**Содержание.**

1. Ведение………………………………………………………………3 стр.
2. Сущность и задачи нормирования труда………………………….5 стр.
3. Виды норм…………………………………………………………...9 стр.
4. Методы нормирования…………………………………………….12 стр.
5. Заключение…………………………………………………………14 стр.
6. Список используемой литературы………………………………..15 стр.

**– 2 –**

**1. Введение.**

Что же такое нормирование труда? Для начала дадим определение: Нормирование труда – это установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объёма работы в определённых организационно-технических условиях. С его помощью рассчитываются трудозатраты определенного объема работы определенного периода времени в заданных условиях деятельности, т.е. нормы труда являются конкретным выражением меры труда.

Организация труда включает в качестве необходимого составляющего элемента нормирование труда. Целью нормирования труда является определение необходимых затрат и результатов труда, установления соотношения между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования. Необходимыми считаются затраты и результаты, соответствующие наиболее эффективным вариантам организации труда, производства и управления.

Нормирование труда на предприятии обеспечивает:

* Определение плановой трудоемкости изготовления отдельных деталей, узлов и изделий в целом;
* Расчет необходимой численности работников, как по профессиям, так и по квалификациям;
* Оценку результатов труда, установление фондов заработной платы и материального поощрения;
* Оценку эффективности от внедрения новой техники;
* Обоснование плана повышения производительности труда;
* Расчет производственных программ цехов, участков, групп, отдельных рабочих мест;
* Определение количества необходимого оборудования;
* Оценку организационного уровня рабочих мест при проведении аттестации и разработке оптимальных вариантов их организации и обслуживания.

Нормы труда являются основой планирования и организации производства, оплаты труда, стимулирования роста его производительности.

Нормы труда применялись издавна. Но долгое время они были эмпирическими, то есть устанавливались опытным путем. И лишь начиная с конца ХIХ века усилиями Ф.Тейлора было положено начало научному подходу к нормированию труда. Под его руководством нормативы труда разрабатывались методом хронометражных наблюдений и так называемым аналитическим методом. С точки зрения затрат времени были определены наиболее предпочтительные способы выполнения различных трудовых приемов, которые затем брались за исходную базу. Значительный вклад в опыт нормирования труда внес другой американский специалист – Франк Гильберт (1868-1924), который заложил основы микроэлементного нормиро -

**– 3 –**

вания. Путем анализа операций на трудовые действия и движения он определял затраты на их выполнение и таким образом выбирал наиболее рациональные способы выполнения работ. Со временем опыт нормирования труда оформился в отдельную сферу знаний.

Проблемы нормирования труда в последние годы объективно выдвинулись на первый план, и является одним из важных элементов системы управления персоналом организации. Связано это, прежде всего с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и современной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка.

Превращение производственного сектора экономики в пассивный объект предмет предпринимательского воздействия явилось одной из причин глубокого социально-экономического кризиса, переживаемого страной, что наглядно проявилось в снижении интереса и эффективности использования живого труда. Современное производство нуждается в нормировании труда, которое имеет выход на разные направления управления персоналом и его трудовой деятельностью: расстановку кадров, планирование, психофизиологические и санитарно-гигиенические условия труда, индивидуальные и коллективные формы его организации, методы материального вознаграждения и другие.

Рыночные отношения характеризуются конкуренцией на рынке, и поэтому успех в конкурентной борьбе принадлежит предприятиям с минимальными издержками производства, а одним из главных средств обеспечения экономической стабильности предприятий в условиях рыночных отношений является сокращение трудовых затрат и других издержек производства, что и достигается путем нормирования труда и его совершенствования.

У работника регулирующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, в работе по оптимальным напряженным нормам, в темпе, соответствующем мотивации трудовой деятельности, и вознаграждению за нее.

Все это актуализирует необходимость комплексного исследования роли и возможностей нормирования труда в реализации современной промышленной политики России. Опираясь на экономические потребности общества, практика требует новой концепции и методологии нормирования труда, обусловленного ролью и значением персонала в обеспечении функционирования рыночных структур. Таким образом, переход к рынку не снимает, а наоборот, повышает роль и значение нормирования труда в жизни организации.

**– 4 –**

**2. Сущность и задачи нормирования труда.**

В Трудовом Кодексе Российской Федерации выделена отдельная глава нормированию труда. Глава 22, в неё входят пять статей: статьи № 159, № 160, № 161, № 162 и № 163.

Статья 159. Общие положения.

Работникам гарантируются:

* государственное содействие системной организации нормирования труда;
* применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Статья 160. Нормы труда.

Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда.

