

УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ И ТЕХНИЧЕСКОЕ НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

И. Ю. Ануфриева, О. А. Гражданкина

Алтайский государственный университет (Барнаул, Россия)

Статья посвящена актуальным вопросам централизованного и внутриорганизационного нормирования труда в современных экономических условиях. Авторы вначале указывают на сущность и возросшее значение нормирования труда, обращают внимание на различие норм труда и нормативов по труду, отмечают проблематику разработки нормативной базы и расчета норм труда в отечественных организациях. Проводится анализ содержания и полноты отечественной нормативно-методической и справочной литературы по нормированию труда. Выявлена степень методической проработки нормативных материалов и возможностей использования нормирования труда в различных отраслях экономики, по основным видам деятельности и по категориям работников. В связи с этим авторы указывают на качественные различия между управленческим и техническим нормированием труда. Также на примере отдельных организаций Алтайского края были изучены особенности организации внутриорганизационного нормирования труда на практике, потребности организаций в специалистах — нормировщиках по труду. По результатам проведенного исследования авторами даны рекомендации по разработке внутриорганизационной нормативной базы и расчету норм труда в условиях цифровизации.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы труда, нормативы по труду, управленческое и техническое нормирование, методы нормирования труда.

MANAGERIAL AND TECHNICAL LABOR RATIONING: MODERN REALITIES AND DEVELOPMENT PROSPECTS

I. Yu. Anufrieva, O. A. Grazhdankina

Altai State University (Barnaul, Russia)

The article is devoted to topical issues of centralized and intra-organizational labor rationing in modern economic conditions. The authors first point out the essence and increased importance of labor rationing, draw attention to the difference between labor standards and labor standards, note the problems of developing a regulatory framework and calculating labor standards in domestic organizations. The analysis of the content and completeness of the domestic normative-methodical and reference literature on labor rationing is carried out. The degree of methodological elaboration of normative materials and the possibilities of using labor rationing in various sectors of the economy, by main types of activity and by categories of employees is revealed. In this regard, the authors point out the qualitative differences between managerial and technical labor rationing. Also, using the example of individual organizations of the Altai Territory, the features of the organization of intra — organizational labor rationing in practice, the needs of organizations for labor rationing specialists. Based on the results of the study, the authors gave recommendations on the development of an internal regulatory framework and the calculation of labor standards in the conditions of digitalization.

Keywords: labor rationing, labor standards, labor standards, managerial and technical rationing, methods of labor rationing.

В 70–80-е гг. практически во всех средних и крупных организациях реального сектора экономики, а также ее непроизводственной сферы функционировали отдельные специализированные структурные подразделения (или специалисты) по труду или организации и нормированию труда. В середине 80-х годов более 4/5 всех занятых работников в народном хозяйстве были охвачены нормированием труда. Данные показатели были сравнимы с аналогичными показателями сильнейших развитых экономик мира. К примеру, в США уровень охвата нормированием труда различался по отраслям экономики от 50 до 95%, а само нормирование труда рассматривалось как неотъемлемый элемент внутриорганизационного управления трудом и производством [1].

Однако с началом перестройки, распадом СССР, отходом от централизованной нормативно-методической регламентации труда многие позиции нормирования труда во организационном управлении были незаслуженно утрачены. 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 [2]. Непроходящее значение нормирования труда для организации справедливо отмечают В. Б. Бычин и Е. В. Новикова: «Нормирование является основой планирования и организации производства, формирования системы оплаты труда, мотивации роста производительности труда и повышения эффективности производства» [3, с. 83].

Импортозамещение в нашей стране повлекло за собой увеличение объемов государственных заказов на выпуск продукции различного назначения отечественными организациями, изменение привычного ассортимента продукции, замену/модернизацию оборудования, ускоренное их освое-

ние, переход на многосменный режим работы и др. Как следствие, увеличивается реальная потребность в установлении научно обоснованных затрат труда на производство единицы продукции или объем работы ее исполнителем (или группой исполнителей) конкретной профессионально-квалификационной категории в конкретных условиях, то есть в нормировании труда. Именно качественная и гибкая система нормирования труда в отечественных организациях должна способствовать решению новоявленных вызовов.

