

ЭКОНОМІКА, САЦЫЯЛОГІЯ, ПРАВА

УДК 331.103(06)

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Д. М. Сахарова

аспирант кафедры экономики и электронного бизнеса
Витебский государственный технологический университет

Н. В. Маковская

доктор экономических наук, профессор
Могилевский государственный университет имени А. А. Кулешова

История возникновения и развития нормирования труда тесно связана с развитием самого производства, социальными изменениями и технологическим прогрессом в обществе. В современных условиях функционирования предприятий нормирование труда является одним из востребованных направлений в организации и управлении производственными процессами. Данная статья посвящена истории возникновения и развития нормирования и труда.

Описаны различные подходы к определению процесса нормирования труда, понятию нормы труда и внедрению нормирования в деятельность предприятия. Сформулированы современные проблемы в системе нормирования труда.

Ключевые слова: норма, нормирование труда, система нормирования труда.

Введение

Система нормирования труда на современном этапе развития национальной экономики вновь становится передовым и востребованным инструментом повышения как производительности труда и рационального использования трудовых ресурсов, так и в формировании дополнительного уровня прибыли за счет сокращения себестоимости продукции.

Зарубежный опыт также свидетельствует о важной роли нормирования труда в обеспечении эффективного функционирования всех сфер деятельности, организаций и их структурных подразделений.

Норма (от лат. norma – образец, правило, руководящее начало) – специально выработанные образцы принятия решений, которым надлежит следовать. Понятие «норма» неразрывно связано с понятием «нормирование». Следовательно, можно сказать, что нормирование – это процесс разработки и/или установления нормы. Согласно большой советской энциклопедии нормирование труда – это установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях; составная часть научной организации труда [1]. Подобное определение закреплено в большой российской энциклопедии: нормирование труда – это процесс определения необходимых затрат труда на получение определенных результатов за установленный период [2].

Сущность процесса нормирования заключается в достижении оптимального соотношения количества привлеченного труда для выполнения определенного объема

работ и соразмеренной оплаты за данный труд, обоснованного соотношения, которое позволит сдерживать затраты и себестоимость в определенном пределе и предоставит возможность компании получить запланированный уровень прибыли и эффективности деятельности.

Цель разработки системы нормирования труда – обеспечить эффективное использование производственного и трудового потенциала компании, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе проведения целенаправленной работы по снижению трудозатрат в результате внедрения новых технологий и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

Норма труда как элемент системы нормирования – это обоснованная величина затрат рабочего времени сотрудников определенной квалификации, а также других привлекаемых ресурсов, технологий, оснащения для выполнения единицы работы либо производства единицы готового продукта. На величину нормы оказывают свое влияние такие факторы, как организационные условия на предприятии, степень оснащения производства передовым оборудованием и технологиями, уровень квалификации сотрудников и пр.

Основная часть

В теории нормирования труда существуют различные подходы к определению процесса нормирования труда, понятию «нормы труда» и внедрению нормирования в деятельность предприятия, среди которых можно выделить следующие (Таблица 1).

Таблица 1 – Подходы зарубежных и отечественных специалистов к разработке процесса нормирования труда

	Коллектив авторов	Суть разработки
Зарубежные ученые	Тейлор Ф.	Разработка основ аналитического метода в формировании программ нормирования труда, разработка метода хронометража, научная организация труда.
	Гилбрет Ф.	Исследования по анализу трудовых движений, оценка их производственной рациональности, основа современного нормирования по микроэлементам.
	Тейлор Ф., Гилбрет Ф.	«Исследования трудовой деятельности», в основе которых анализ трудовых движений и компонентов для достижения рациональности.
	Карл Барт, Дуайт Меррик	Хронометражные исследования, результатом которых стало определение «минимального выборочного времени».
	Саймон Г., Фоллет М., Мэйо Э.	Школа «человеческих отношений».
	Файоль А.	Теория управления трудовыми процессами.
Отечественные ученые	Хейде Г., Шваб Дж., Мейнард Х.	Разработка понятийного аппарата и отдельных элементов системы нормирования труда.
	Гастев А., Генкин Б., Ерманский О., Зубкова А., Иоффе В., Гальцов А., Мошенский М., Орлов П., Колесников И., Рысс В.	Разработка отечественного подхода к процессу нормирования труда, акцент на качество выполняемых трудовых операций.
	Бугров А. П., Котенко И. Н., Котелкин В. И.	Изучение нормирования труда как технического процесса, внедрение «технической организации труда».