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 23.07.2008 N 160-ФЗ)

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

**– 5 –**

* исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
* своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
* надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
* условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Нормирование труда – это одна из отраслей экономической науки, которая в тесной взаимосвязи с другими экономическими, техническими, психофизиологическими и социальными научными дисциплинами изучает трудовую деятельность человека в целях минимизации затрат и жизненной энергии человека на выполнение заданного объема работ.

Более полно сущность нормирования труда раскрывает подход, основывающийся на взаимодействии и организационной стороной трудовой деятельности. Так, еще А. К. Гостев акцентировал внимание на поиске наилучшего способа выполнения работы: «Нормирование – это значит искать наиболее выгодную организацию труда. Если в ремесле естественно интересоваться «количеством» труда, то в высших формах с нормой приходится соединять не количество, а именно организационный тип работы».

В современных руководствах по нормированию труда высказывается, по существу, та же мысль, но в несколько иной форме: « Сущность нормирования труда состоит в анализе организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработке мер для внедрения научной организации труда и наиболее рационального порядка (технологии) выполнения нормируемой работы с последующим установлением норм затрат труда.

Нормирование труда предполагает сопоставление меры, характеризующей объем работы, и меры, характеризующей затраты труда.

Исходя из этого предметом нормирования труда является установление необходимых затрат конкретного труда определенного качества на выполнение данной работы в запроектированных организационно-технических условиях и постоянное выявление резервов снижения трудоемкости с последующим учетом их в нормах трудовых затрат.

В современных условиях нормирование труда играет важную роль в экономике, так как является инструментом планирования, учета и анализа трудозатрат и соответственно издержек предприятия. Применение норм туда ведет к сокращению расходов на продукцию и экономному использованию рабочего времени, что влияет на антизатратный характер производства и, конечно, рост прибыли.

Без нормативного регулирования продолжительности рабочего време-

**– 6 –**

ни, уровня напряженности норм труда, организации рационального использования трудовых ресурсов и снижения трудозатрат нельзя добиться эффективности в экономике. Для работодателя важен точный учет и контроль над издержками. Ему нужен рост объема работы, прежде всего за счет максимально рационального использования рабочего времени, чего невозможно добиться без нормирования труда. При определении цены труда каждого работника на конкретном предприятии становится очевидной необходимость установления продолжительности рабочего времени, степени интенсивности и темпа работы наряду с оценкой квалификации, сложности и условий труда.

Если говорить о значении нормирования труда, немаловажно будет заметить тот факт из практики жизни, что без норм труда люди просто не могут работать в полную силу. Общеизвестен закон Паркинсона о том, что работа заполняет все время, опущенное на нее. А это означает, что любую работу, которую можно выполнить за час, можно «растянуть» (при желании) на два часа и более. Обычный уровень производительности труда не превышает 50% при отсутствии норм и неприятии серьезных мер для ее повышения. Он означает, что работники делают примерно половину той работы, которая предусмотрена нормативом, не сознавая, что при этом они «не отрабатывают» свою зарплату. Отсюда вывод: высокая производительность труда невозможна без напряженных нормативов и стандартов.

Нормирование труда призвано решать задачи:

* Эффективного потенциала работника. Это достигается распространением сферы нормирования на все категории работников, обеспечения выполнения работы с оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при высоком качестве работы (продукции, оборота, услуг);
* Повышения значимости экономического аспекта в трудовых отношениях. Обе стороны – и работодатель, и наемный работник – экономически заинтересованы в применении обоснованных норм трудозатрат и рациональном использовании рабочего времени;
* Отражение в мере трудозатрат изменений технологических процессов, оборудования и оснастки. Для этого необходима связь нормирования труда с планированием и организацией производства, что наиболее эффективно достигается при микроэлементном нормировании труда, участвующем в комплексе автоматизированных систем производства;
* Установления нормального уровня интенсивности труда. Для обеих сторон трудовых отношений важно, чтобы заложенная в нормировании интенсивность труда обеспечивала долговременный рост производительности труда и прибыли при рациональных затратах на персонал. Для этого нормирование труда должно учитывать интенсивность труда, а также уровень нервно-психологических и инте-

**– 7 –**

ллектуальных нагрузок, существенно возрастающих при использовании новейшей техники, технологии и прогрессивных производственных процессов;

* Социальной защиты работников от чрезмерной интенсивности труда,

необходимой для сохранения нормальной работоспособности на протяжении всего трудового периода. Задача социальной защиты в нормировании труда призвана обеспечивать благоприятные возможно-

сти для роста удовлетворения работника содержанием и условиями труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала. Гарантом выполнения этой задачи выступает профсоюзная организация, отразившая ее в коллективном договоре;

* Взаимосвязи нормирования и стимулирования труда.Норма труда может рассматриваться как средство стимулирования персонала, так как стимулирует эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, высокое качество работы (продукции, оборота, услуг). Хорошо устанавливается связь нормирования труда с премиальными системами, когда размер премий зависит от величины норм трудозатрат, степени их напряженности и выполнения.

