

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: В данной статье рассматриваются прогрессивные нормы труда и правильное распределение трудовых функций работников, которые гарантируют объективную оценку потребностей в персонале. В современных условиях нормирование труда позволяет установить зарплату в соответствии с напряжённостью труда и обоснованностью трудовых затрат. Нормы труда должны соответствовать технологическому процессу, наиболее эффективному для конкретного рабочего места, и отвечать условиям, при которых труд работника будет менее утомительным и более производительным.

Совершенствование системы нормирования труда на любом предприятии не может осуществляться стихийно, оно всегда требует повседневного анализа и контроля за его состоянием со стороны организации.

Ключевые слова: нормирование труда, норма времени, трудовые затраты, организация труда, трудовые ресурсы.

LABOR RATIONING IN MODERN CONDITIONS

Abstract: This article discusses progressive labor standards and the correct distribution of labor functions of employees, which guarantee an objective assessment of personnel needs. In modern conditions, the rationing of labor allows you to set the salary in accordance with the intensity of labor and the validity of labor costs. Labor standards should correspond to the technological process that is most effective for a particular workplace, and meet the conditions under which the employee's work will be less tedious and more productive.

The improvement of the system of labor rationing at any enterprise cannot be carried out spontaneously, it always requires daily analysis and monitoring of its state by the organization.

Key words: labor rationing, time rate, labor costs, labor organization, labor resources.

Введение

Изменения в системе нормирования труда в России имеют несколько этапов углубления и снижения роли и самое главное, значения нормирования труда во всей стране. Эти этапы изменения были обусловлены не только модификацией государственного регулирования производственной сферы, но главным образом изменением всего механизма хозяйствования, где приоритетом послужили направления на конечные результаты деятельности всех хозяйствующих субъектов.

Основная часть

Если рассматривать железнодорожную отрасль, то в результате структурной реформы организация управления холдингом «РЖД» неоднократно менялась и меняется даже в настоящее время с целью увеличить потенциал всей железнодорожной отрасли Российской Федерации. В связи с этим в настоящее время до конца не изучены самые наилучшие способы применения нормирования труда работников, поскольку, несмотря на цифровизацию экономического пространства и появление новых способов улучшения эффективности и рентабельности холдинга, именно организация и нормирование труда является основной работой в области всей системы управления персоналом любого предприятия [1].

Совершенствование системы нормирования труда на любом предприятии не может осуществляться стихийно, оно всегда требует повседневного анализа и контроля за его состоянием со стороны организации.

Суть нормирования сводится к определению затрат времени на выполнение определённого объёма вида работ. Прогрессивные нормы труда и правильное распределение

трудовых функций работников гарантируют объективную оценку потребностей в персонале. Нормирование позволяет установить зарплату в соответствии с напряжённостью труда и обоснованностью трудовых затрат. Нормы труда должны соответствовать технологическому процессу, наиболее эффективному для конкретного рабочего места, и при этом отвечать условиям, при которых труд работника будет менее утомительным и более производительным.

Для регламентирования трудовых процессов на железнодорожных предприятиях основных принципов и порядка организации самого процесса нормирования и определение методов проведения нормативно-исследовательских работ, до недавнего времени на железнодорожном транспорте использовали «Положение о системе нормирования труда в ОАО «РЖД», утверждённое в 2006 году, которым трудовики руководствовались до недавнего времени, оно отвечало задачам ОАО «РЖД» в период его становления. Но от системы нормирования требовались экспертные прогнозы оптимальной численности работников для выполнения производственных процессов и поиск внутренних резервов для обеспечения роста производительности труда. Система нормирования постепенно превращалась в систему управления трудовыми ресурсами [10].

С изменяющимися условиями в области организации труда действия прежнего положения потребовало значительных корректировок, так как многое изменилось в стране, отрасли и компании. Внешняя среда диктует заказ на новое качество персонала, новые профессии и, соответственно, на новые нормы труда. Изменения в документе вызваны, в частности, развитием в России системы профессиональных квалификаций и внедрением профстандартов. В ноябре прошлого года внесены изменения в устав ОАО «РЖД» в части переименования должностей руководителей компании. Это тоже нашло своё отражение в положении.

Трансформировались бизнес-модель компании, организационная структура, происходит техническое перевооружение. Всё это поднимает работу инженеров по организации и нормированию труда компании на качественно новый уровень. Сегодня они сами инициируют исследования трудовых и бизнес-процессов, анализируют технологии, которые используются в компании, переосмысливают их с точки зрения эффективности и целесообразности, выдвигают предложения по оптимизации. Улучшать нужно и процесс разработки норм. Достоверность и точность норм труда, разработанных с использованием современных технологий, методов оценки и анализа, позволяют содержать оптимальный контингент работников. Данные обновления продиктованы, среди прочего, ускоренной автоматизацией и роботизацией производства, внедрением систем искусственного интеллекта [3].

