

**Анализ состояния нормирования труда на предприятиях Республики Татарстан**

**The analysis of work quota setting condition at the Republic of Tatarstan enterprises.**

**И.А. Ахметова**

Кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики производства Института экономики и финансов Казанского (Приволжского) федерального университета

**I.A. Akhmetova**

Bachelor of Economic Sciences, Associate Professor of the Economics of Enterprise Department of the Institute of Economics and Finance of Kazan (Volga Region) Federal University

**Л.Л. Надреева**

Кандидат экономических наук, профессор кафедры экономики и управления на предприятии Казанский национального исследовательского технического университета им. А.Н.Туполева - КАИ.  
L.L. Nadreeva

Bachelor of Economic Sciences, Professor of the of Economics and Management Enterprise Department of Kazan National Research Technical University named after A.N.TUPOLEV - KAI

**Д.К. Шигапова**

кандидат социологических наук, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Казанского (Приволжского) федерального университета

**D.K. Shigapova**

Bachelor of Sociologic Sciences, Associate Professor of the Economics of Enterprise Department of the Institute of Management and Territorial Development of Kazan (Volga Region) Federal University

*В статье обосновано возрастание роли нормирования труда как элемента управления экономической стабильностью не только отдельных предприятий, но и территориальных образований. Представлено исследование организации работы по нормированию труда, включающего структурный анализ служб нормирования труда; анализ количественного и качественного состава специалистов по нормированию труда; оценка качества норм труда по группе предприятий ведущих отраслей РТ. Подготовлены аналитические материалы для разработки программы совершенствования организации нормирования труда в Республике.*

*In the article the increase of a role of work quota setting as an element of economic stability management not only of separate enterprises, but also of territorial educations is proved. Also the article presents the research of the organizations' work on work quota setting which includes the structural analysis of work quota setting services; analysis of quantitative and qualitative experts structure in work quota setting; assessment of quality of norms-setting in the group of leading branches of RT companies. Analytical materials are prepared for the development of the organizations' work quota setting improvement program in the Republic.*

*Ключевые слова: нормирование труда, издержки производства, качество норм труда, интенсивность труда, система управления нормированием труда*

*Keywords: work quota setting, costs of production, quality of works' norms , intensity of work, system of management of work rationing .*

Усиление адаптационных возможностей экономики республики за счет повышения финансовой устойчивости промышленных предприятий как основных хозяйствующих субъектов предполагает масштабное использование эффективных инструментов управления издержками производства. Судя по опыту ведущих корпораций мирового промышленного бизнеса, одним из результативных методов снижения затрат на рабочую силу и производственных издержек в целом является нормирование труда.

Высокая степень интеграции нормирования труда с производственно-технической, финансово-экономической сферами деятельности фирм предполагает возрастание статуса нормирования труда как элемента управления экономической стабильностью не только отдельных предприятий, но и территориальных образований.

Возрастание статуса нормирования труда на отечественных предприятиях косвенно подтверждается следующим обстоятельством - премьер-министр РФ Дмитрий Медведев дал поручение главе Минтруда совместно с федеральными и региональными органами исполнительной власти до 15 августа 2013 года подготовить методические рекомендации по разработке типовых отраслевых норм и системы нормирования труда.[1]

Поддержание высокого рейтинга экономического потенциала (по абсолютным значениям показателей валового регионального продукта и промышленного производства на душу населения Республика Татарстан (РТ) входит в первую десятку регионов России) предполагает необходимость анализа и оценки состояния организации нормирования труда в Республике.

Целью проведения исследования являлась подготовка аналитических материалов для последующей разработки программы совершенствования организации нормирования труда в Республике Татарстан.

Изучение состояния организации работы по нормированию труда проводилось на предприятиях различных форм собственности, представляющих химическую промышленность (ОАО «Нижнекамскнефтехим», ОАО «Оргсинтез», ОАО «Холдинговая компания «ТАСМА», ОАО «КЗСК», ОАО «Нэфис») и машиностроительный комплекс республики Татарстан (ОАО «Радиоприбор», ОАО «КВЗ», ГУП «Электроприбор», ОАО «КазаньКомпрессормаш», ГУП «Теплоконтроль», ОАО «Камский ПРЗ», ОАО «Камаз-Дизель»).

Анализ уровня организации нормирования труда осуществлялся по следующим направлениям и показателям:

- анализ системы управления нормированием труда;
- качественный состав специалистов по нормированию труда;
- охват нормированием труда различных категорий промышленно - производственного персонала (ППП);
- показатели научной обоснованности норм труда различных категорий ППП и показатели выполнения норм;
- учет интенсивности труда при нормировании;
- анализ напряженности рассчитываемых норм;
- уровень автоматизации нормирования труда.

Остановимся последовательно на этих показателях.

Прежде всего, необходимо отметить, что достижение высокого уровня нормирования труда на предприятиях обеспечивается правильной организацией управления этой работой. В практике известны децентрализованная и централизованная системы управления нормированием труда.