**– 8 –**

**3. Виды норм.**

Нормирование труда может охватывать основное и вспомогательное производства, труд живой и совокупный. Оно применяется для работников, находящихся на повременной и сдельной оплате труда, может распространяться на все категории: рабочих, специалистов, служащих и руководителей.

Различают нормативы и нормы труда. Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятие самостоятельно разрабатывает свои нормы труда. Таким образом, норма труда – это норматив труда, скорректированный на местные условия труда.

Норма труда строится с учетом:

* Темпа конкретного труда по сравнению с нормальной интенсивностью труда. Эталоном нормальной интенсивности трудовых действий считается движение рук и ног человека средних физических данных, идущего без нагрузки по прямой непересеченной местности со скоростью 4,8 км/ч (в некоторых странах – 3,5-5,0 км/ч);
* Времени на отдых, личные надобности и технологические перерывы.

Могут быть нормативы и нормы труда: а) выработки; б) обслуживания; в) времени; г) времени обслуживания; д) численности работников. Своего рода мерой оплаты труда выступает и заработная плата.

Для нормирования труда используются нормативы и единые (типовые) нормы. На предприятиях рассчитываются (определяются) и устанавливаются нормы времени, трудоёмкости, операций, выработки, обслуживания, численности, управляемости, а также нормирования задания.

Основное место в нормативных материалах по труду отводится нормам времени.

***Норма времени*** – продолжительность рабочего времени, необходимого для изготовления единицы продукции или выполнения определенного объема работ. Норма времени обычно состоит из двух частей:

* Нормы подготовительно-заключительного времени, которая устанавливается на все заданное количество продукции и не зависит от его величины;
* Нормы штучного времени, которая включает оперативное время (в том числе основное, которое затрачивается на изменение предмета труда, и вспомогательное время, когда производятся загрузка сырья, съем готовой продукции, управление оборудованием и т.п.), время обслуживания рабочего места, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства.

Норма времени (*Нвр*) в целом можно представить так:

*Н*вр *= t****з*** *+ t*в *+ t*об *+ t*отл *+ t*пт *+ t*пз,

**– 9 –**

а норму штучного времени как:

*t*ш *= t****з*** *+ t*в *+ t*об *+ t*отл *+ t*пт,

где *t****з*** – основное время; *t*в – вспомогательное время; *t*об – время обслуживания рабочего места; *t*отл– времяна отдыхи личные надобности работников; *t*пт *–* время перерывов по оргтехпричинам (регламентировано);  *t*пз – подготовительно-заключительное время.

***Норма времени обслуживания рабочего места*** – время, затрачиваемое рабочим на уход за оборудованием и поддержанием рабочего места в нормальном состоянии. Оно в свою очередь подразделяется на:

* Время на техническое обслуживание (уход за оборудованием при выполнении данной работы: замена изношенного инструмента, уборка стружки и т.п.);
* Время на организационное обслуживание (уход за рабочим местом, связанный с выполнением работы в течение всей смены: раскладка и уборка инструмента в начале и конце смены, смазка оборудования и т.п.).

***Норма выработки*** определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником (бригадой) за определенное время:

*Н*выр = *Т*д/*Н*в,

где *Н*выр – норма выработки, ед.; Тд – действительный фонд рабочего времени, ч; Нв – установленная норма времени на единицу продукции, час.

***Норма обслуживания*** – количество производственных объектов (рабочих мест, единиц оборудования), которое работник соответствующей квалификации должен обслужить в течение единицы рабочего времени. Норма применяется как к работникам, обслуживающим автоматизированные производственные процессы, так и к вспомогательным рабочим. Норма обслуживания рассчитывается по формуле:

Ноб = Тд/tоб

где *Н*об – норма обслуживания, ед.; *Т*д – действительный фонд рабочего времени; *t*об – установленная норма времени на обслуживание единицы оборудования, ч.

***Норма численности*** (*Н*ч) определяет численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимых для выполнения данного объема работ.

***Нормированное задание*** устанавливает необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены бригадой за данный отрезок

**– 10 –**

времени. В отличие от нормы выработки нормированное задание может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в нормо-часах, нормо-рублях.

