

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК ОСНОВА ЇЇ МОТИВАЦІЇ

В діяльності всіх працівників (робітників, інженерів, економістів, керівників) всіх, хто бере участь у виробництві і реалізації товарів, послуг, важливу роль відіграють норми праці. Комерційний успіх сьогодні неможливий без усвідомлення того, що нормування є невід'ємною частиною управління і соціально-трудових відносин. Узгодження трудової діяльності працівників неможливе без встановлення необхідних затрат і результатів праці. Як зазначав К.Маркс, навіть Робінзон “повинен точно розподіляти свій робочий час між різними функціями...” (1).

Сподівання підприємств на максимальний прибуток не може сьогодні реалізуватись без встановлення взаємозв'язків між нормуванням праці і системою маркетингу, без обов'язкового знання багатьох варіантів рішень, що приймаються і вибору оптимальних з них з урахуванням трудовитрат. Повноцінну уяву про трудовитрати дають нормування та норми праці. Вони забезпечують узгодження елементів будь-якого виробничого процесу і інтересів співробітників підприємства. Норми є основою системи планування і регулювання роботи підрозділів підприємства, організації оплати праці персоналу, обліку витрат на продукцію, управління продуктивністю праці і соціально-трудовими відносинами. Практично немає такої сфери діяльності підприємства, де б не використовувались норми праці.

В широкому сенсі нормування праці – це регламентування витрат праці на макроекономічному (державному або регіональному) та мікроекономічному (галузевому або внутріфірмовому) рівні.

Важливий аспект нормування праці полягає в тому, що воно є одним з основних елементів ринку праці. Акт купівлі-продажу трудових послуг передбачає їх оцінку за часом, періодичністю, змісту і обсягу надання. Нормування праці на підприємстві є головним інструментом організації оплати праці. Всі системи заробітної плати і преміювання засновані на співставленні фактичних і нормативних результатів трудових послуг.

Ринкові відносини по мірі свого розвитку вносять численні зміни до існуючої організації праці найманих робітників. Однією з основних є відставання нормативної бази оплати праці від змін в механізмі її організації. Це пояснюється тим, що в ринкових умовах керівнику підприємства не потрібні встановлені державою пропорції оплати праці в залежності від її складності, умов, відповідальності, і також тим, що керівник краще за всіх знає особливості і умови, в яких працюють робітники. Більше того, право керівника вирішувати питання оплати праці поєднується з його відповідальністю за результати рішень, що приймаються. З однієї сторони, це, безумовно, позитивно.

Але, з іншої сторони, спрощення механізму нарахування оплати праці має і недоліки. По-перше, скоротились кадри трудовиків, які професійно займались організацією оплати праці, а в багатьох підприємствах вони зовсім зникли. Підтвердженням тому є наші дослідження організації оплати праці в сільськогосподарських та промислових підприємствах Запорізької, Херсонської, Дніпропетровської, Донецької областей, промислових підприємств м. Мелітополя. Питаннями оплати праці займаються бухгалтери або кадровики. Відсутність професіоналізму негативно позначається на стимулюючій ролі оплати праці.

По-друге, на відміну від поширеної серед практиків думки, системи оплати праці не діють самі по собі. Щоби вони були ефективними, їх необхідно ретельно розробляти і ще більш ретельно слідкувати за їх впровадженням і застосуванням шляхом постійного контролю і перевірок.

В розвинутих ринкових економіках підприємці усвідомлюють, що нормування є однією з умов раціональної організації праці, скорочення затрат на виробництво, зростання прибутку і, як наслідок, підвищення заробітної плати. Робочі місця на виробничих дільницях, робочі місця службовців мають докладні описи змісту робіт з визначеними нормами часу на їх виконання. Розробка і підтримка стабільності норм і нормативів базується на таких умовах: підготовка обґрунтованої методики нормування, яка спирається на конкретні, попередньо розроблені методи виконання кожної операції і стандарти якості; затверджена прийнятна процедура перегляду норм і нормативів шляхом поступових змін в методах роботи на підставі пропозицій робітників по покращанню методів виконання операцій; грамотна структура заробітної плати, в основі якої лежить прийнятна постійна система оцінки результатів праці. Для визначення норм у всіх галузях використовується система мікроелементних нормативів, розроблена в США і адаптована до конкретних умов інших країн.

Сучасний стан нормування праці в нашій державі вносить свою немалу частку до процесу дестабілізації економіки і погіршення матеріального стану трудящих. Низький рівень організації виробництва, нормування праці і управління спричиняє зростаючу кількість порушень трудової і технологічної дисципліни, аварій і травм, низьку якість продукції тощо. До цього ж в багатьох випадках додається свавільство у виплаті заробітної плати, що ніяк не мотивує працівників до ефективної праці.