Однако на практике не все организации оказались готовы к этому. Поэтому целью исследования является оценка отечественной системы нормативных материалов по труду (нормативов по труду), изучение особенностей и перспектив развития нормирования труда в организациях в современных условиях. В связи с этим было проведено исследование открытых в доступе нормативных материалов по труду методом выборочного наблюдения — оценка проблем внутриорганизационной нормативной базы, а также методом опроса мнения о состоянии нормирования труда 15 экспертов-специалистов организаций города Барнаула.

Прежде всего хотелось бы четко провести различие между понятиями «нормативы по труду» и «нормы труда», которые иногда отождествляют, несмотря на четкие определения ст. 161 Трудового кодекса РФ [4]. Нормативы по труду разрабатываются в виде справочно-методических материалов для однородных видов работ, типа производственного процесса. Нормы труда устанавливаются на конкретном рабочем месте в конкретных условиях труда и производства организации, которые определяются на основе типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и др.) нормативных материалов или внутриорганизационных нормативов по труду.

Как показало исследование действующих нормативных материалов по труду, на сегодняшний день их централизованная разработка, распространение или доступность организациям недостаточны и неравномерны с учетом отраслевой специфики (сфер экономической деятельности) (табл. 1).

Таблица 1

Нормативные материалы по труду по видам экономической деятельности

Виды экономической деятельности	Типовые нормы труда	Межотраслевые нормы труда	Интервал времени принятия, годы
1. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	+	+	1981–2006
2. Добыча полезных ископаемых	+	+	1976–2001
3. Обрабатывающие производства	+	+	1973–2021
в том числе: 3.5. Производство готовых металлических изделий, машин и оборудования	+	+	1979–2002

Окончание таблицы 1

Виды экономической деятельности	Типовые нормы труда	Межотраслевые нормы труда	Интервал времени принятия, годы
4. Обеспечение электрической энергией, газом и паром	+	+	1993–2021
5. Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	+	-*	2000–2020
6. Ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	+	+	1987–1999
7. Транспортировка и хранение	+	+	1987–2018
8. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	+	-*	1990–1994
9. Деятельность в области информации и связи	+	+	1995–2015
10. Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	+	+	1993–2022
11. Деятельность профессиональная, научная и техническая	+	+	1987–2017
12. Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	+	+	1985–2014
13. Государственное управление и социальное обеспечение	+	+	1994–2014
14. Деятельность в области образования	+	-*	1993–2021
15. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	+	+	1998–2022
16. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	+	+	1992–2022
17. Предоставление прочих видов услуг	-	-*	1970–2004

* имеются профессиональные нормативы по отдельным видам работ.

Источник: составлено авторами по данным [5].

В конце 50-х гг. прошлого столетия было создано Центральное бюро нормативов по труду при НИИ труда СССР (ЦБНТ). Его исследования и методические рекомендации позволяли охватить нормированием труда почти 90% занятых в народном хозяйстве работников. С 2010 г. ЦБНТ было преобразовано в консалтинговую организацию, стоимость услуг которой оказалась доступной лишь крупным коммерческим и государственным заказчикам [1].

С 90-х годов почти 20 лет в стране практически не велись масштабные отраслевые исследования и централизованная разработка нормативных материалов по труду. В организациях иногда специалисты вынуждены пользоваться устаревшими отраслевыми нормативными материалами и справочниками 80–90-х гг. за неимением других. Разумеется, их недопустимо применять, если характеристики оборудования, условий труда, технологического процесса значительно различаются.