***Норма управляемости*** определяет количество работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Таким образом, для рациональной организации производства используется система норм труда, отражающих различные стороны трудового процесса. Норма длительности, трудоемкости и численности являются нормами затрат труда, нормы выработки и нормированные задания – нормами результатов труда. Нормы обслуживания и управляемости относятся к нормативным характеристикам организации трудового процесса и характеризуют размеры рабочих мест.

Основное требование к нормам состоит в том, что все они должны соответствовать наиболее эффективным для условий данного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления.

Нормы труда устанавливаются на отдельную операцию (операционная норма) либо на взаимосвязанную группу операций, комплекса работ (укрупненная, комплексная норма).

**– 11 –**

**4. Методы нормирования.**

В нормировании труда применяются аналитические и суммарные методы. Аналитический метод базируется на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места и определение необходимых затрат на каждый элемент и операцию в целом.

Нормирование аналитическим методом осуществляется в следующем порядке:

1. операция расчленяется на составные элементы;
2. определяются факторы, влияющие на продолжительность каждого элемента (технические, психофизиологические и т.п.);
3. проектируется рациональный состав операции и последовательность выполнения её элементов;
4. рассчитываются затраты времени на каждый запроектированный элемент и определяется норма времени на операцию в целом.

Аналитический метод имеет две разновидности:

* аналитически-расчетный метод, в соответствии с которым затраты времени определяются по заранее заработанным научно обоснованным отраслевым нормативам;
* аналитически-исследовательский метод, при использовании которого затраты времени на элемент операции и операцию в целом устанавливаются на основании непосредственных измерений этих затрат на рабочих местах.

При установлении норм аналитически-исследовательским методом основная часть исходной информации получается в результате исследования трудового процесса. Результаты исследования трудового процесса используются и при установлении норм аналитически-расчетным методом для уточнения структуры процесса и проверки норм, рассчитанных по нормативам.

Для исследования трудового процесса целесообразно применять хронометраж (фиксируется длительность исследуемых элементов оперативного времени по конкретному виду продукции), фотографии рабочего дня (устанавливаются затраты времени на все виды работ и перерывы, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени), фотохронометраж (применяется для одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции).

Аналитический метод является универсальным для всех типов производства, однако его применение имеет специфические особенности в условиях различных производственных процессов и разной организации труда.

В автоматизированном производстве помимо норм времени, обслуживания и численности применяется норма производительности авто-

**– 12 –**

матизированной линии (т.е. производительность в единицу времени, установленная с учетом использования производственных возможностей оборудования линии в рациональных организационно-технических условиях).

В поточно-массовом производстве следует учитывать взаимодействие рабочих мест с общим тактом работы поточной линии, представляющее частное от деления фонда рабочего времени на программу выпуска деталей.

В условиях гибких производственных систем (ГПС) определяют нормированную технологическую трудоемкость изготовления одной детали как частное от деления нормы времени на изготовление партии деталей в модуле гибких производственных систем на количество деталей в партии.

При суммарных методах нормы устанавливаются без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда на основе опыта нормировщика (так называемый опытный метод) или на основе статистических данных о выполнении аналогичных работ (статистический метод). Нормы, установленные с помощью суммарных методов, обычно называются опытно-статистическими.

**– 13 –**

**5. Заключение.**

Мировой опыт свидетельствует о постоянном расширении сферы применения нормирования труда. В зарубежной практике, как правило, лишь небольшие предприятия с численностью работающих до 50 человек не применяют нормы труда, ограничиваясь соблюдением элементарных правил организации труда. Зарубежные специалисты отмечают, что внедряя и совершенствуя нормы труда, предприниматели получают значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска и повышении качества продукции (услуг) при неизменных производственных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек, а также социальный эффект за счет снижения текучести кадров, уменьшение числа трудовых конфликтов.

Таким образом, нормирование труда, являясь инструментом учета, анализа и планирования трудозатрат, влияет на издержки и соответственно на прибыль предприятия. Разработка нормативов и норм труда включает различные методы, среди которых наиболее перспективным считается метод микроэлементного нормирования. Однако в последние годы, в связи с усилением значимости теории качества трудовой жизни, наблюдается отказ от мелочного регламентирования трудовых движений ради обогащения труда и снижения монотонности в работе. В России ослабление внимания к нормированию труда вызвано объективными причинами реформирования экономики. В перспективе каждое предприятие должно будет строить свою систему нормирования труда, учитывающую как ее общеметодологические основы, так и особенности труда в отрасли.

**– 14 –**

1. **Список используемой литературы.**
2. Сафронов Н. А. учебник «Экономика предприятия» – Москва: Издательство «Юрист», 2000 года – 584 стр.

**– 15 –**