Продолжение Таблицы 1

Капустин Е. И., Аганбегян А. Г.	Исследование взаимосвязи процесса нормирования труда с оплатой труда.
Дерябина Е. В., Абрашкин М. С.	Основа нормирования – конструктивное влияние на трудовые ресурсы и результативность итогов работы через взаимодополняющие экономические и социальные задачи.
Загляда Т. П.	Разработка и внедрение социальных программ по нормированию на основе системного подхода, подготовки специалистов-нормировщиков высокой квалификации.
Киселева М. В., Махметова А. Е.	Концептуальный подход к нормированию труда на основе цикличности повторяющихся этапов: выявление ошибочных норм, хронометраж и аналитическая работа, введение «новых» норм на трудовые процессы.

Составлено по: [3–12].

История возникновения и развития нормирования и организации труда проходит многовековой путь в становлении данной науки. Первые методы нормирования труда появились еще в Германии в 1880-х годах. Они основывались на измерении времени, необходимого для выполнения определенной работы.

История развития нормирования труда началась еще в первые годы становления советской власти, начали решать проблемы нормирования труда и впоследствии была основана мощная система организации и нормирования труда.

В начале XX века с развитием научного подхода к управлению производством, нормирование труда стало более систематизированным и научно обоснованным. Теории Тейлора, Ганта и других ученых в области управления производством внесли весомый вклад в развитие методов нормирования. В 1913 году в России была создана первая нормировочная комиссия, которая занималась установлением стандартов труда для различных отраслей промышленности. В СССР нормирование труда получило особое значение в рамках строительства социализма. В 1920-е годы была разработана система нормирования труда на основе движения рабочих рук. В 1930-х годах была создана система нормирования по времени, которая стала основой для дальнейшего развития нормирования труда в СССР.

Огромное развитие научной организации и нормирования труда стало возможным благодаря созданию Центрального института труда (ЦИТ) [13]. Центральный институт труда объединил Институт труда, созданный в 1920 году, и Институт экспериментального изучения живого труда. Данное объединение возглавил видный ученый и общественный деятель А. К. Гастев, в данном институте первые расчеты производились опытно-статистическим путем. В 30-е годы нормирование труда стало широко применяться в различных отраслях промышленности, в том числе в электротехнике. Одним из основных инструментов в этот период была осциллография, с помощью которой появилась возможность визуализации изменений во времени. Осциллография предназначена для изучения и распространения передовых способов организации труда [14].

В 40–50-е годы в области нормирования труда начали активно складываться первые подходы микроэлементного нормирования по трудовым движениям, которые представляют собой движение одним рабочим органом человека [15]. Данный метод основан на более детальном разбиении рабочих операций на составные элементы, в результате чего стали определять стандартное время на каждый элемент и устанавли-

ливать нормы производительности на каждом этапе работы. В 60-е годы техническое нормирование стало централизованным и плановым. В связи с бурным развитием техники и технологии произошел большой толчок в развитии научной организации труда (НОТ), так как потребовались кадры «умственных» профессий, а не только физическо-го труда [16]. Вместо простого измерения физической силы стало необходимо учитывать сложность, интеллектуальные усилия, концентрацию внимания и другие аспекты, связанные с интеллектуальным трудом.

В 1974 году ГОСТ 19605 – 74 было закреплено понятие НОТ. Согласно этому, нормирование труда – это научная организация труда, основанная на достижениях науки и передовом опыте, систематически внедряемых в производство, которое позволяет наиболее эффективно соединить технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивая повышение производительности труда, сохранение здоровья человека и постепенное превращение труда в первую жизненную потребность.

