии и инновации.

Целесообразность использования системы нормирования доказана экономической наукой и практикой. Развитие промышленности при Ф. Тейлоре, предприятия Г. Форда, а также возрождение отечественной экономики после революции и ВОВ – все это стало возможным только благодаря четкой регламентации трудового процесса и установления соответствующих организационно-техническим условиям норм.

Использование нормирования труда на предприятиях имеет и большое социальное значение – научно обоснованные нормы позволяют соблюдать равную напряжённость труда, соблюдать принципы гуманизации труда, обеспечивать благоприятные и безопасные условия труда, а также использовать эффективные формы и системы оплаты труда, обеспечивая взаимосвязь трудового результата и размера оплаты труда.

В связи с вышесказанным нельзя не отметить текущую актуальность данного вопроса. Так как производство непрерывно развивается, внедряются новые технологии, обновляется техника, вопрос нормирования труда требует постоянного решения и нового эффективного подхода. Именно нормирование труда в значительной степени определяет рост производительности труда, появление инноваций, прогресс как в мировом экономическом развитии, так и на уровне конкретного предприятия.

Если обратиться к нормативно-правовой базе, то согласно ст. 160 «Трудового кодекса РФ» под *нормами труда* понимаются «нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы, которые устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда». Работодатель должен пересмотреть нормы труда «по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования» [1].

Таким образом, работа по совершенствованию нормирования труда является компетенцией работодателя (самого предприятия). Но вместе с тем, при принятии подобных решений работодатель должен учитывать мнение представительного органа работников (ст.162), и обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работником норм выработки (ст.163).

Нормирование труда в системе управления предприятием тесно связано с планированием, так как на основании установленных норм выработки рассчитываются сроки выполнения тех или иных производственных задач, необходимая численность рабочих, а также дополнительная потребность в персонале [2].

Нормирование труда используется при определении издержек на рабочую силу и при разработке премиальных систем, так как это напрямую связано с эффективным использованием и мотивацией труда работников. В свою очередь, последнее оказывает влияние на производительность труда в целом.

В условиях научно-технического прогресса нормирование труда применяется не только к «живым» работникам, но и к роботам-манипуляторам, что позволяет лучше синхронизировать конвейеры, оптимально адаптировать конкретные модели к выполнению необходимых операций.

Рациональное нормирование труда в системе управления предприятием позволяет избежать таких негативных показателей как абсентеизм и текучесть кадров, так как оно способствует сохранению высоких темпов труда в течение рабочего дня и в то же время не вызывает чрезмерного переутомления у работников. Выполняется это не только с помощью научно обоснованных норм (то есть тех, что прошли организационное, технологическое, психофизиологическое, экономическое и социальное обоснование), но и с помощью соблюдения: а) правила равной напряжённости труда на предприятии, б) принципа наиболее полного охвата нормированием всех работников предприятия (всех должностей).

При организации трудовых процессов работодателю следует обеспечить работникам такие условия труда, которые соответствуют психофизиологическим возможностям человека. Если же условия не благоприятны – их можно сгладить

оптимизацией режима труда и отдыха. Подобные исследования проводились еще в советское время и являются доступными для предпринимателей для использования в хозяйственной деятельности.

Отказ от использования научно обоснованных трудовых норм всегда означает повышение степени эксплуатации трудовых ресурсов. Существует несколько основных подходов к измерению интенсивности труда на предприятии. Рассмотрим их.

Во-первых, это оценка энергетических затрат работника при различных трудовых действиях. Во-вторых, определение общего темпа работы, включая физическую нагрузку, нервное напряжение, рабочую позу, монотонность труда и прочее. В-третьих, оценка интенсивности труда на основании анализа результатов работы и экономических показателей. В-четвертых, на основании наблюдений, замеров и расчетов движений и действий во время трудового процесса [3].