Децентрализованная система организации нормирования труда применяется, как правило, в крупных организациях со среднесерийным, мелкосерийным типами производства, где при наличии крупных производственных подразделений и частой сменяемости продукции установление норм в централизованном порядке крайне затруднено. В этих организациях, как показывает практика, установление норм может быть поручено работникам производственных подразделений (мастерам, начальникам участков) при общем методическом руководстве и координацией этой работы со стороны службы организации труда и заработной платы.

В условиях неблагоприятной экономической обстановки, когда требуются концентрация и мобилизация имеющихся возможностей для обеспечения работ в условиях предкризисного и кризисного состояния, а также в тех случаях, когда на предприятии недостаточно квалифицированных работников по организации и нормированию труда, предпочтительна централизованная система управления нормированием труда.

В централизованной системе управления нормированием труда нормировщики не подчиняются начальникам цехов. Непосредственное руководство всей работой по нормированию труда в организациях осуществляют, в основном, отделы организации труда и заработной платы (ООТиЗ), которые в зависимости от объема нормировочной работы могут быть представлены управлением, отделом, сектором, бюро, группой и подчиняться непосредственно руководителю организации или его заместителю по экономике (главному экономисту).

В результате проведенного исследования было выявлено, что 92 процента обследуемых предприятий имеют централизованную систему управления нормированием труда,

предусматривающую, как уже отмечалось, сосредоточение всей или основной части нормативно - исследовательской работы в общезаводских службах. Данный факт можно оценить положительно, так как в этом случае создаются возможности для:

- проведения систематической работы в области нормирования труда и обеспечения равной напряженности норм в производственных подразделениях предприятия;
- автоматизации расчетов по разработке норм и учету их выполнения;
- специализации работников на нормировании отдельных видов работ, что способствует повышению качества норм и снижению трудоемкости их установления.

Актуальность применения централизованной системы для обследуемых предприятий связана также с квалификацией нормировщиков, что будет показано ниже, при анализе численности и качественного состава специалистов по нормированию труда.

Оценка численности нормировщиков на обследуемых предприятиях по критерию реальной потребности в них носит противоречивый характер. Это наглядно демонстрирует показатель фактической численности рабочих, приходящихся на одного нормировщика (рис. 1.) – на предприятиях химической промышленности он значительно выше, чем на обследуемых предприятиях машиностроительного комплекса.

Сложившаяся ситуация вполне объяснима. Предприятия химической отрасли в подавляющем большинстве имеют аппаратное производство. Технология изготовления продукции, обслуживания производства жестко задана, и численность рабочих по обслуживанию аппаратуры регламентируется условиями технологических процессов.

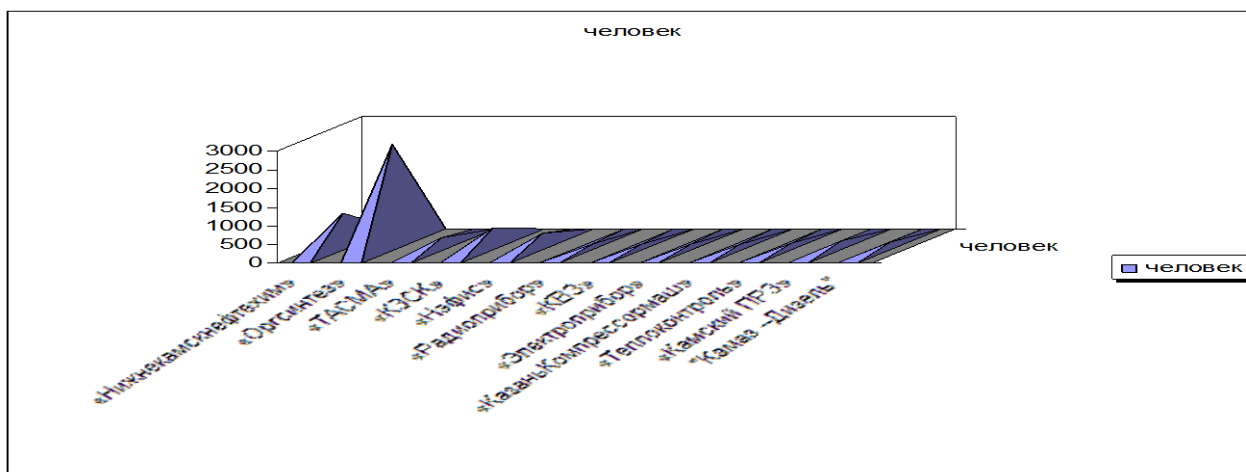


Рис 1. Численность рабочих в расчете на одного нормировщика

Поскольку ассортимент продукции и технологические процессы ее изготовления существенно не изменяются, нормы труда являются относительно постоянными, численность и удельный вес нормировщиков по сравнению с предприятиями машиностроения невелик.

На предприятиях машиностроения сложилось совершенно иная ситуация. В борьбе за выживаемость они вынуждены постоянно корректировать номенклатуру выпускаемой продукции, сокращать партии заказов. Конкурентные отношения объективно определяют диверсификацию производственной программы, стремление к уменьшению ее себестоимости и трудоемкости, что влечет за собой увеличение объемов работ по нормированию труда и должно изменить соотношение численности рабочих в расчете на одного нормировщика в пользу последних.