В 1980 году в целях ускорения социально-экономического роста человечества потребовалось установление комплексно-обоснованных норм труда, появились такие процедуры, как аттестация и рационализация рабочих мест. В 15 вузах была открыта специальность «Организация и нормирование труда». До 90-х годов активно разрабатывались теории принятия решений в области НОТ. Важную роль сыграли правительственные постановления: №540 от 6 июня 1985 г. «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве»; № 22/П-6 от 19 июня 1986 года «Положение об организации нормирования в народном хозяйстве», которые определили организацию труда, как часть управления производством.

Современные проблемы нормирования труда

Нынешнее состояние теории и методологии нормирования труда в нашей стране можно оценить как крайне неудовлетворительное в силу того, что оно до сих пор находится на уровне 80-х годов. Очевидна потребность в разработке научно-методических основ нормирования труда применительно к трудовой деятельности человека в условиях рыночных отношений, коррекции модели расчета производственно-необходимых затрат с учетом новых технологий, совершенствования методов измерения труда и т. д. на государственном уровне.

В нынешней рыночной среде отсутствует не только отраслевое нормирование, но и централизованная разработка норм и нормативов; на подавляющем большинстве предприятий упразднены отделы организации труда и нормирования. Но снизить затраты на производство продукции или оказание услуг без создания соответствующего нормативного инструментария, способного количественно оценить время выполнения технологических операций при различных вариантах организационных решений и выбора среди них оптимального, достаточно сложно.

По нашему мнению, переломным моментом для возрождения нормирования труда явились 10–20-е гг. нового столетия. Санкционные мероприятия, разрыв налаженных связей между экономическими субъектами, поиск новых возможностей импортозамещения, запуск новых Национальных проектов «Производительность труда» и «Цифровая экономика» обращают внимание ученых и практиков на потенциал нормирования труда как эффективного инструмента внутриорганизационного управления ресурсами организации [17].

Методологическая нерешенность проблем связана с тем, что нормирование труда – это определение необходимых затрат труда на выполнение определенного вида работы отдельными категориями работников. Управление затратами (в традиционном понимании) происходит через установление норм труда. Затраты труда принято рассчитывать в часах. Необходимое трудовое время – это время, соответствующее обслу-

живанию (содействию) бизнес-операции при соблюдении научно (законодательно) обоснованных режимов труда и отдыха.

С позиции принципа экономики труда следует понимать, что объективно существуют две формы затрат труда: затраты рабочего времени и затраты рабочей силы (количество труда). Соответственно этому целесообразно выделять нормы затрат рабочего времени и нормы затрат энергии работника. Норма затрат рабочего времени устанавливает время для выполнения единицы или определенного объема работы одним работником [18].

Как правило, норма устанавливается путем выведения среднестатистического значения времени для выполнения определенного объема работ в конкретных организационно-технологических, экономических и др. условиях. Условия меняются, но в самой норме методологически не предусмотрен механизм ее изменения под новые условия. Такой механизм предполагает: оценку изменений (с учетом показателей, характеризующих изменения) и оценку эластичности (гибкости) изменения нормы с указанием направления ее изменения (в большую или меньшую сторону).

Нормы затрат физической и нервной энергии работников поддаются оценке в значительно меньшей степени. Они могут характеризоваться темпом работы, степенью занятости работников, показателями утомления и т. д. Традиционно для характеристики норм затрат энергии работников принята норма тяжести труда (суммарное воздействие всех факторов трудового процесса на организм человека). Так как на тяжесть труда оказывают влияние санитарно-гигиенические, эстетические и другие условия труда, эта норма приобретает характер субъективной. У каждого индивида понимание тяжести индивидуально. Поэтому такая субъективность экстраполируется на обоснования времени на отдых, установления компенсаций за неблагоприятные условия труда и т. п.

Управление трудовыми затратами в рамках норм труда находит выражение через манипуляцию затратами времени. Манипулирование затратами времени зависит как минимум от следующих факторов: субъективного желания менеджеров, субъективного желания работников, производительности труда работников, нормативно-правовой базы.