Проблема интенсивности труда напрямую связана с понятием «напряженности норм затрат труда», оцениваемый по степени использования рабочего времени. Для определения напряженности нормы нужны критерии степени оптимальной напряженности той или иной нормы трудовых затрат. Этим критерием в данном случае является время, которое необходимо для совершения работы в определенных условиях. Показателем же напряженности, в свою очередь, является отношение необходимого времени к установленной норме. Таким образом, оптимальная или «равная напряженность норм» достигается при условии ее установлении на уровне необходимых издержек.

Равная напряженность норм представляет из себя своеобразный баланс, который устанавливается между действительным временем, требующимся на выполнение определенной работы и существующими нормами. Идеальным вариантом такого баланса или отношения является близость его значения к единице. Если же присутствуют отклонения от 1,0, то это может свидетельствовать или о недостаточно выверенных нормах или о недопустимой (неэффективной) интенсивности труда.

Равная напряженность норм служит критерием именно научной организации труда на предприятии и говорит о соответствии предприятия современным веяниям и последним тенденциям в области экономики, управления, организации и технологии. Важно иметь в виду, что нормы труда, существующие на предприятии, постепенно теряют актуальность по мере изменения технологии, уровня мастерства работников и вида продукции. Чем больше времени проходит с момента установления норм, тем меньше времени требуется работнику на выполнение определенной работы в силу накопления опыта и, соответственно роста индивидуальной производительности труда. Результат отношения необходимого времени работы к утвержденным нормам начинает стремиться в меньшую сторону. Чем больше разрыв между необходимым временем и установленными нормами труда, тем больше риск, что напряженность нормы перестанет быть равной или оптимальной. Таким образом, не просто достижение, но и сохранение равной напряженности норм являются важными задачами в системе управления предприятием по части нормирования труда. Средствами для этого могут служить повышение квалификации специалистов по труду, методическое обеспечение организации производства, заинтересованности самих работников в оптимальных нормах труда.

Учитывая, что нормирование труда необходимо каждому предприятию для его эффективной работы, составу и содержанию работы по нормированию труда в системе управления предприятием должно уделяться особое внимание. Этим содержанием может являться:

- разделение производственного процесса на составные части;
- выделение наиболее подходящего способа организации труда;
- планирование режимов работы техники, станков, режимов труда и отдыха;
- выверка норм труда в зависимости от трудового процесса, их введение и постепенное изменение в дальнейшем.

К работам по нормированию труда будет относиться:

- установление норм трудовых затрат на выполнение определенных операций на предприятии;
- тарификация работ;
- контроль за внедрением и соблюдением норм труда, а также соблюдением организационно-технических условий;
- проведение ревизии и пересмотра норм трудовых издержек в случае изменения их напряженности.

В то же время для достижения единого организационного обеспечения нормирования и организации труда не только на уровне предприятия, а также на региональном и федеральном уровнях, необходимо осуществлять следующее:

- разрабатывать современные методики и нормативные источники по труду, актуальные в условиях глобальной цифровизации и использования новых технологий;
- более широкое применение современной вычислительной техники, аналитических и математических методов в области проектирования трудовых процессов;
- поэтапное улучшение самих аналитических методов измерения меры труда с использованием комплексного обоснования, учитывающего все влияющие факторы
- обосновывать совершенствование организации труда работника с точки зрения современной науки.

Применительно к России эти мероприятия невозможны без единой структуры управления нормированием труда на уровне федерального центра и субъектов РФ. Нормирование труда не может и не должно ограничиваться только компетенцией самого работодателя (предприятия). Дальнейшему развитию нормирования труда как отдельной научной отрасли необходимо наличие общегосударственной программы с соответствующим финансированием, как это было во время СССР [4]. Нами накоплен значительный опыт в области нормирования труда, которым сейчас самое время воспользоваться с целью обеспечения роста производительности труда на всех уровнях.