Активный всплеск централизованной разработки нормативных материалов наблюдается в самом начале 10-х и 20-х гг. [5]. К большому сожалению, управленческое и техническое нормирование труда было представлено в них бессистемно или без учета современного поколения оборудования, не в равной степени. В связи с этим необходимо уточнить, что мы понимаем под этими вида-

ми нормирования, и определить различие между управленческим и техническим нормированием труда. Поскольку научно обоснованная норма традиционно предполагает учет комплекса факторов труда и производства, то есть техническое, организационное, экономическое, психофизиологическое и социальное обоснование, то на практике зачастую применяли упрощенный вариант, учитывающий лишь организационно-технические факторы. Техническое нормирование труда проводится на работах в условиях ручного, механизированного, машинного, автоматизированного и аппаратурного процессов, то есть с применением технических средств, инструментов, приспособлений. К ним также следует отнести работы вспомогательных рабочих по обслуживанию основных рабочих или техники. Недаром в советское время специалистов по нормированию труда в реальном секторе экономики называли «инженерами по нормированию труда», подчеркивая приоритет технико-технологических знаний и умений.

Техническому нормированию труда в отечественной научно-методической литературе уделяется немало внимания в последнее время. Исследователи делятся своими достижениями по нормированию труда в различных сферах экономической деятельности. Вызывает интерес практическое руководство Е. В. Дерябиной и Т. Ю. Богдановой по разработке локальных норм труда при реализации государственных заказов [6], мето-

дические разработки Н. С. Ялковского и Я. В. Кудрицкого по нормированию труда на оборудовании с ЧПУ [7], опыт проведения исследований по нормированию труда на основе видеосканирования и идентификации движений работника С. В. Рачек и А. В. Шадринной [8] и др.

Традиционно управленческий труд отождествлялся с трудовой деятельностью служащих (руководителей, специалистов и исполнителей). В научной литературе нет однозначного подхода к определению содержательных особенностей управленческого труда и выделению его разновидностей. Управленческий труд отличается разнообразием и непостоянством функций, многозадачностью, высокой эмоциональной и психологической напряженностью, творческими элементами. Такой труд тяжело поддается делению на типичные трудовые операции, как в техническом нормировании труда [9]. А. В. Москалев указывает на выделение в составе управленческого труда таких элементов, как общее руководство, разработка управленческих решений, подготовка информации и делопроизводство [10]. По нашему мнению, этого недостаточно применительно к нормированию труда. Именно в управленческом нормировании труда

необходимо учитывать коммуникативные функции управления и дополнительно функции общего обслуживания/обеспечения деятельности организации.

Д. Н. Ядранский, Е. В. Чумак предлагают устанавливать нормы на конкретные бизнес-функции (бизнес-операции) исходя из их продолжительности, сложности, регулярности повторения [11]. Как следствие, современная практика предполагает установление норм времени на управленческие операции для планирования времени их исполнения и нормы оптимальной загрузки работников конкретными видами работ.

Управленческое нормирование труда, по нашему мнению, проводится на работах по управлению персоналом и иными непроизводственными ресурсами организации (например, финансовыми, информационными), по хозяйственному обслуживанию/обеспечению различных категорий работников (например, уборка, благоустройство, охрана), а также связанных преимущественно с информационно-аналитической работой. Такое разделение нормирования труда условно можно представить следующими отечественными нормативными материалами (табл. 2 и 3).

Таблица 2

Нормативы по труду, связанные с управлением персоналом и обслуживанием в государственных и коммерческих организациях (фрагментарно)

Управленческие нормативы по труду	Дата утверждения
Правила разработки и утверждения типовых норм труда	11 ноября 2002 г.
Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях	30 сентября 2013 г.
Типовые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению в государственных (муниципальных) учреждениях	7 марта 2014 г.
Типовые нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в государственных (муниципальных) учреждениях	7 марта 2014 г.
Типовые нормативы времени на работы по управлению персоналом в государственных (муниципальных) учреждениях	7 марта 2014 г.
Типовые нормативы времени на работы, выполняемые экономистами по финансовой работе в государственных (муниципальных) учреждениях	7 марта 2014 г.
Типовые нормативы численности работников по обслуживанию и эксплуатации зданий и сооружений	24 января 2014 г.
Типовые нормативы численности работников юридических подразделений государственных (муниципальных) учреждений	7 марта 2014 г.
Типовые нормы обслуживания для уборщиков производственных помещений промышленных предприятий	18 сентября 1985 г.
Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях	22 января 2001 г.
Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений	29 декабря 1990 г.
Укрупненные нормы времени на работы, выполняемые в объединенных архивах, хранящих документы по личному составу учреждений, организаций, предприятий	18 декабря 1992 г.