Однако реальная ситуация на предприятиях парадоксальна: предприятия приборостроения находятся в тяжелой экономической ситуации, но численность рабочих в расчете на одного нормировщика минимальна по сравнению с более благополучными предприятиями, что требует, на наш взгляд, соответствующих корректировок.

Ситуация, сложившаяся на предприятиях обследованной совокупности по показателям, отражающим количественные характеристики трудового потенциала подразделений, занятых в сфере нормирования труда, требует внимательного изучения качественных характеристик нормировщиков (табл. 1).

**Качественный состав и структура специалистов по нормированию труда на обследуемых предприятиях**

Наименование показателя	Фактическое значение показателей	
	Чел.	Уд.вес, %
Численность нормировщиков, всего:	286	100
В том числе имеющие:		
Высшее экономическое образование	78	27
Высшее техническое	51	18
Среднее специальное	85	30
Среднетехническое	72	25
Среднее	-	-
Возрастные группы (лет)		
20-30	29	10
31-40	32	11
41-45	56	20
46-50	63	22
51-55	61	22
56-60	27	9
60 и выше	18	6
Стаж работы по специальности (лет)		
0-3	46	16
4-10	51	18
11-15	65	23
16-20	47	16
21 и выше	77	27

Анализ данных по численности нормировщиков в разрезе возрастных групп показал, что основные воспроизводственные пропорции по обследованным предприятиям соблюдаются, что наглядно демонстрирует рисунок 2. Удельный вес специалистов по нормированию труда в трудоспособном возрасте составляет 94% от общего количества занятых нормированием труда на предприятиях.

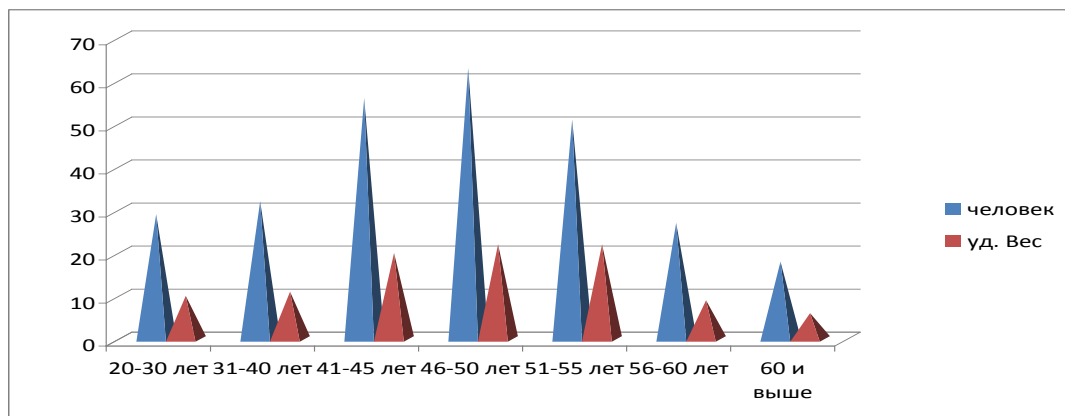


Рис. 2 Возрастной состав специалистов по нормированию труда на обследуемых предприятиях

Для более детального анализа возрастной структуры персонала обратимся к известным социально-нормальным критериям, используемым в процессе исследования кадрового потенциала организаций:

- численность персонала в наиболее продуктивном возрасте (30–50 лет) должна составлять порядка 50%;
- численность работающих в возрасте до 30 лет и после 50 лет в равных долях также должна занимать не менее 50% в общем количестве.

На обследуемых предприятиях доля нормировщиков продуктивного возраста практически соответствует социально-нормальному критерию (53 процента), однако доля нормировщиков старше 50 лет существенно выше (на 12 процентов), а доля нормировщиков младше 30 лет соответственно

существенно ниже (на 15 процентов) указанных критериев, что не позволяет положительно оценить возрастную структуру специалистов по нормированию труда.

Распределение нормировщиков в зависимости от стажа работы по специальности (рис. 3) показывает, что наибольшую долю как в абсолютных, так и в относительных единицах, занимают работники со стажем более 21 года.

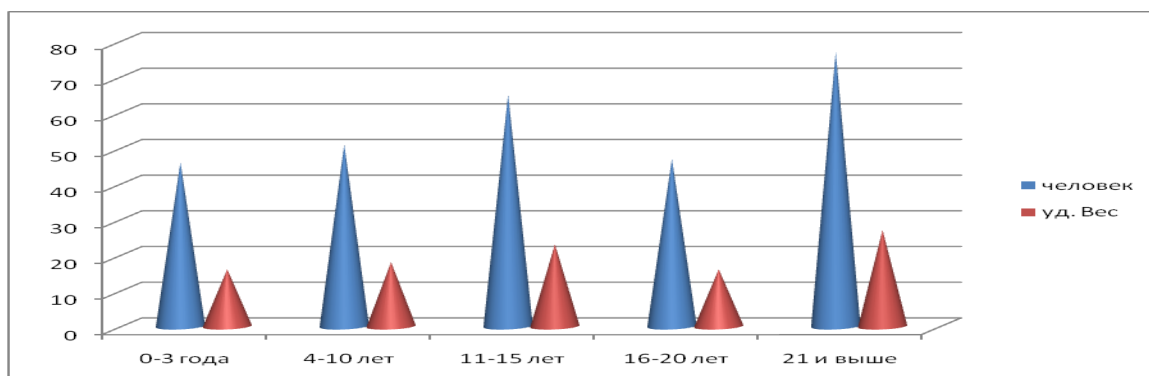


Рис. 3 Состав специалистов по нормированию труда на обследуемых предприятиях РТ по критерию стажа работы

Однако достаточно высокий удельный вес мало опытных нормировщиков со стажем работы до 3 лет (16%, данные таблицы 1) при достаточно равномерном распределении работников со стажем работы 4-20 лет указывает на отсутствие корреляции с распределением нормировщиков по возрасту (рис. 2).

