

## Нормирование труда как условие улучшения качества трудовой деятельности

T.A. Axmedova<sup>1</sup>, G.N. Safarova<sup>2</sup>,  
C.M. Shixieva<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Управление по разработке норм условий труда,

<sup>2</sup>Азербайджанский государственный университет нефти и промышленности

e-mail: lqar.Ahmedov@socar.az

**Ключевые слова:** нормы труда, трудовая деятельность, управление качеством труда, нормы времени, научно обоснованные нормы.

DOI.10.37474/0365-8554/2020-5-53-56

Əməyin normalaşdırılması iş fəaliyyətinin yaxşılaşdırılmasının şərtidir

T.Ə. Əhmədova<sup>1</sup>, Q.N. Səfərova<sup>2</sup>, S.M. Şixiyeva<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Əmək Şəraiti Normalarının İşlənməsi İdarəsi,  
<sup>2</sup>Azərbaycan Dövlət Neft və Sənaye Universiteti

**Açar sözlər:** əmək normaları, iş fəaliyyəti, əmək keyfiyyətinin idarə olunması, vaxt normaları, elmi əsaslandırılmış normalar.

Məqalədə əməyin normalaşdırılması, məzmunu və işin normal gedişatı, əlverişli iş şəraiti əməyin ədalətli ödənilməsi kimi aktual məsələlər tədqiq edilmişdir. Burada xarici ölkələrin təcrübəsində müəssisələrin fəaliyyətində əmək normalarının müəyyənəlməsi əhəmiyyətinin təhlili nəticələri göstərilmişdir. Bu zaman əsasən Almaniya və Rusiya kimi inkişaf etmiş ölkələrdə əməyin elmi əsaslandırılmış normalarının müəyyənəldirilməsi və onun müəssisələrin iş fəaliyyətinə göstərdiyi təsir araşdırılmışdır. Əməyin normalaşdırılması və keyfiyyətinin yüksəldilməsi istiqamətində Azərbaycan Respublikası Dövlət Neft Şirkətinin (SOCAR) böyük iş fəaliyyəti də qeyd olunmuşdur. Bunun nəticəsi kimi SOCAR müəssisələrində strukturun optimallaşdırılması və bütün texniki-iqtisadi göstəricilərinin yüksəldilməsi və neft-qaz hasilatının artırılması vurğulanmışdır.

Aparılan tədqiqatların nəticəsi, əmək normalarının iş fəaliyyətini stimullaşdırdığını və insanların iş həyatından məmnunluğunun formalaşdırılmasını göstərmişdir.

Work standardization as an aspect of quality improvement in labor activity

T.A. Ahmadova<sup>1</sup>, G.N. Safarova<sup>2</sup>, S.M. Shixieva<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>Department of Labor Standards,  
<sup>2</sup>Azerbaijan State University of Oil and Industry

**Keywords:** labor standards, labor activity, labor quality management, time standards, scientifically grounded standards.

The paper reviews the issues of work standardization contributing its general strains and meaningfulness providing favorable labor conditions and fair compensation. In this regard, the results of foreign analysis, the studies on labor standard values in the enterprise activities of such countries as Germany and Russia are presented and social feasibility and operational efficiency of labor standards shown as well. Sustained, purpose-oriented efforts of the State Oil Company of Azerbaijan Republic (SOCAR) in labor standardization and quality improvement are reviewed. It is marked that as a result of the standardization, structural optimization of the enterprises is carried out, technical-economic parameters improved and production capacity increased as well. Furthermore, labor standards become a means of stimulation and motivation in labor activity and consequently, form personal satisfaction in labor and thus, its quality to a great extent.

В рыночных условиях производственных и трудовых отношений нормирование труда приобретает все большее значение с позиций его применения в качестве основного условия и инструмента управления качеством трудовой деятельности, предназначенного для установления научно обоснованных норм труда, формирующих позитивное отношение человека к труду. Кроме того, управление качеством трудовой деятельности имеет стратегически важное государственное значение, так как условия воспроизводства рабочей силы формируют трудовой потенциал, оказывающий непосредственное влияние на развитие всего общества и его экономической системы в целом.