Источник: составлено авторами по данным [5].

Таблица 3

**Нормативы по труду, связанные с производством товаров и его обслуживанием
в организациях (фрагментарно)**

Технические нормативы по труду	Дата утверждения
Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на токарно-винторезных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	21 января 2000 г.
Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на сверлильных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	1 февраля 2001 г.
Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на шлифовальных станках (Единичное и мелкосерийное производство)	19 июня 2002 г.
Общемашиностроительные типовые нормы, нормативы численности и нормативы времени обслуживания для вспомогательных рабочих цехов основного и вспомогательного производства (Наладчики, контролеры, слесари по ремонту оснастки и моделей, кладовщики, распределители, машинисты кранов, стропальщики, пирометристы, комплектующие модели, сортировщики литья, генераторщики ацетиленовых установок, лифтеры, весовщики, лаборанты, такелажники)	2 марта 1979 г.
Общемашиностроительные нормативы времени на работы, выполняемые при ковке на молотах с массой падающих частей до 5 тонн	20 декабря 1993 г.
Общемашиностроительные нормативы времени на заготовительные работы по металлоконструкциям	30 мая 1991 г.
Общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного при работе на металлорежущих станках. Мелкосерийное и единичное производство. Дифференцированные	1979 г.
Укрупненные нормативы времени на работы, выполняемые на фрезерных, строгальных и долбежных станках в условиях ремонтных цехов и мастерских	23 марта 1994 г.

Источник: составлено авторами по данным [5].

Содержательное изучение нормативных материалов по управленческому нормированию труда выявило, что они охватывают подавляющее большинство видов работ и за редким исключением введены относительно недавно. Устаревшие нормативы по труду 90-х гг. касаются именно тех работ, которые не подвержены значительному влиянию современных технических достижений, например, на работах по уборке помещений различного назначения. В то же время даже последние введенные нормативы по труду не учитывают современные возможности цифровизации управления персоналом, обслуживания и делопроизводства.

Согласно разъяснениям разработчиков, нормативные материалы по труду для государственных (муниципальных) учреждений рекомендуется использовать на аналогичных работах и в коммерческих организациях. Однако многие нормативные материалы по актуальным видам работ централизованно не пересматривались свыше 10–30 лет. Получается, что даже самые последние нормативно-методические рекомендации не учитывают современные возможности внутриорганизационной цифровизации потоков информации, учета и работы с персоналом.

Технические нормативные материалы, по нашему мнению, представлены значительно хуже. Даже по взятым выборочно видам работ с металлом можно судить об этом. Во-первых, подавля-

ющее большинство из них устарели. Во-вторых, типовые нормативы времени или методические рекомендации по разработке норм труда в новых технико-технологических условиях отсутствуют. Доступные на цифровых носителях последние издания нормативных материалов и справочники, к сожалению, датируются 70–80 гг. и не отвечают характеристикам нового поколения техники. Следовательно, каждая организация вынуждена самостоятельно решать для себя вопрос, сможет ли она провести исследования затрат труда и расчета норм труда при отсутствии централизованных методических указаний по нормированию труда.

В то же время отдельными консалтинговыми компаниями и группами отечественных ученых продолжают проводиться исследования и обобщения передового опыта в области технического нормирования труда. Но пока отсутствуют предпосылки создания единой информационно-исследовательской площадки обмена лучшими практиками, закрепления такой функции за уже известными справочно-информационными системами или региональными/отраслевыми регуляторами. А потребности в этом, как показало исследование, у специалистов-практиков имеются.

В Алтайском крае за последнее время наблюдается снижение числа организаций, численности занятого населения (хотя его доля в общей снижаемой численности населения края растет). Одноре-

менно в крае заметно растут объемы промышленного производства (рис. 1) и оборот организаций почти во всем видам экономической деятельности (табл. 4) [12]. Нами предполагается, что эта тен-

денция роста сохранится и в текущем 2023 г. Это подразумевает рост потребности организаций края как в работах по организации и нормированию труда, так и в штатных специалистах-нормировщиках.