Такая ситуация сформировалась либо результате использования технологии лизинга специалистов по нормированию труда, имеющих узкую отраслевую специализацию в рамках межотраслевого рынка труда, либо в ходе реализации открытой кадровой политики, сопровождающейся высоким уровнем мобильности нормировщиков.

Как видно из данных таблицы 1 и рис. 4 реализация любого из указанных подходов к управлению человеческими ресурсами в конечном итоге отрицательно сказывается на кадровом потенциале специалистов по нормированию труда по критерию базового образования.

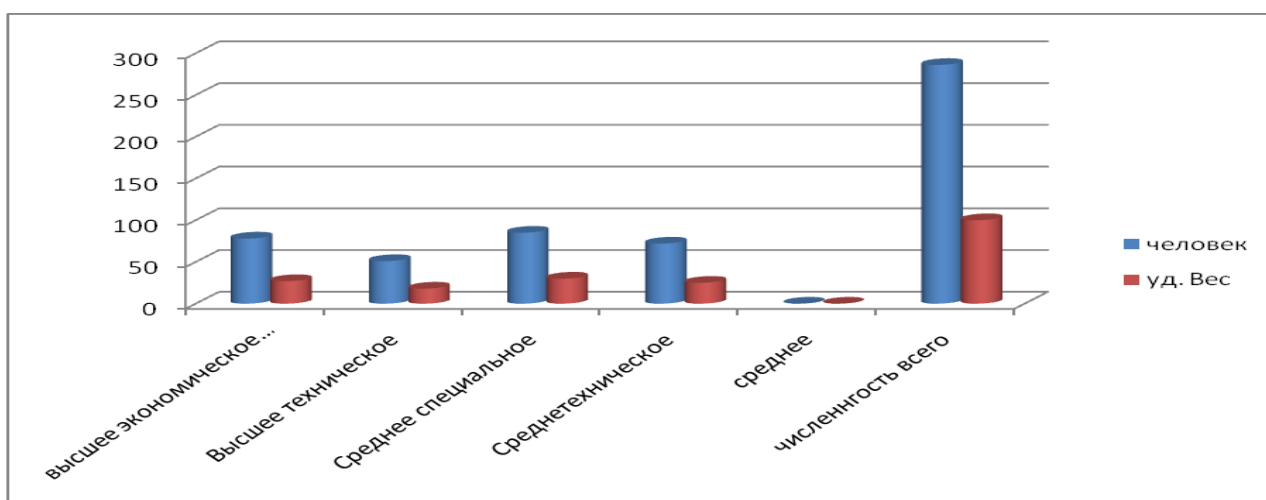


Рис. 4 Состав специалистов по нормированию труда на обследуемых предприятиях РТ по критерию базового образования

В частности анализ данных таблицы 1 свидетельствует, что более половины специалистов, работающих в области нормирования труда на предприятиях обследуемой совокупности, имеют средне - специальное и средне - техническое образование, высшее техническое – 18%, высшее экономическое – 27% нормировщиков.

Сложившееся распределение нормировщиков по формам базового образования не создает объективных условий для повышения качества разработки трудовых норм. Более того, нет серьезных оснований полагать, что ситуация улучшится. В учебных планах кафедр экономического профиля технических ВУЗов нормирование труда в качестве самостоятельной дисциплины отсутствует. Его изучение ограничивается отдельными темами в относительно небольшом количестве часов в курсах «Экономика труда», «Организация, нормирование и оплата труда».

Практически не изучаются вопросы нормирования труда на уровне среднего специального образования, что, естественно, не может не сказаться на качестве разработки трудовых норм и состоянии организации нормирования труда в целом.

Кризисность ситуации усугубляется тем, что среди экономических ВУЗов только ИЭиФ готовит специалистов подобного профиля (10 – 25 человек ежегодно), что для Поволжского региона явно недостаточно.

Серьезным препятствием на пути повышения качества нормирования труда является также недостаточное внимание, уделяемое повышению квалификации нормировщиков. Только 50% обследуемых предприятий проводят целенаправленную работу по повышению квалификации работников подразделений по нормированию труда, и только 33% из них осуществляли повышение квалификации нормировщиков в специализированных центрах НИИ труда, Министерства труда и занятости РФ, институтах повышения квалификации (г. Москва).