Действующая и традиционная принятая методология нормирования труда, не лишена проблем и противоречий, которые появились в контексте современного (инновационного) развития предприятий. В частности, можно выделить следующее:

1. Разработка трудовых норм сведена к установлению среднестатистического значения. Это противоречит активной теории человеческого капитала, которая обязывает учитывать в трудовых издержках (читай нормах) индивидуальные характеристики работника (квалификацию, интеллект, порог утомляемости и т. д.). Труд работников предприятия неравнопроизводительный. Трудовые нормы ориентированы на одинаковую (среднюю) производительность труда. Результат – занижение норм.

2. Следует предположить, что традиционная система нормирования является одной из причин роста трудовых издержек. Так, например, не напряженные трудовые нормы делают планирование затрат труда увеличенными, что формирует избыточную численность персонала. Напряженность норм может не пересчитываться (или не вовремя пересчитываться) и оставаться без изменений. Это с одной стороны.

С другой, например, в отношении вспомогательного персонала при низменности напряженности трудовых норм количество этой категории остается такой же, даже после процессов модернизации, перевооружения и т. п.

3. В условиях инновационного развития и процессов модернизации количество основных технологических рабочих не рассчитывается на основе внутрифирменных норм. Это количество определяет производитель технологического оборудования и

указывает его в техническом паспорте. Кроме этого, там может быть указано рекомендуемое количество рабочих смен, определяемое степенью загрузки и технологического износа оборудования.

4. Традиционная методология нормирования не адекватно учитывает характеристики рабочего места, которые формируют затраты ресурса труда. По-своему содержанию рабочее место имеет определенную дихотомию:

а) физическое рабочее место – это определенная зона, предназначенная для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг, оснащенная соответствующим оборудованием и технологической оснасткой.

б) экономическое рабочее место – это социально-экономические условия, обеспечивающие занятость одного (нескольких) работника.

Количество физических рабочих мест определяет технология (паспорт оборудования), а совокупность экономических рабочих мест определяют физические рабочие места.

Такая дихотомия рабочего места формирует разный набор трудовых затрат: а) затраты труда для физического рабочего места определяет технология, и которые связаны: со стоимостью обучения одного работника под технологические требования; с выходом брака по вине работника (ущерб); б) затраты труда для экономического рабочего места определяет количество работников на нем занятых. Это затраты на: заработную плату, социальное обеспечение, адаптацию, переобучение и обучение, найм и увольнение, поиск работников, ротацию и т. п.

5. Традиционная система нормирования и ее инструменты ориентированы в целом на ручной характер труда. Новые технологии не только энергосберегающие, но и трудосберегающие, при которых объем ручного труда предельно минимизирован. Появляется необходимость в расчете количества нового вида труда (например, интеллектуального, автоматизированного труда) или труда нового качества, который ориентирован на содействие в организации бизнес-операций или процессов.

6. Главными инструментами традиционного нормирования являются хронометраж и фотография рабочего времени. Однако еще Тейлор признавал высокую степень субъективности этих методов. Не разработаны механизмы регулирования и минимизации субъективных погрешностей при использовании этих инструментов. Субъективный характер методов порождает теневые (невидимые) издержки (например, преднамеренные искажения показаний ведут к неадекватной производительности, занижению норм и т. п.).

Современные проблемы нормирования труда в национальной экономике Беларуси связаны, прежде всего, с инновационными изменениями на всех хозяйственных уровнях. Так, в процессе мониторинга системы нормирования труда в белорусских организациях были выявлены определенные проблемы. Результаты такого мониторинга позволили установить взаимосвязи и выявить факторы, влияющие на нормы труда и уровень производительности работников.

В анализе социально-трудовых сфер участвовал широкий спектр респондентов, которые представлены такими отраслями и видами экономической деятельности, как производство, образование, торговля, сфера услуг, здравоохранение, строительство, государственное управление и т. п. В мониторинге представлены оценки нормирования труда в разных по масштабу организациях [19].