В новом положении, к примеру, предусмотрена оценка затрат времени на работу, выполненную автоматически механизмами или интеллектуальными робототехническими комплексами. Учтена автоматизация работ по изучению затрат рабочего времени, разработке и пересмотру нормативных документов по труду, прописан порядок действий при проведении наблюдения с использованием видеотехники.

Сейчас весь процесс фиксируется с помощью видеосъёмки, позволяющей рассчитать норму времени, которая составляет доли секунды. Проведение исследования рабочего времени возможно теперь с привлечением любого работника при наличии у него соответствующей квалификации и видеокамеры, в том числе мобильного телефона или планшета. К примеру, фотографию рабочего дня слесаря по ремонту подвижного состава может сделать мастер или бригадир участка. Потом видеофайл передаётся инженеру по организации и нормированию труда предприятия для последующего его оформления в автоматизированной системе фотографии рабочего дня (АС ФРД) ЕК АСУТР (Единая корпоративная автоматизированная система управления трудовыми ресурсами ОАО «РЖД»).

В ЕК АСУТР сформирована колоссальная база норм труда. Это огромный пополняемый массив данных для получения глубокой аналитики с конечной целью

оптимизировать затраты рабочего времени и повысить производительность труда. В новом положении предусмотрены работа с большими данными и автоматизация процесса нормирования.

Для обеспечения филиалов ОАО «РЖД» нормативными документами по труду теперь используется внутренняя система документооборота, что значительно ускорило процесс доведения сборников до работников. Кроме того, любой документ по труду можно найти на сайте Центра организации труда и проектирования экономических нормативов, расположенном на корпоративном портале АСУ ОДИТ [7].

Сегодня на Восточно-Сибирской дороге сформирован центр повышения эффективности персонала, который выполняет новые задачи и вызовы внешней среды в части повышения эффективности труда в эпоху цифровизации и появлением новых методов организации труда.

Совместно с региональными дирекциями и подразделениями железной дороги в рамках организации и нормирования труда были задействованы в разработке 19 проектов, направленных на совершенствование производственных процессов и повышение эффективности труда персонала [8].

Основные направления этой работы это сокращение доли ручного труда, автоматизация и цифровизация технологических процессов, исключение дублирующих функций. По итогам 2020 года экономический эффект от внедрения данных разработок должен составить более 80 млн. руб. [7].

Одной из интереснейших разработок является проект «Нормирование труда административно-управленческого штата». В его рамках проведена оценка баланса рабочего времени персонала с учётом применения процессного подхода. Проект стал основой для выработки управленческих решений в вопросах оценки внутренних резервов по использованию трудовых ресурсов, установления оптимальной загрузки работников, оценки потребности в численности персонала и, что немаловажно, прогнозирования этой численности при изменении технологии или объёмов работ. Он выполняет работу по вопросам проверки проектов нормативных документов по нормированию труда в производственных условиях, правильности исполнения и согласования расчётов численности работников подразделений ОАО «РЖД», проводит фотографии рабочего времени, хронометражные наблюдения, контрольные замеры для определения норм труда, экспертизы, а также выявляет потери рабочего времени и загрузку работников [9].

Сегодня, нормирование труда имеет экономическое, организационное и социальное значение, которое непосредственно связано с повышением производительности и эффективности производства. Его основные цели, функции и методы в современной экономике определяются особенностью рыночных отношений. Нормы труда определяют требуемое время на изготовление продукции, служат мерой труда его оплаты, вознаграждения и даёт объективную картину трудового вклада работника [2].

По мере развития различных форм собственности, система нормирования труда должна быть построена с учетом законов рыночной экономики и рассматривается в качестве важнейшего составляющего звена внутрифирменного управления. Нормирование тесно связано с планированием, организацией, контролем, то есть с основными элементами управления.

Если рассматривать зарубежный опыт нормирования труда, то и там, предприниматели в разных странах (США, Великобритания, Швеция, Италия, Япония) значительно увеличивают сферу применения нормирования во всех сферах, а так же в материальном и не материальном производстве. Поэтому важность и актуальность нормирования труда для российских предприятий так же определяется необходимостью его применения в производстве в различных сферах деятельности, что повлечет за собой повышение прибыли и конкурентоспособности [4].

Заключение

Таким образом, развитие нормирования труда для холдинга ОАО «РЖД» – одна из важнейших задач, которая реализуется повседневно по всем стадиям производственного процесса.