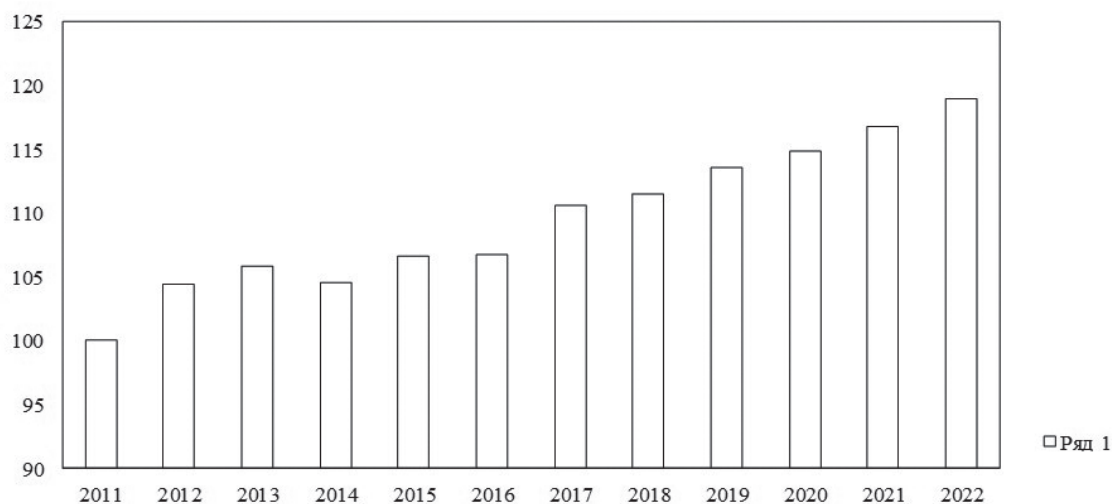


Рис. 1. Динамика индекса роста промышленного производства Алтайского края, % к 2011 г. (2011 = 100 %).
Источник: составлено авторами по данным [12]

Таблица 4

**Оборот организаций Алтайского края по видам экономической деятельности за 2021–2022 гг.
(в действующих ценах)**

Виды экономической деятельности	2022 г., млн руб.	% к 2021 г.
Всего	1943471,7	117,3
1. Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	124984,0	120,0
2. Добыча полезных ископаемых	18261,7	102,9
3. Обрабатывающие производства	548003,2	112,7
4. Обеспечение электрической энергией, газом и паром	86965,6	108,4
5. Водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	17233,8	127,2
6. Строительство	66868,7	141,4
7. Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	837708,0	122,7
8. Транспортировка и хранение	837708,0	122,7
9. Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	10541,4	108,9
10. Деятельность в области информации и связи	28479,7	99,4
11. Деятельность финансовая и страховая	-	-
12. Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	17174,8	в 2,0 р.
13. Деятельность профессиональная, научная и техническая	19054,3	91,7
14. Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	23072,8	122,5
15. Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	1068,1	80,1
14. Образование	6095,6	110,8
15. Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	53759,7	99,8
16. Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	1854,2	в 1,6 р.
17. Предоставление прочих видов услуг	1898,6	103,9

Источник: составлено авторами по данным [12].

Результаты проведенного опроса специалистов по труду промышленных организаций края показали, что последние испытывают острый дефицит в специалистах по нормированию труда. В настоящее время функции исследования затрат рабочего времени и расчета норм труда выполняются в упрощенном виде из-за высокой загруженности специалистов другими основными функциями. Экономисты по труду устанавливают нормы управления, нормы обслуживания и нормы численности различных категорий работников самостоятельно по трудовым методикам (опытно-статистическим или расчетным). Однако техническим нормированием труда занимаются зачастую два специалиста: экономист по труду и инженер-технолог. Как такового согласования совместной деятельности по этапам наблюдения не происходит:

- 1) экономист по труду (подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, передача собранных данных инженеру-технологу, на основе полученных уточненных данных окончательный расчет нормы времени/нормы труда);
- 2) инженер-технолог (обработка результатов наблюдения, полученных экономистом по труду, и корректировка нормы машинного времени по действующим нормативным справочникам и технологическим режимам работы оборудования, передача сведений обратно экономисту по труду для окончательного расчета норм труда).