Для системы нормирования труда стратегия развития организации является определяющим фактором, так как определяет траектории роста производительности и затрат труда. Мониторинг показал, что 42,6% опрошенных работников в целом «в общих чертах» имеют представление о стратегии развития своей организации и роли

нормирования труда в ней. На этом фоне не критичным является результат в 10,1% респондентов, вообще не имеющих представления о стратегии развития организации. Следовательно, почти половина работников организаций не принимают во внимание значение нормирования труда в стратегии развития организации. Проблема: инструмент нормирования труда для организаций не является действенным инструментом управления трудовыми затратами [19].

Еще одной проблемой, выявленной в ходе мониторинга системы нормирования труда в белорусских организациях, стала проблема удовлетворенности работниками своей профессией, потенциал напряженности, которой связан с нормами трудовых нагрузок и оплатой труда. Так, о степени привлекательности профессии можно судить через размер заработной платы, возможности планирования рабочего времени, возможности карьерного и профессионального роста, возможности дополнительных заработков, стабильность занятости. В качестве главных приоритетов для работников при удовлетворенности их профессией и напряженности норм труда работники выделяют социальные параметры: стабильность занятости (45,2%), возможности профессионального роста (42,0%). Размер заработной платы как приоритет в оценке степени удовлетворенности для работников оказался «условно» вторичен (40,7%). Это свидетельствует о том, что: во-первых, работники отдают наибольшее предпочтение социальным направлениям в стимулировании их труда, нежели в варьировании количества труда; во-вторых, такой материальный мотиватор трудовой деятельности как заработная плата может оказаться не достаточно эффективным в современных организациях. Это подтверждает и мнение работников (всего 15,9%) об отсутствии необходимости в дополнительных подработках; в-третьих, у современных работников практически отсутствует интерес (14% мнений респондентов) к социальным статусам в организации, что минимизирует роль сокращения норм труда, как инструмента привлекательности профессии или трудовой позиции в организации [19].

В качестве проблемы следует обозначить и следующее: работники организаций скорее не склонны выполнять дополнительную работу (в целях заработать дополнительный доход), которая не предусмотрена их контрактом. Такую работу люди могут выполнять по собственному желанию, если поступит просьба руководителя (47% ответов респондентов) о том, что есть предложение заработать дополнительный доход. Кроме этого, результаты мониторинга показали, что даже если будет вознаграждение, всего 20% респондентов соглашаются выполнить дополнительную работу [19].

Поэтому, следует констатировать не высокую степень заинтересованности работников в дополнительной трудовой нагрузке, даже при условии получения дополнительного дохода. При трансформации системы нормирования труда в белорусских организациях может возникнуть явление трудового оппортунизма, требующего набор дополнительных мер регулирования системы трудовых отношений в организациях.

