

Н. В. Маковская,

д.э.н., профессор,

кафедра экономики и управления

Могилевский государственный университет

Могилев, Республика Беларусь

E-mail: maknata@mail.ru

Альтернативные подходы к оценке затрат труда на предприятии

Аннотация:

Представлены результаты авторского исследования по проблемам трансформации действующей системы нормирования труда. Сформулированы противоречия данной системы и выделены направления ее изменений в контексте модернизации предприятий.

Ключевые слова: затраты труда, нормы труда, эффективность.

N. V. Makovskaya,

Doctor of Economics, Professor,

Department of Economics and Management

Mogilev State University

Mogilev, Belarus

E-mail: maknata@mail.ru

Alternative approaches to the assessment of costs in the workplace

Abstract:

The results of the author's research on the transformation of the current system of regulation of labor are presented. Contradictions of the system are formulated and the areas of its changes in the context of the modernization of enterprises are highlighted.

Keywords: labor costs, labor standards, efficiency, performance.

Традиционная действующая методология нормирования труда не лишена противоречий, которые появились в контексте современного (инновационного) развития предприятий. 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 не равнопроизводительный. Трудовые нормы ориентированы на одинаковую (среднюю) производительность труда. Результат – занижение норм.

Следует предположить, что традиционная система нормирования является одной из причин роста трудовых издержек. Так, например, ненормированные трудовые нормы приводят к тому, что при планировании затраты труда оказываются увеличенными, формируется избыточная численность персонала. С одной стороны, напряженность норм можно не пересчитывать (или не вовремя пересчитывать) и оставлять без изменений, а с другой – например, при неизменности напряженности трудовых норм количество вспо-

могательного персонала остается таким же даже после процессов модернизации, перевооружения и т. п.

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 того, там может быть указано рекомендуемое количество рабочих смен, определяемое степенью загрузки и технологического износа оборудования.

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

- физическое рабочее место – это определенная зона, предназначенная для производства продукции, выполнения работ и оказания услуг, оснащенная соответствующим оборудованием и технологической оснасткой;
- экономическое рабочее место – это социально-экономические условия, обеспечивающие занятость одного (нескольких) работника.

Количество физических рабочих мест определяет технология (паспорт оборудования), совокупность экономических рабочих мест определяют физические рабочие места. Такая дихотомия рабочего места формирует разный набор трудовых затрат:

- затраты труда для физического рабочего места определяет технология, они связаны со стоимостью обучения одного работника с учетом технологических требований, с выходом брака по вине работника (ущербом);
- затраты труда для экономического рабочего места определяют количество занятых на нем работников, это затраты на заработную плату, социальное обеспечение, адаптацию, переобучение и обучение, наем и увольнение, поиск работников, ротацию и т. п.

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

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.).

Представляется, что данные противоречия смогут разрешить новые (современные) подходы к учету и оценкам количества затрат труда в процессе производства.

Первый подход

Работоспособность – параметр, описывающий качественный уровень трудовых ресурсов, которые могут быть использованы при выполнении работы. Когда говорят о работоспособности конкретного исполнителя, выделяют *общую*

(потенциальную) работоспособность – те ресурсы, которые, в принципе, могли бы быть использованы при максимальном напряжении всех сил, и фактическую (стандартную) работоспособность – те ресурсы, которые обычно используются. Фактическая работоспособность всегда ниже, чем потенциальная, – это принципиально, так как границы потенциальной работоспособности трудноопределяемы, и чем больше разрыв между фактической и потенциальной работоспособностью, тем больше недоиспользование трудовых ресурсов. Другими словами, чем быстрее у работника будет определен адекватный предел потенциальной работоспособности, тем эффективнее будет использование его труда. Рост фактической работоспособности – это сокращение разрыва между фактической и потенциальной работоспособностью. Сокращение такого разрыва есть рост производительности труда.

Производительность труда – количественная характеристика работы, выполняемой персоналом, которая выступает параметром эффективности труда работника. Работоспособность и производительность труда – величины не постоянные. На их изменение влияют особенности технологии и рабочих мест. Понятно, что производственная технология и рабочие места, ею определяемые, первичны и объективны. Производительность труда, определяемая возможностями трудоспособности работников, – параметр субъективный. Следует предположить, что эффективная занятость работников на рабочих местах будет определяться эффективным отбором работников на рабочие места. Эффективный отбор связан с адекватной (правильной) оценкой работоспособности работников.