От эффективности разработки норм их использования зависит качество работы предприятия его выходного продукта, его конкурентоспособность, качество выполнения стратегических задач, вовлечение внутренних резервов, что сегодня очень важно в условиях кризисной экономики, когда работа любой компании и бизнеса в целом зависит в основном от эффективного управления организации человеческих ресурсов [1].

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Былков В. Г. Методические и организационные проблемы внедрения профессиональных стандартов / В. Г. Былков В. Г. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 2 (27). – С. 83-87.
2. Былков В. Г. Повышение эффективности использования трудового потенциала в процессе актуализации системы оценки квалификаций / В. Г. Былков // Global and Regional Research. – 2019. – Т. 1. – № 3. – С. 76-81.
3. Кадаев С. Б. Нормирование труда в современных условиях / С. Б. Кадаев // Век качества. – 2019. – № 1. – С. 28-29.
4. Матвеев М. Ю. Развитие системы нормирования труда за рубежом / М. Ю. Матвеев // Вестник МГСУ. – 2018. – № 3-2. – С. 68.
5. Подсумкова Л. А. Особенности нормирования труда управленческого персонала в инновационной экономике / Л. А. Подсумкова // Инновационная деятельность. – 2018. – № 2. – С. 18-23.
6. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие / В. Б. Бычин, Е. В. Шубенкова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 188 с.
7. Щеколдин В. А. Качество норм труда на российских предприятиях: проблемы и пути их решения / В. А. Щеколдин, И. В. Богатырева, Л. А. Илюхина // Экономические науки. – 2017. – № 9 (154). – С. 21–28.
8. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. – URL: www.rosmintrud.ru (дата обращения: 03.04.2021).
9. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: www.gks.ru (дата обращения: 18.04.2021).
10. Стратегия развития железнодорожного транспорта в РФ до 2030 года. – URL: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> (дата обращения: 28.04.2021).

REFERENCES

1. Bylkov V. G. Methodological and organizational problems of the introduction of professional standards / V. G. Bylkov, V. G. // Azimut of scientific research: economics and management. 2019. Vol. 8. № 2 (27). Pp. 83-87.
2. Bylkov V. G. Improving the efficiency of the use of labor potential in the process of updating the qualification assessment system / V. G. Bylkov // Global and Regional Research 2019. Vol. 1. No. 3. pp. 76-81.
3. Kadaev S. B. Rationing of labor in modern conditions // Vek kachestva. 2019. No. 1. p. 28-29.
4. Matveev M. Yu. Development of the labor rationing system abroad // Bulletin of the MSU. 2018. № 3-2. p. 68.
5. Podsumkova L. A. Features of labor rationing of managerial personnel in the innovative economy // Innovative activity. 2018. No. 2. pp. 18-23.

6. Regulation and regulation of labor: a textbook / V. B. Bychin, E. V. Shubenkova. Moscow: INFRA-M, 2020. 188 p.
7. Shchekoldin V. A., Bogatyreva I. V., Pyukhina L. A. Quality of labor standards at Russian enterprises: problems and ways to solve them // Economic sciences. 2017. № 9 (154). Pp. 21-28.
8. Official website of the Federal State Statistics Service. – URL: www.gks.ru (accessed: 18.04.2021).
9. Official website of the Federal State Statistics Service. – URL: www.gks.ru (accessed: 18.04.2021).
10. Strategy for the development of railway transport in the Russian Federation until 2030. – URL: <http://doc.rzd.ru/doc/public/ru> (date of treatment: 03.10.2020).

Информация об авторах

Самарина Мария Владимировна – к. э. н., доцент, доцент кафедры «Экономики и управления на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Колинко Елена Олеговна – студент гр. ЭМ.7-19-1, Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: lenhik97@yandex.ru

Authors

Samarina Maria Vladimirovna – PhD in Economics, the Department of Finance and Accounting State Transport University, Irkutsk, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Kolinko Elena Olegovna – student gr. ЭМ.7-19-1., Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: lenhik97@yandex.ru

Для цитирования

Самарина М.В. Нормирование 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.irgups.ru/toma/111-2021>, свободный. – Загл. с экрана. – Яз. рус., англ. (дата обращения: 29.05.2021).

For citation

Samarina M. V., Kolinko E. O. *Normirovanie truda v sovremennyh usloviyah* [Labor rationing in modern conditions]. *Molodaya nauka Sibiri: ehlektronnyj nauchnyj zhurnal* [Young science of Siberia: electronic scientific journal], 2021, no. 1. [Accessed 29/05/21]