Заключение

Современное состояние нормирования и организации труда отражает сложность современной экономической среды. На наш взгляд, к основным направлениям современного нормирования труда можно отнести следующие: адаптация к новым условиям, учет гибких форм труда и психологических аспектов работы. Организациям следует постоянно совершенствовать имеющиеся и внедрять новые методы нормирования для обеспечения эффективного использования трудовых, финансовых, природных и других ресурсов, тем самым повышая производительность труда и обеспечивая благополучие работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Шапиро, И. И.** Большая советская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1969–1978.
2. **Смирнов, С. А.** Большая российская энциклопедия : в 30 т. / гл. ред. С. Л. Кравец. – М. : Большая Российская энциклопедия, 2004–2017.
3. **Омельченко, И. Б.** Нормирование труда в Российской Федерации как важнейший инструмент повышения производительности труда / И. Б. Омельченко // Повышение производительности труда на транспорте – источник развития и конкурентоспособности национальной экономики: Труды V Всерос. научно-практ. конф., Москва, 26 мая 2021 г. – М. : Гуманитарный институт федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский университет транспорта (МИИТ)», 2021. – С. 26–28.
4. **Семина, Л. С.** Нормирование труда как фактор повышения производительности труда / Л. С. Семина, С. С. Медведева, Е. В. Дегтярева // Master's Journal. – 2022. – № 2. – С. 114–120.
5. **Брезгина, М. О.** Нормирование труда как фактор роста производительности труда: современное состояние и перспективы развития / М. О. Брезгина, Г. Алиев // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования. – 2016. – № 11. – С. 80–83.
6. **Сытник, К. А.** Применение информационных технологий в нормировании труда / К. А. Сытник, В. А. Щеколдин // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями : межвузовский сборник научных трудов. – 2012. – № 2. – С. 201–206.
7. **Щеколдин, В. А.** Информационные технологии в нормировании труда: теория и практика использования / В. А. Щеколдин, И. В. Богатырева, Л. А. Илюхина // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 1. – С. 87–100. – DOI 10.18334/et.5.1.38774. – EDN YVETXT.
8. **Антонян, О. Н.** Организация, нормирование и оплата труда в строительстве : Рабочая тетрадь / О. Н. Антонян, Н. И. Борисова, А. С. Соловьева. – Волгоград : Волгоградский государственный технический университет, 2016. – 55 с.
9. **Мосейчук, М. А.** Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование / М. А. Мосейчук // Ежемесячный журнал заработная плата: Расчет. Учет. Налоги – 2004. – № 2. – Режим доступа: <http://www.zplata.ru/articles/2004/2/1632.html>. – Дата доступа: 10.12.2024.
10. **Никифорова, Э. Г.** Организация и нормирование труда в отраслях непроизводственной сферы: учеб. пособие / Э. Г. Никифорова [и др.] ; под ред. Т. Ф. Палей. – Казань, 2013. – 120 с.
11. Менеджмент : учебник для бакалавров / под ред. А. Н. Петрова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2012. – 645 с.
12. **Беломестнова, И. В.** Нормирование труда как основа его организации / И. В. Беломестнова // Science Time. – 2017. – № 3(39). – С. 34–40.
13. **Олейник, П. П.** Методика нормирования показателей выполнения подготовительных работ / П. П. Олейник, В. И. Бродский // Технология и организация строительного производства. – 2014. – № 1. – С. 27–31.
14. **Гастев, А. К.** Концепция нормирования труда в системе нормирования труда / А. К. Гастев // Инновационные подходы в современной науке. Сборник статей по материалам XXXI Международной научно-практической конференции / под ред. Н. С. Бейманова. – М., 2018. – С. 94–98.
15. **Закиева, Р. Х.** Развитие микроэлементного нормирования труда как фактора роста производительности труда / Р. Х. Закиева // XXIII Туполевские чтения (школа молодых ученых) : сб. докладов по материалам междунар. научно-практ. конф., Казань, 8–10 ноября 2017 г. – Казань : Изд-во Академии наук РТ, 2017. – С. 474–482.
16. **Костюк, В. Н.** История экономических учений / В. Н. Костюк. – М. : Центр, 2007. – 224.
17. **Галиахметов, Р. А.** Актуальность законодательного определения термина «нормирование труда» в сфере норм трудового права в целях повышения эффективности регулирования рынка труда / Р. А. Галиахметов, В. П. Корецкий, Д. П. Якимов // Вестник Удмуртского университета. Сер. Экономика и право. – 2019. – Т. 29, № 2. – С. 125–131.
18. **Ануфриева, И. Ю.** Трансформация внутриорганизационного нормирования труда в условиях цифровизации / И. Ю. Ануфриева // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – № 3 – С. 12–18.
19. **Маковская, Н. В.** Производительность трудовой сферы в Беларуси: мониторинг и оценки: монография / Н. В. Маковская. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2024. – 248 с.

Поступила в редакцию 12.12.2024 г.

Контакты: maknata@mail.ru (Сахарова Динара Магомедкамильевна, Маковская Наталья Владимировна)

Sakharova D. M., Makovskaya N. V. HISTORICAL ASPECTS AND MODERN PROBLEMS OF LABOR STANDARDS

The history of the emergence and development of labor standards is closely linked to the development of production, social changes, and technological progress in society. In today's business environment, labor standards are one of the most popular areas in organizing and managing production processes. The article focuses on the history of the emergence and development of labor standards.

The article describes various approaches to defining the process of labor standardization, the concept of labor standards, and the introduction of standards into an enterprise's operations. Current issues in the labor standards system are formulated.

Keywords: norm, labor standardization, labor standards system.