Второй подход

Подход состоит в определении количества затрат труда, исходя из количества физических рабочих мест (то есть исходя из эффективных возможностей технологии). Из экономической теории труда известно, что на рынке труда спрос на труд зависит от количества имеющихся физических рабочих мест. Свободные вакансии – это экономические рабочие места. Спрос на труд для заполнения этих вакансий – это возможности работодателя по содержанию дополнительных работников. Методология такого подхода может строиться на основе принципов, изложенных в «Руководстве ОЭСР по измерению роста производительности на уровне отрасли и на агрегированном уровне» (ОЭСР, Париж, 2001), которые направлены на учет затрат труда и рост производительности труда и предусматривают:

- совокупные затраты труда в эквиваленте полной занятости определяются на основе трудовых затрат на всех видах работ, исчисление показателя затрат основано на оценке:
 - количества рабочих мест (физических);
 - количества работ (экономических рабочих мест);
 - среднего времени работы на одно рабочее место;
- эквивалент полной занятости – количество работ на рабочих местах из расчета 40-часовой рабочей недели, или количество работников, которые могут быть максимально заняты (выполнять количество работ) в рамках 40-часовой недели; такой эквивалент нормативно регламентирован на основе соблюдения социальных гарантий.

Третий подход

Соединение первых двух подходов позволит синтезировать новый принцип для расчета и учета затрат труда: установление адекватного предела потен-

циальной работоспособности работников предприятия ведет к увеличению производительности их труда, что позволяет минимизировать затраты труда в эквиваленте полной занятости посредством пересмотра количества работ (или экономических рабочих мест), которые выполняют работники.

Для исследования действующей системы нормирования труда был проведен ее мониторинг на трех промышленных предприятиях Беларуси. Поставлены следующие задачи мониторинга:

- выяснить качественные характеристики (по мнению работников), влияющие на интенсивность труда на предприятии;
- обосновать социально-экономические параметры существующей системы нормирования труда;
- изучить реакцию работников на трансформацию действующей системы нормирования в условиях модернизации;
- дать экспертную (независимую) оценку действующей системы нормирования труда на предприятии.

Были сформированы целевые группы из рабочих с повременной оплатой труда и рабочих со сдельной оплатой труда. Общую исследовательскую выборку составили порядка 850 работников предприятий.

В результате проведенного исследования были получены следующие результаты и сформулированы выводы.

Действующая система нормирования труда на предприятиях не используется как рычаг управления. Так, например, рабочие со сдельной оплатой труда не всегда понимают, что их заработок зависит от нормы. Рост заработной платы работники никак не связывают с изменением интенсивности и нормирования труда. Существует проблема эффективной мотивации с использованием нормирования труда, особенно для рабочих со сдельной оплатой труда.

Информацию о том, что рабочие со сделькой оценивают свои нормы как низкие (по оборудованию, на котором они работают), следует использовать для поиска резервов роста производительности (увеличения нормы), пересмотра численности (сокращения) работников в рамках данных норм или техническое перевооружение.

Философия изменений в сфере труда у категорий работников разная: рабочие со сдельной оплатой труда однозначно понимают, что условия их труда (нормы, производительность) изменятся в условиях модернизации. Напротив, повременщики уверены, что на условия их труда ничто не повлияет. Природа такой уверенности должна представлять интерес для исследователей. Однако для категории рабочих с повременной оплатой труда целесообразно оценить соотношение затрат на их содержание и прибыль от их трудовой деятельности.

Исследование выявило две главные предпосылки трансформации (изменения) действующей системы нормирования: во-первых, все категории рабочих никак не связывают свой заработок с нормой труда, во-вторых, для рабочих процесс нормирования не имеет социального значения, то есть трансформация не затронет социальные ценности, приоритеты работников и т. д. Это позволит безболезненно реализовать изменения.

Все категории рабочих (повременщики и сдельщики) скорее склонны думать, что они перевыполняют свои нормы. Это следует учитывать работодателем при изменениях в системе нормирования, так как сопротивление последует. Следствием этого должен стать адекватный менеджмент трудовых сопротивлений (трудового информсента).

Действующая система нормирования труда рабочих со сдельной оплатой нарушает мотивацию и не способствует росту производительности труда. Это связано с отсутствием гибкости данной системы, которая не реагирует на перевыполнение норм путем увеличения оплаты труда. Отсутствуют инструменты такого реагирования (например, повышающие коэффициенты, грейды и т. д.), которые бы в том числе позволили рабочим адекватно понимать, какой объем они перевыполнили и сколько получили. Следствием этого станет рост производительности труда (рабочие будут мотивированы выполнять больший объем работы).

Предприятия используют фактическую работоспособность работников, что делает трудовые нормы ненапряженными (или стандартными). Недооценка потенциальной работоспособности работников является причиной отсутствия роста производительности труда.

Проведенное исследование является репрезентативным для предприятий промышленности Беларуси.