Степень использования трудового потенциала нормировщиков на предприятиях обследуемой совокупности проявляется в показателях, прямо или косвенно отражающих уровень организации нормирования труда:

- охват нормированием труда различных категорий промышленно-производственного персонала (ППП),
- удельный вес технически обоснованных норм (ТОН),
- структура выполнения норм выработки рабочими,
- уровень напряженности трудовых норм и др.

Показатели охвата нормированием труда промышленно-производственного персонала обследованных предприятий приведены в таблице 2.

Таблица 2

Информация для анализа качества норм труда по критерию охвата нормированием труда персонала предприятий обследованной совокупности

Предприятия	Охват нормированием труда, %			
	ППП всего	ИТР	рабочие-сдельщики	рабочие-повременщики
Предприятия химической промышленности:				
ОАО «ННХ»	66,7	24,8	100	75,4
ОАО «Тасма-Холдинг»	69,2	22,8	100	85
ОАО «КЗСК»	72,3	42	100	75
ИТОГО	69,4	29,8	100	78,4
Предприятия машиностроения:				
ОАО «КВЗ»	70,6	12	100	100
ОАО «Электроприбор»	72	41	100	75
ОАО «Компрессормаш»	84,4	63	100	89,9
ГУП «Теплоконтроль»	77,6	33	100	100
ОАО «Камаз-Дизель»	79,4	54	100	84,4
ОАО «Камский ПРЗ»	88,5	46,4	100	72,8
ИТОГО	78,7	41,5	100	87,8

Примечание: в таблицу 2 включены только те предприятия обследуемой совокупности, которые предоставили соответствующие данные.

Из таблицы 2 видно, что на предприятиях машиностроения по сравнению с предприятиями химической промышленности нормированием охвачено большее число работников как в целом по ППП, так и по отдельным его категориям. Особый интерес вызывают данные о высоком удельном весе рабочих-повременщиков, охваченных нормированием труда.

Достижение указанного уровня охвата нормированием труда данной категории рабочих в определенной степени обусловлено расширением сферы применения повременной оплаты труда на предприятиях машиностроительного комплекса, что следует считать положительной тенденцией.

Однако, высокие показатели охвата нормированием труда рабочих-повременщиков объясняются, на наш взгляд, также и тем, что в качестве норм труда, как правило, рассматриваются не столько современные прогрессивные нормативные материалы, четко отражающие требуемый объем работы за единицу времени (нормированные задания), сколько наличие регламентов (инструкций), которые лишь косвенным образом отражают объем производимой работы. В качестве дополнительной аргументации можно привести следующую информацию: разработка, выдача и учет нормированных заданий для рабочих-повременщиков практикуется лишь на 38% обследуемых предприятий.

Важным показателем состояния организации нормирования труда является состав и структура действующих трудовых норм. Информация, позволяющая оценить качество действующих норм на обследуемых предприятиях, приведена в таблице 3.

Таблица 3

Удельный вес технически обоснованных и опытно-статистических норм, используемых на обследуемых предприятиях \*

Наименование предприятия	Удельный вес ТОН, %		Удельный вес опытно-статистических норм, %	
	Рабочие сдельщики	Рабочие повременщики	Рабочие сдельщики	Рабочие повременщики
Предприятия химической промышленности:	90,5	98		
ОАО «Нижнекамскнефтехим»	88	96	9,5	2
ОАО «КЗСК»	93	100	12	4
			7	-
Предприятия машиностроения:				
ОАО «КВЗ»	87	85	13	15
ГУП «Электроприбор»	65	50	35	50
ОАО «Казань-компрессормаш»	75	65	25	35
ГУП «Теплоконтроль»	100	100	-	-
ОАО «Камаз дизель»	71,4	74,3	16,1	13,2
ОАО «Камский ПРЗ»	82,3	72,5	1,0	1,0
Итого в среднем по предприятиям машиностроения	80,1	74,4	15,0	19,0

\*В таблицу 3 включены только те предприятия обследуемой совокупности, которые предоставили соответствующие данные.

При этом необходимо пояснить, что ОАО «Оргсинтез» данные по запрашиваемому вопросу не предоставило, что касается ОАО «Тасма-Холдинг» и ОАО «Нэфис», то они в таблицу не включены по другой причине - в материалах обследования ОАО «Тасма-Холдинг» и ОАО «Нэфис» отмечено, что ни технически обоснованные нормы, ни опытно-статистические нормы на этих предприятиях не разрабатываются.

Из чего должен следовать вывод, что на этих предприятиях вообще отсутствуют какие-либо нормы. Реально такого не может быть. Это старые предприятия химической промышленности с сохранившимся ассортиментом продукции, имеющие в составе ППП специалистов по нормированию труда. Предоставление недостоверной информации свидетельствует, скорее всего, о низкой квалификации нормировщиков и, в конечном счете, об отношении руководителей к нормированию труда.

Изучение степени научного обоснования трудовых норм в ОАО «Нижнекамскнефтехим» и ОАО «КЗСК» показало, что здесь удельный вес ТОН на сдельных работах составляет 90,5%, на повременно-оплачиваемых – 98%. Такие показатели можно объяснить заинтересованностью руководителей и профессиональной подготовкой специалистов по нормированию труда, многие из них закончили финансово-экономический институт по специальности «Экономика труда», а также спецификой технологических процессов (аппаратурное производство).