Государство также должно оказать содействие в восстановлении сети научно-исследовательских организаций по данной проблеме, помочь в кадровом обеспечении подразделений предприятий специалистами по нормированию труда. Экономике необходимы специалисты по труду: те же нормировщики, а также в области заработной платы.

Подводя итог, можно утверждать, что для достижения экономического роста, повышения эффективности экономики в целом, появления новых инновационных и конкурентоспособных предприятий всех отраслей, включая транспорт, необходимо восстановить централизованную систему нормирования труда, санкционированную государством при непосредственном и активном участии самих предприятий.

Только эффективное использование труда, задействование всех без исключения внутренних и внешних факторов его роста, поможет добиться не только физического роста объемов производства и потребления, но и существенно повысить качество жизни населения – трудящихся [5]. Современным примером эффективного управления трудом на всех уровнях может стать Финляндия. Данная страна, близкая нам по менталитету и природным условиям, к слову, занявшая в 2019 г первую строчку рейтинга в мире по показателю Индекс счастья, уверенно демонстрирует 4-х кратный отрыв по показателю ВВП на душу населения (по сравнению с Россией), что говорит о высокой производительности труда. И это при средней заработной плате в 3200 евро в месяц (для сравнения в России за прошлый, 2019 год, данный показатель составил около 42000 руб.) Несложно рассчитать показатели зарплатоотдачи и зарплатоемкости, которые также характеризуют эффективность использования труда. Так, для приведенных в примере двух стран на 1 рубль заработной платы производится примерно 3,8 рубля продукции в нашей стране, в Финляндии – 2,5 рубля. Доля заработной платы в ВВП в России, рассчитанная предварительно по вышеприведённым числам – порядка 26%, Финляндии – около 40%. Все это говорит о том, что для роста производительности в нашей стране имеются все возможности. Необходимо только, используя опыт прошлого, возродить

нормирование, организацию труда, сформировав такую систему управления трудом в стране, которая будет работать в первую очередь для интересов населения. В завершение напомним, что Финляндия планирует перейти на 6-тичасовой рабочий день при 4-дневной рабочей неделе потому что «люди заслуживают того, чтобы проводить больше времени со своими семьями и посвящать его своим хобби и своей жизни» [6]. И это в то время, когда другие страны для обеспечения роста производительности повышают пенсионный возраст, продлевая сроки пребывания на рабочем месте.

#### **Список литературы:**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – М.: Эксмо, 2019. – 642 с.
2. Суетина Л.М. О возрождении и развитии науки «нормирование и организация труда» // Человек и труд. – 2001. – №4. – С. 70-73.
3. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: Норма, 2014. – 394 с.
4. Грейсон Дж. К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. – Экономика, 1991. – 312 с.
5. Аникина Е.А., Гавриленко Л.И. Экономическая теория: учебник. – Томск. – 2014. – 413 с.
6. Финляндия переходит на 6-часовой рабочий день и 4-х дневку. Режим доступа <https://zen.yandex.ru/media/5history/finliandiia-perehodit-na-6chasovoi-rabochii-den-i-4h-dnevku-5e123b0a9c944600ad961199>

### **IMPLEMENTATION OF EQUILIBRIUM NORMS AS A CONDITION OF GROWTH OF LABOR PRODUCTIVITY AT ENTERPRISES (TRANSPORT)**

Ekaterina A. Kuvshinova, Renata I. Cherneva

*Abstract: the growth of labor productivity planned by the domestic government can be achieved only if there is a system of scientific labor organization (NOT) at enterprises (including transport enterprises) and a high level of labor standards, as its main element. Labor rationing in accordance with the law is deprived of state regulation and left to the discretion of enterprises, i.e. At present, exclusively high-tech industries are seriously engaged in the regulation of labor. On all the others, there is an ever-increasing intensity of labor activity, which also cannot cause concern.*

*Key words: labor rationing, labor productivity, transport enterprise activity efficiency, level and quality of life, humanization of labor.*