

УКД 3.175

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ**

Колесник А. В., студентка гр. 19-ФЭМТо-1Э, III курса  
Гирская К.А., студентка гр. 19-ФЭМТо-1Э, III курса  
Научный руководитель: Коваленко А.В., к.э.н, доцент  
Российский Экономический Университет  
им. Г. В. Плеханова, Краснодарский филиал,  
Россия, г. Краснодар

Классический тейлоровский этап нормирования труда в условиях пост-индустриальной экономики постепенно подходит к логическому завершению. С одной стороны, этому способствует разработка систем нормирования микроэлементов, которые позволяют отказаться от прямого изучения затрат рабочего времени. С другой стороны, увеличение доли интеллектуального (информационного, управленческого) труда приводит к тому, что классические методы просто не способны обеспечить решение проектных и аналитических задач.

Основными задачами регулирования труда для современной экономической практики являются:

- оценка эффективности существующего рабочего процесса;
- моделирование информационного (управленческого) рабочего процесса;
- повышение производительности труда за счет выявления потерь рабочего времени.

Эти цели несколько отличаются от классических и, соответственно, требуют модернизации существующей методологии нормирования. Решение данных проблем требует существенных изменений в методологии нормирования труда на основе других форм учета затрат на рабочую силу. Существует необходимость разработки новых управленческих подходов к этому вопросу, поскольку на сегодняшний день в Российской Федерации отсутствует централизованная система регулирования трудовых отношений. На наш взгляд, решение этих проблем основано на объединении количественного и качественного подходов к определению затрат на рабочую силу и, соответственно, к нормированию и регулированию трудовой деятельности.

Проблемы нормирования труда в сфере интеллектуальной деятельности в современной литературе уже рассматривались. Так, в частности, О. Феоктистова, рассматривая нормирование труда исследователя, приходит к выводу, что такой труд регулирование должно носить индивидуальный характер и осуществляться в рамках каждого конкретного исследовательского проекта. В целом, интересный подход для современной деловой практики имеет ограниченное применение. Прежде всего, это связано с тем, что текущая деятельность не носит ярко выраженного проектного характера у значительного числа специалистов и менеджеров. Во-вторых, это высокая трудоемкость оценки труда, в

результате чего фактические затраты на разработку стандартов могут значительно ухудшить экономические показатели экономической системы.

К наиболее распространенным методам регулирования управленческой работы используют следующие методы:

1. Метод нормирования по аналогии - нормирование, основанное на аналогичном опыте других эффективных предприятий.

2. Метод расширенных нормативов численности - косвенное измерение сложности работ и расчет численности задействованного персонала инженерно-технических и управленческих работников, как для всего производства, так и для отдельных структурных подразделений.

3. Метод прямого регулирования заключается в разделении труда на отдельные операции и анализе времени, затраченного на их выполнение (для постоянно повторяющихся работ или работ, которые можно разделить на повторяющиеся операции).

Однако, анализируя текущую экономическую практику, можно предположить, что регулирование по аналогии в большинстве случаев неприменимо из-за отсутствия надежной информационной базы (закрытая информация для третьих лиц). Метод расширенных стандартов численности практически невозможен, а метод прямого регулирования таких ограничений не имеет, однако, и не имеет однозначной методологии для аналитической разработки стандартов лиц, занимающихся творческой работой (или работой, содержащей творческую составляющую).

Рассматривая два основных метода разработки стандартов, используемых в современном отечественном нормировании, можно заключить, что экспериментально-статистические методы чаще используются для регулирования инженерно-технического и управленческого персонала. Технически обоснованные стандарты используются реже из-за сложности их разработки для данного объекта нормирования. Следует также отметить, что технически обоснованные стандарты зависят от технических возможностей оборудования, и соответственно, для большинства инженерно-технических и управленческих работников, чья работа напрямую не связана с эксплуатацией оборудования, они неприменимы. Экспериментально-статистические, основанные на результатах предыдущей работы, требуют наличия эффективной системы анализа процесса инженерной и управленческой работы. Это также требует высококвалифицированных специалистов, имеющих опыт проведения подобных исследований и четкий первоначальный алгоритм исследования.

Столкнувшись на практике с ситуацией разработки таких стандартов, мы можем сформулировать несколько первоначальных требований для проведения такого исследования:

- наличие методологии на этапе утверждения технического задания;
- все исследователи имеют однозначные критерии оценки и строгое соблюдение методологии, разработанной всеми исследователями;
- воспроизводимость (типичность) работы в отдельных областях;

– понимание исследователем прямой связи между текущими действиями сотрудника и выполнением возложенной на него должностной функции (бизнес-функции).

Таким образом, картина рабочего времени, описывающая все (включая стоимость рабочего времени), не позволяет четко установить их связь с конкретными функциями и, соответственно, выявить те, которые неэффективны (не подходят) для данного сотрудника. Хронометраж, как метод изучения стоимости рабочего времени, также часто неприменим из-за отсутствия системы циклических трудовых операций руководящего работника в течение дня.

На наш взгляд, для решения этой проблемы можно адаптировать методы качественного анализа. В данном случае мы предлагаем использовать те же разработанные подходы. Авторы статьи об адаптации инновационных решений предложили матрицу зависимости скорости адаптации от сложности идеи и квалификации сотрудника. Эта идея была в некоторой степени адаптирована к нормированию интеллектуального (управленческого) труда. В этом случае анализируются функции, выбранные из описания должностных обязанностей или путем анализа фактически выполненной работы. Анализируемые функции должны охватывать весь спектр функциональных задач конкретного сотрудника. Дальнейший процесс требует принятия ряда гипотез.

Таким образом, мы предполагаем, что в любом процессе интеллектуального (управленческого) труда есть возможность различать работу с разным уровнем сложности. Способность выполнять работу не зависит от индивидуальных способностей (склонностей) конкретного сотрудника, является универсальной и может быть сформирована в процессе подготовки. Каждая из работ также характеризуется значимостью своего результата. Такая гипотеза позволяет масштабировать отдельные функции работников (работы).

### **Список литературы:**

1. Бычин, В. Б. Нормирование труда: учебник / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Новикова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 348 с.
2. Родевальд, Я. А. Нормирование труда и сметы: учебное пособие / Я. А. Родевальд. - Минск: РИПО, 2019. - 206 с.
3. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник / М.И. Бухалков. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 380 с.
4. Горчак, М. О. Организация, нормирование и оплата труда в организации: практикум / М. О. Горчак. - Москва: РИО Российской таможенной академии, 2018. - 48 с.
5. Организация, нормирование и оплата труда: курс лекций / Ю. Ю. Костюхин, О. О. Скрыбин, Е. Е. Сдобнякова [и др.]. - Москва: Изд. Дом МИСиС, 2016. - 68 с.
6. Якушкин, Е. А. Основы экономики: учебное пособие / Е. А. Якушкин, Т. В. Якушкина; под ред. Е. А. Якушкина. - 3-е изд., испр. и доп. - Минск: РИПО, 2020. - 247 с.