На предприятиях машиностроения показатель удельного веса ТОН несколько ниже по сравнению с передовыми предприятиями химической промышленности и, соответственно, более высокий, чем в химической промышленности, удельный вес опытно-статистических норм (15-19%), что объясняется, на наш взгляд, большими объемами работ по нормированию труда и несоответствующим этому объему трудовым потенциалом нормировщиков.

Положительным моментом является примерно одинаковый удельный вес ТОН для рабочих, работающих в разных системах оплаты труда, на большинстве обследуемых предприятий

машиностроения, что служит основанием для вывода о качестве выполнения работ по нормированию труда.

Важным этапом исследования состояния организации нормирования труда является изучение качества разработки норм на основе показателей выполнения норм и распределения рабочих по степени их выполнения, что нашло отражение в таблице 4 и наглядно иллюстрируется рис 5. Анализ этих показателей основан на следующем предположении: чем выше процент выполнения норм, тем ниже качество их разработки.

Таблица 4

Распределение рабочих по степени выполнения норм

Наименование показателей	Удельный вес рабочих по выполнению норм, %	
	Предприятия машиностроения	Предприятия химической промышленности
Из общего числа рабочих, охваченных нормированием:		
Не выполняют нормы, %	2,7	-
Выполняют нормы 100-105%	23,6	32,4
Выполняют нормы 105-130%	30,0	24,4
Выполняют нормы 130-150%	13,6	33,0
Выполняют нормы 150-200%	14,1	10,2
Выполняют нормы 200 и выше	17,8	-
Средний % выполнения трудовых норм	160,2	122,6

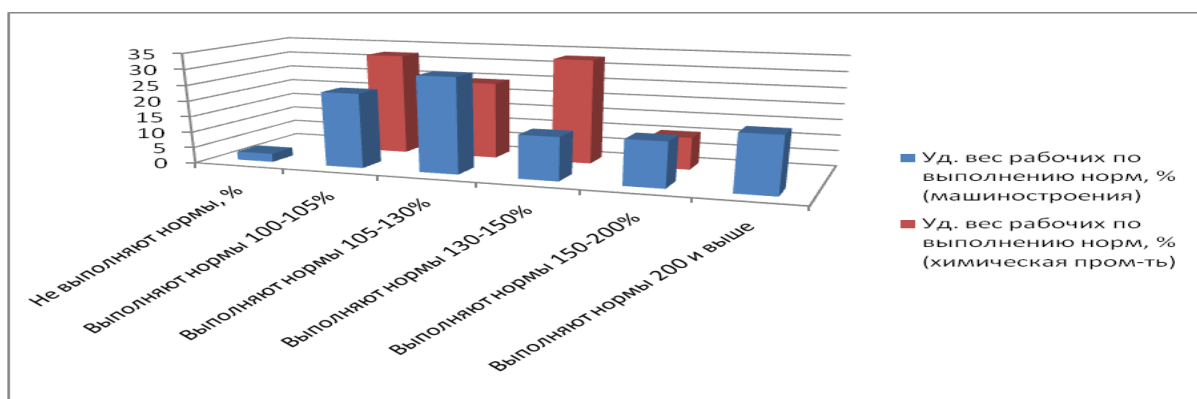


Рис. 5. Распределение рабочих по степени выполнения норм на обследуемых предприятиях

Данные таблицы 4 и диаграммы (рис. 5) свидетельствуют о высоком уровне выполнения норм выработки на предприятиях машиностроения - средний процент 160. К тому же практически 32% рабочих выполняют нормы более чем на 150%.

При высоком удельном весе технически обоснованных норм данная ситуация на первый взгляд кажется парадоксальной.

В действительности все объясняется достаточно просто. На практике к технически обоснованным нормам относят все нормы, рассчитанные на основе проведения хронометража, то есть полученные с помощью аналитически - исследовательских методов, или на основе нормативов времени и режимов работы оборудования. Это приводит к тому, что нормы часто устанавливают независимо от того, как организована работа, какие приемы и методы труда применяются, насколько заданные режимы работы оборудования соответствуют оптимальным.

В результате в число технически обоснованных попадают и такие нормы, которые лишь фиксируют сложившиеся условия работы (без предварительного их анализа и совершенствования). Очевидно, что эти нормы не могут быть признаны качественными и мало чем отличаются от опытно-статистических.

Используемые на большинстве предприятий подходы к обоснованию норм нельзя признать адекватными сложившейся ситуации.



Действительно, при плановой экономике цель производственно-хозяйственной деятельности предприятий заключалась в выполнении установленных плановых заданий, и тогда цель нормирования труда состояла в экономном использовании такого ограниченного ресурса как рабочее время.

В рыночной экономике цель нормирования труда должна выбираться исходя из максимального удовлетворения величины рыночного спроса.

Ввиду этого принципиально должен измениться и сам подход к практике расчета и обоснования нормы, что достаточно подробно рассмотрено в диссертации Бартунаева Л.Р. [2].

По его мнению, не норма труда для каждого работника должна обосновываться с учетом организационно-технических требований. Наоборот, организация труда, производства и управления должна быть направлена на безусловное выполнение нормы затрат труда, обеспечивающего не выполнение плана, а достижение целей деятельности предприятия в условиях рынка.