Как показал опрос, экономисты по труду нуждаются в согласовании исходных данных наблюдения на подготовительном этапе и в совместной работе по расчету норм времени на различных видах работ и производств. При этом применяются традиционные методы изучения затрат рабочего времени с нарушением методических рекомендаций: по количеству проводимых замеров хронометража, обязательной проверки и чистки дефектных замеров хронометража и продолжительности фотографии рабочего времени. В результате неточных сокращенных исследований страдает качество норм труда, их приходится чаще пересматривать и корректировать.

Актуально у специалистов по труду и повышение квалификации по программам организации и нормирования труда. Предпочтение отдается среднесрочным программам дополнительного профессионального обучения с контактными занятиями, которые возможно скорректировать под запросы организации-заказчика или проблем нормирования труда, которые отмечают сами обучающиеся. А таковых на рынке образовательных услуг Алтайского края недостаточно. Дистанционные формы обучения в других регионах России,

по мнению опрошенных, весьма неудобны по графику обучения и дороги по стоимости услуг. Многие специалисты тяжело воспринимают отсутствие привычных коммуникаций в процессе обучения, предпочтение отдают занятиям на территории своей организации.

Эксперты также отметили особенности и проблемы применяемой внутриорганизационной нормативной базы. Управленческое нормирование труда проводится либо на основе корректировки действующего штатного расписания, либо по актуальным нормативным справочникам. Техническое же нормирование труда зачастую проводится тремя способами:

- 1) работы на оборудовании старшего поколения — по общеотраслевым и внутриорганизационным справочным материалам советского периода разработки;
- 2) относительно новое оборудование — по сравнению с аналогичными видами работ отечественной практики;
- 3) новейшее оборудование — по результатам самостоятельно проведенных наблюдений затрат рабочего времени.

Поступление нового оборудования отечественного или зарубежного производства требует более детальной централизованной инструкционно-разъяснительной нормативно-методической работы по нормированию труда у специалистов на практике. Громоздкие и труднопонижаемые советские и постсоветские нормативные материалы предполагают расчет норм труда вручную. Но современные возможности цифровизации процессов управления в организациях, в том числе нормирования труда, позволяют разработать собственную нормативную базу по труду. Однако, по нашему мнению, в условиях импортозамещения, роста госзаказов, перевооружения парка оборудования в организациях необходимо возобновить централизованные широкомасштабные межотраслевые и отраслевые исследования, разработку и распространение нормативных материалов по труду, а также отечественных (или адаптированных зарубежных) специализированных программ по нормированию труда.

Опрошенные эксперты отметили нехватку программистов организаций, способных качественно заниматься трудоемкими работами по разработке внутриорганизационной нормативной базы данных (нормативов по труду) и цифровизации многовариантности самого процесса расчета норм труда. Это вполне объяснимо, так как формирование базы данных микроэлементных нормативов по новому оборудованию в современных условиях невозможно без длительных полномасштабных исследований, полноценной процедуры апробирования, корректировки нормативной базы и внедрения

уточненных норм труда. В то же время в организациях наблюдается недостаточность использования современных технических средств наблюдения и мультимедийных контролирующих программ для нужд управленческого и технического нормирования труда.

В отечественной практике уже немало разработано таких программ, позволяющих проводить исследования по нормированию труда и устанавливать функциональную зависимость конечного результативного показателя времени элемента операции от одного или нескольких переменных показателей, влияющих на него. При этом учитываются разнообразие условий работы, режимов работы оборудования. Для управленческого нормирования труда рекомендуется Windows Movie Maker, Adobe Premiere, Pinnacle Studio, Ulead VideoStudio, Sony

Vegas и др.) [13, с. 102], для технического нормирования труда — таких программ гораздо больше.