До найбільш суттєвих проблем, пов'язаних з мотивацією праці найманих робітників, відноситься суперечність норм і нормативів, неадекватне забезпечення умов праці, а також недостатнє охоплення робітників системою матеріальних заохочень. Всі ці питання тісно взаємопов'язані і якщо за ними не спостерігати постійно, то система мотивації праці перестане діяти так, як заплановано. Якщо система перестане працювати, то це спричинить негативні наслідки не тільки в трудових стосунках між найманими робітниками і роботодавцями, а і в інших, не менш важливих, питаннях управління виробництвом.

Відсутність науково обґрунтованих норм і нормативів призводить до серйозних помилок в плануванні завантаження обладнання, виробничого планування і управління запасами, при комплектуванні штату підприємства. Нормативні затрати на виробництво продукції, якщо в їх основі лежать суперечливі нормативи, також будуть суперечливими, що обернеться серйозними помилками в ціноутворенні, розрахунку прибутків і політиці збуту. Суперечливі норми і нормативи спричиняють помилкові рішення питань матеріально-технічного постачання, підбору устаткування і планування роботи підприємства. Оскільки все це прямо позначається на заробітках робітників, то на всіх рівнях організації виробництва повинна бути добре налагоджена система перевірки норм, нормативів і умов праці.

Матеріальні стимули, які грамотно застосовуються, є найбільш цінним інструментом управління мотивацією праці найманих робітників. Для цього необхідна певна стабільність норм і нормативів. Будь-яка спроба широкого усереднення змін і включення середнього показника до нормативу призведе до значних коливань в розмірах заробітку. Тому обов'язковою умовою є точний і докладний опис методу і стандарту якості, на яких заснована норма виробітку. Якщо ж відсутнє підтвердження основи, на якій було встановлено норматив, то навіть незначна зміна методів і зниження вимог до якості нормативів спроможна зруйнувати систему матеріального стимулювання. Незначні зміни, можливо, і не потягнуть негайного перегляду нормативів, але з часом зміни в умовах праці, в матеріалах, використанні більш сучасного обладнання приведуть до

появи занижених або суперечливих норм виробітку, або і того, і другого одночасно. Ступінь таких відхилень повинна буди відомою завчасно, особливо при зміні матеріалів, що використовуються у виробництві, простоях тощо, і оплачуватись за ставками, вищими за офіційно встановлені нормативи. Для контролю за процесами такого роду необхідно передбачити відповідну процедуру замірів фактичних даних, що дозволить вводити норми для таких незвичних випадків або до або в процесі змін. Для змін, які передбачити не можна, наприклад, простої з технічних або організаційних причин, необхідно застосовувати добре відомий хронометраж. Це дозволить точно визначати відхилення в часі і відповідним чином оплачувати їх. Насамкінець, однією з важливих складових механізму контролю за змінами в умовах виробництва є точний підрахунок кількості виробів або визначення обсягу виробленої продукції. Якщо всього цього не передбачити, то система стимулювання найманих робітників не буде ефективною.

На підставі викладеного можна зробити такі висновки.

По-перше, зараз існує значне відставання нормативної бази оплати праці від змін в механізмі її організації.

По-друге, питаннями оплати праці на підприємствах різних галузей займаються не трудовики, а професійно не підготовлені бухгалтери і кадровики, через що різко знизилась якість нормативної бази як основи оплати праці.

По-третє, низький рівень нормування праці, організації і управління виробництвом спричиняє порушення трудової і технологічної дисципліни, низьку якість продукції, серйозні помилки в плануванні виробництва, комплектуванні штату підприємства тощо.

Все зазначене негативно відбивається на існуючій системі матеріального стимулювання робітників. Для цього необхідно поновити в штаті підприємств посади спеціалістів з нормування і оплати праці. В умовах реформування економіки, коли підприємства оснащуються новою технікою і передовою технологією, особливо велике значення повинно надаватися встановленню норм і нормативів, які відповідають сучасним вимогам. Серед підприємців необхідно проводити широке роз'яснення того, що заробітна плата, як один з основних мотивів до високоефективної праці має базуватись тільки на науково-обґрунтованих нормах і нормативах.

Список літератури:

1. Маркс К., Енгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 87.
2. Экономика труда и социально-трудовые отношения/ Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой.- М.: изд-во МГУ, Изд-во ЧеРо, 1996.- 623с.
3. Экономика труда (социально-трудовые отношения)/Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.:”ЭКЗАМЕН”, 2002.- 736с.
4. Синяева Л.В. Нормування як важлива складова мотивації робітників до високоефективної праці/ Матеріали науково-практичної конференції, Донецьк, 2 червня 2001р.- 108с.