При такой нацеленности нормирования труда меняется привычная (традиционная) схема расчета, обоснования и установления норм. Их следует устанавливать не в соответствии с режимами работы технологического оборудования, как было в прежней системе нормирования труда, а наоборот, и оборудование, и режимы его работы надо приспособлять к рыночному спросу. Рыночное обоснование величины нормы труда осуществляется в три этапа:

- величина месячного спроса на продукт приравнивается к величине месячной нормы выработки,
- определяются дневная норма выработки путем деления месячной выработки на число рабочих дней в месяце;
- определяется норма времени на единицу продукции путем деления продолжительности рабочего дня на дневную норму выработки [2].

Количество рабочих машин и режимы их работы должны быть такими, чтобы предприятие успевало удовлетворять рыночный спрос на выпускаемый товар, ибо неудовлетворенный спрос — это утраченная выгода. Такова одна из форм проявления закона спроса, объективно обуславливающая необходимость подчинения нормирования труда как функции менеджмента требованиям рынка.

Преследуя цель коммерческого успеха на рынке, предприятие не должно забывать об экономии затрат живого труда. Эти затраты не должны превышать среднеотраслевые, т.е. средние затраты конкурентов. В противном случае фирма не может противостоять им на рынке.

Интегральную оценку качества разработок трудовых норм формируют факторы интенсивности труда и анализа напряженности норм.

Поддержание оптимального уровня интенсивности труда является одной из важных функций нормирования труда. Это объясняется тем, что чрезмерная интенсивность труда вызывает недопустимое снижение работоспособности, ослабление внимания, потерю осторожности, что приводит к травмам и несчастным случаям, увеличению доли бракованной продукции. Работа с низкой интенсивностью малоэффективна, и негативно сказывается на индивидуальной и коллективной выработке.

Изучение указанных факторов по группе обследуемых предприятий позволило сделать вывод, что на 67% предприятий учет интенсивности труда не ведется. Только на 33% предприятий учитывается интенсивность труда при разработке ТОН на этапе установления времени на отдых.

К числу таких предприятий относятся ОАО «КЗСК», ОАО «Казань-Компрессормаш», ОАО «Камаз-Дизель», ОАО «Камский прессово-рамный завод».

В то же время, многообразие методических подходов к измерению и оценке интенсивности труда не позволяет достаточно объективно судить о степени научной обоснованности расчетов интенсивности на промышленных объектах.

Вместе с тем следует отметить, что в целях повышения качества действующих норм и уровня организации нормирования труда в целом, решение проблемы учета интенсивности труда в процессе разработки и установления трудовых норм является актуальной не только для предприятий обследуемой совокупности, но и не вошедших в нее. Необходимость такой постановки вопроса подтверждается тем, что только 25% предприятий устанавливают определенную зависимость оплаты труда от степени напряженности норм. В качестве примера служат ГУП «Электроприбор», ОАО «КЗСК», ОАО «КАМАЗ-Дизель».

Что касается анализа напряженности норм, то здесь наблюдаются соотношения, аналогичные выявленным при анализе интенсивности труда в силу тесной взаимосвязи напряженности норм и интенсивности труда.

Обозначенные тенденции в организации нормирования труда требуют исследования нормативно-методической базы. В 70-80 гг. в ЦБНТ совместно с научно-исследовательскими организациями была создана солидная нормативная база (более 500 наименований межотраслевых нормативов и более 3000 отраслевых), позволявшая нормировать около 90% работ на предприятиях производственной сферы, а также значительную часть работ в сфере непромышленного обслуживания.

Распад государственной системы нормативно-исследовательской работы, охватывавшей все отрасли экономики, привел к тому, что практически не создаются новые и не пересматриваются действующие единые и типовые межотраслевые нормы и нормативы.

70% обследованных предприятий пользуются нормативами, изданными в 1975 -1991 гг., которые давно устарели, не отвечают техническому и организационному уровню производства и не могут способствовать повышению производительности труда.

Только 30% обследуемых предприятий используют, кроме типовых машиностроительных нормативов, внутренние нормы, разработанные специалистами по нормированию труда. В числе таких предприятий можно выделить ОАО «Казань-Компрессормаш», ОАО «Камаз-Дизель», ОАО «КВЗ».

Особое место в работе по организации нормирования труда должны занять автоматизированные методы расчета норм и нормативов по труду. Использование этих технологий позволяет повысить производительность труда в 5 - 7 раз [3], что особенно актуально для сложившейся ситуации, характеризующей тенденцией сокращения численности нормировщиков. К другим преимуществам использования автоматизированных методов расчета относится достижение равной напряженности норм времени, что обеспечивает доверительный психологический микроклимат на рабочих местах, а также возможность расчёта норм времени на ранних этапах технологической подготовки производства, в условиях отсутствия техпроцессов.

Между тем автоматизированные методы расчета норм и нормативов по труду пока используются ограниченно [4]. В качестве лидера по применению автоматических и автоматизированных методов нормирования труда можно выделить ОАО «КВЗ».