Специалисты по труду готовы и самостоятельно применить привычные форматы-аналоги WORD, MS Excel, HTML или другую систему для технического нормирования труда. В связи с этим эксперты указали на потребность в консалтинговом обучении простым традиционным и современным методам микроэлементного нормирования труда и установления норм. Если изучить графоаналитический метод (представление средних данных на графике) и метод Гаусса (решение системы квадратных уравнений), то экономисты по труду вполне самостоятельно смогут рассчитать требуемые формулы для нормирования труда. Разумеется, цифровизация этого процесса является ускорит эти расчеты и сделает их более точными.

Сбор, обработка и интерпретация больших баз данных исследования по нормированию труда (затрат рабочего времени): <i>DATAMYTE, POT, Lotub, Vultplan, Calcstar, Supercalo</i> и др.	Исследование затрат рабочего времени на трудовые операции: НОРМИРОВЩИК. РУ, <i>LietmateWorhStudySystem</i>
Разработка внутриорганизационной системы микроэлементных нормативов по труду и установления норм труда: <i>АСКОН, СПРУТ-ТП-Нормирование (автоматизировано более 40 справочников)</i> <i>Synthia</i>	Увязывание нормирования труда и зарплатных тарифных ставок и расценок, расчет себестоимости: <i>«ЭСДИАЙ СОЛЮШЕН», Comet</i>

Рис. 2. Примеры современных автоматизированных систем и программ по нормированию труда [13, 14]

Таким образом, нам представляется, что управленческое и техническое нормирование труда должно развиваться по следующим направлениям:

1. Возобновление всероссийской практики проведения широкомасштабных исследований по нормированию труда по всем сферам экономической деятельности.

2. Формирование единой площадки обмена передовыми практиками разработки нормативов по труду, а впоследствии на ее основе — единой базы отечественных нормативных материалов.

3. Актуализация и обеспечение доступности и единообразия межотраслевых и отраслевых нормативных материалов по труду, научно-методических рекомендаций по нормированию труда с учетом цифровизации и технического обеспечения бизнес-процессов.

4. Упорядочение функций управленческого и технического нормирования труда между экономистами по труду, инженерами-технологами и другими заинтересованными специалистами организации. Обязательное согласование их совместной деятельности на начальных и аналитически расчетных этапах проводимых исследований и установления норм труда.

5. Разработка внутриорганизационных инструкционных документов по проведению наблюдений, расчету и внедрению норм труда.

6. Развитие отечественного программного обеспечения нормирования труда и обеспечение его доступности организациям.

7. Поддержка разработки электронных внутриорганизационных систем микроэлементного нормирования труда, установление на их основе норм труда с применением цифровых технологий.

8. Мониторинг качества действующих норм труда и соблюдение рекомендаций по регулярному пересмотру действующих и введению новых норм труда в организации.

Надеемся, что внедрение вышеуказанных рекомендаций на различных уровнях нормирования труда позволит поднять его качество в различных сферах экономической деятельности, обеспечит приведение содержания и оснащение работ специалистов организаций по нормированию труда в соответствие с заявленными программными целями развития нашей экономики и общества в целом.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Центральное бюро нормативов по труду. Официальный сайт. URL: <https://cbnt.ru/> (дата обращения: 20.04.2021).
2. Бычин В. Б., Новикова Е. В. Нормирование труда как элемент эффективного внутрифирменного управления в современных условиях // Экономика труда. 2018. Том 5. № 1. С. 77–86.
3. Национальные проекты. URL: <https://xn-80aарамрэмсчфмо7а3с9еhj. xn — p1ai/projects/> (дата обращения: 10.03.2023).
4. Трудовой кодекс РФ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 10.03.2023).
5. Нормы труда. Официальный сайт КонсультантПлюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148265/ (дата обращения: 10.03.2023).
6. Дерябина Е. В., Богданова Т. Ю. Технологическое и трудовое нормирование для управления трудоемкостью в цене серийной продукции по ГОЗ. Практика внедрения интегрированного метода «технолог — нормировщик — военный представитель» для разработки локальных норм времени, обоснования и контроля трудоемкости сложно нормируемых техпроцессов: практическое руководство. Томск, 2020. 185 с.
7. Ялковский Н. С., Кудрицкий Я. В. Нормирование операций механической обработки, выполняемых на станках с ЧПУ: метод. указания. Брест, 2019. 44 с.
8. Рачек С. В., Шадрина А. В. Научные проблемы нормирования труда в современных условиях: монография. Екатеринбург, 2022. 167 с.
9. Оборина А. В., Мингалеева Ж. А. Управленческий труд: понятие и особенности нормирования // Управленческий учет. 2022. № 11. С. 279–285.
10. Москалев А. В. Понятие и виды управленческого труда // Вестник Пермского университета. Серия «Юридические науки». 2010. Вып. 2 (8). С. 173–177.
11. Ядранский Д. Н., Чумак Е. В. Нормирование труда управленческого персонала: критический анализ современных подходов // Modern Economy Success. 2019. № 4. С. 138–145.
12. Официальная статистика. Алтайский край. URL: <https://22.rosstat.gov.ru/folder/32996/> (дата обращения: 10.03.2023).
13. Барчан Н. Н., Григорьев С. М., Змиенко М. Е. Применение мультимедийных контролирующих программ в нормировании труда // Человеческий капитал. 2019. № 3 (123). С. 100–104.
14. Фадеева И. Е., Андреев А. А. Совершенствование системы нормирования труда промышленного предприятия // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2019. № 3. С. 39–47.

REFERENCES

1. Central Bureau of Labor Standards. Official site. URL: <https://cbnt.ru/> (date of access: 04.20.2021).
2. Bychin V. B., Novikova E. V. Labor rationing as an element of effective internal management in modern conditions. Labor economics. 2018. Vol. 5. No. 1. Pp. 77–86.
3. National projects. URL: <https://xn-80aарамрэмсчфмо7а3с9еhj. xn-p1ai/projects/> (date of access: 03.10.2023).
4. The Labor Code of the Russian Federation. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (date of access: 03.10.2023).
5. Labor standards. Official website ConsultantPlus. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148265/ (date of access: 03.10.2023).
6. Deryabina E. V., Bogdanova T. Yu. Technological and labor rationing for managing labor intensity in the price of serial products according to the State Budget. The practice of implementing the integrated method «technologist — normalizer — military representative» for the development of local time standards, justification and control of the complexity of complex standardized technical processes: A practical guide. Tomsk, 2020. 185 p.
7. Yalkovsky N. S., Kudritskiy Ya. V. Rationing of machining operations performed on CNC machines: Method. instructions. Brest, 2019. 44 p.
8. Rachek S. V., Shadrina A. V. Scientific problems of labor rationing in modern conditions: monograph. Yekaterinburg, 2022. 167 p.
9. Oborina A. V., Mingaleva Zh. A. Managerial labor: the concept and features of rationing. Managerial accounting. 2022. No. 11. Pp. 279–285.

10. Moskalev A. V. The concept and types of managerial work. Bulletin of Perm University. Series: «Legal sciences». 2010. Issue 2 (8). Pp. 173–177.

11. Jadransky D. N., Chumak E. V. Labor rationing of managerial personnel: a critical analysis of modern approaches. Modern Economy Success. 2019. No. 4. Pp. 138–145.

12. Official statistics. Altai Territory. URL: <https://22.rosstat.gov.ru/folder/32996> / (date of access: 10.03.2023).

13. Barchan N. N., Grigoriev S. M., Zmienko M. E. Application of multimedia control programs in labor rationing. Human capital. 2019. No. 3 (123). Pp. 100–104.

14. Fadeeva I. E., Andreev A. A. Improving labor standardization system of industrial enterprise // Bulletin of the Astrakhan State Technical University. Series: «Economics». 2019. No. 3. Pp. 39–47.

Поступила в редакцию: 24.04.2023.

Принята к печати: 15.05.2023.