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Анализ системы управления нормированием труда показал, что на подавляющем большинстве обследуемых предприятий имеется централизованная служба нормирования труда, причем половина предприятий сохранили ее иерархические и функциональные связи и соответствующий персонал в цехах.

2. Анализ состава и структуры специалистов по нормированию труда показал, что возрастная структура персонала не соответствует социальным нормативам, образовательный уровень специалистов по нормированию труда также нельзя оценить положительно: средне-специальное и средне-техническое образование на обследуемых предприятиях имеют половина нормировщиков, однако зачастую оно не по профилю выполняемой работы. Отсутствие специальной профессиональной подготовки работников по нормированию труда сказывается негативно на результатах производственно-хозяйственной деятельности предприятий.

Целенаправленная работа по повышению квалификации нормировщиков осуществлялась лишь на половине обследуемых предприятий. И только на трети из них повышение квалификации нормировщиков проводилось в специализированных центрах.

3. Изучение степени научного обоснования трудовых норм показало, что на передовых предприятиях химической промышленности (ОАО «Нижекамскнефтехим», ОАО «КЗСК») удельный вес ТОН для рабочих приближается к 100%. В то же время ряд крупных предприятий (ОАО «Тасма», ОАО «Оргсинтез», ОАО «Нэфис») не представили информацию о соотношениях ТОН и опытно-статистических норм, что свидетельствует о слабом контроле за организацией нормирования труда.

На обследуемых предприятиях машиностроения удельный вес ТОН на сдельных работах составляет 80%, на повременных – 74,4%. Удельный вес опытно-статистических норм находится в интервале 15-19%.

В целом показатели достаточно высокие, однако нельзя игнорировать тот факт, что в число технически обоснованных попадают и такие нормы, которые лишь фиксируют сложившиеся условия работы (без предварительного их анализа и совершенствования). Очевидно, что эти нормы не могут быть признаны качественными и мало чем отличаются от опытно-статистических.

4. При оценке качества трудовых норм по уровню их выполнения было выявлено, что выполнение норм на предприятиях отличается большим диапазоном. Так, на крупных предприятиях машиностроения выполняют нормы от 130 до 200% 45,5% рабочих-сдельщиков, на предприятиях химической промышленности аналогичный показатель составил 43,2%, что позволило сделать вывод о низком качестве разработки трудовых норм.

5. Изучение качества разработки трудовых норм по критериям учета интенсивности труда и напряженности норм показало, что на 67% обследованных предприятий учет интенсивности труда и анализ его напряженности не производится

Обобщение результатов проведенного анализа позволило сделать следующие выводы. Целевая установка на рост внутренней эффективности производства за счет экономного расхода всех видов ресурсов, в том числе живого труда, находит недостаточное применение в практике татарстанского промышленного бизнеса. Нормирование труда в настоящее время не является средством снижения затрат живого труда, а существующие методы установления норм, сохраняя в основном ориентацию на плановую экономику, не отвечают современным условиям.

Совершенствование нормирования труда в Республике Татарстан предлагается осуществлять в первую очередь по следующим основным направлениям:

- обновление нормативной базы по труду, разработка типовых отраслевых норм;
- комплексное обоснование норм труда, учитывающее не только внутренние, но и внешние факторы и условия;
- подготовка и повышение квалификации специалистов в области нормирования труда;
- репрофессионализация специалистов по нормированию труда [5];
- совершенствование тарифного нормирования;
- расширение сферы микроэлементного нормирования, автоматизация и компьютеризация работы по нормированию труда в едином цикле с автоматизированным проектированием технологических процессов и организации труда, что позволит расширить сферу нормирования практически для всех без исключения категорий персонала [6];
- международное сотрудничество в области нормирования труда.

Реализация мероприятий в рамках указанных направлений должна обеспечить снижение производственных издержек, рост производительности труда, улучшение организации труда и управления производством, установление зависимости размеров оплаты труда от конечных результатов работы, повышение эффективности производства и конкурентоспособности продукции.

## Литература

1. Приказ от 13 июня 2013 года № 132 «О работе государственных инспекций труда по реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2. Бартунаев Л. Р. Трансформация системы нормирования труда в условиях рыночной экономики: Вопросы теории и практики. Дисс. на соиск. уч. степени доктора экономических наук. М, 2005 г.

3. Шарафеев И.Ш. Развитие теоретических основ и практических приложений систем автоматизированного проектирования организации основного и вспомогательного производства. диссертация ... доктора технических наук. Дисс. на соиск. уч. степени доктора технических наук. Казань, 2010г.

4. Батурова Н.В. Управление нормированием на промышленном предприятии // Российское предпринимательство. — 2010. — № 10 Вып. 1 (168). — с. 83-86. — <http://www.creativeconomy.ru/articles/12780/>

5. Мингалеев Г.Ф., Надреева Л.Л., Баширова А.Г. О некоторых направлениях кадровой поддержки антикризисных инвестиционных проектов и стабилизации рынка труда РТ // Экономический вестник Республики Татарстан, 2009, №4.

6. Ахметова И.А. Сунгатуллина Л.Б. Моделирование численности ремонтных рабочих в системе управленческого учета расходов на вознаграждение работников. // Вестник экономики права и социологии, 2011, № 4.