В связи с этим, в статье приводятся результаты анализа зарубежного опыта, исследований значения норм труда в деятельности предприятий, а также показана социальная обоснованность и оперативность норм труда.

Анализ зарубежного опыта в этой области также свидетельствует о тесной взаимосвязи нормирования труда со всеми сторонами деятельности предприятий: экономической, социальной, организационной, технико-технологической, финансовой. Особенностью зарубежной практики организации нормирования труда является централизация нормирования в рамках организации для установления равно-напряженных норм времени на одни и те же виды работ, научно-обоснованных норм напряженности труда, справедливых норм оплаты труда, создания единой нормативно-информационной базы [1, 2].

Так, например, в Германии представительным органом трудового коллектива является производственный совет предприятия, который в соответствии с законом "О конституции предприятия" от 15 января 1972 г. наделен следующими полномочиями в области организации и нормирования труда: установление времени начала и окончания рабочего дня и перерывов в работе, режима рабочей недели, временное сокращение или увеличение продолжительности рабочего времени, определение времени и периодичности выплаты заработной платы, составление графика отпусков, введение и использование технических средств, с помощью которых осуществляется надзор за поведением работников и результатами их труда, организация работы по предотвращению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, охрана здоровья работников, организация профессионального обучения на предприятиях, управление социальными учреждениями, определение принципов подбора персонала, распределение жилья, регулирование правил поведения работников, установление норм выработки критериев введения новых методов оплаты труда, размеров премий, разработка принципов организации работы по сбору рационализаторских предложений. По всем перечисленным вопросам, в соответствии с установленными правилами, администрация должна действовать по согласию с производственным советом.

Исследования показывают, что на многих российских предприятиях ликвидированы или значительно сокращены отделы и службы, так или иначе занимающиеся нормированием труда, а также отсутствует нормативная база измерения затрат труда, т.е. база для нормирования труда. Кроме того, многие предприниматели и менеджеры недопонимают роль норм трудовых затрат в снижении издержек производства.

Следует отметить большую работу, проводимую в этом направлении на предприятиях нефтегазодобывающей промышленности Азербайджана. Являясь локомотивом топливно-энергетического комплекса со времени осуществления новой нефтегазовой стратегии, Государственная нефтяная компания

Азербайджанской Республики (SOCAR) проводит целенаправленную работу по повышению качества труда. С этой целью "Управление по разработке норм условий труда" регулярно проводятся хронометражные работы с последующим определением норм для всех должностей и видов работ, охватывающих всю сферу деятельности SOCAR [2].

Будучи современной международной вертикально-интегрированной компанией, деятельность SOCAR включает такие основные производственные процессы как геолого-разведка, бурение скважин, эксплуатация основных фондов, сбор, подготовка и переработка углеводородов, а также переработка нефти, газа и нефтехимия. Результаты определения норм труда на многочисленных предприятиях непосредственно используются для разработки мероприятий по эффективному управлению труда. При этом, как свидетельствуют официальные отчеты SOCAR, на основе оптимизации структуры предприятий и трудовой деятельности всех работников, достигается повышение производительности в целом и всех основных технико-экономических показателей предприятий.

Являясь составной частью теории и практики организации труда, нормы труда подводят итог принятым научным и организационным решениям в области разделения и кооперации труда, организации рабочих мест и их обслуживания, приемов, методов и условий труда. Нормирование труда должно осуществляться на основе всестороннего анализа состояния организации труда на предприятии и его специфики, в ходе которого выявляются возможности для её улучшения [3].

Нормы труда служат инструментом научно обоснованного планирования труда, и используются для определения трудоёмкости работ, расчетов необходимой численности персонала и установления его профессионально-квалификационной структуры. Стимулирующая функция норм труда реализуется через выбор наиболее эффективных и рациональных вариантов технологического и трудового процессов.

Нормы труда – составная часть организации оплаты труда, поскольку они используются для определения расценок на единицу

продукции или работ в условиях, когда предприятия самостоятельно устанавливают тарифные ставки, определяют размеры премиальных выплат, доплат за неблагоприятные условия труда и т.д. В результате роль норм труда, стимулирующих эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и поддержание высокого качества продукции и услуг возрастает [4].

Кроме того, нормы оплаты труда должны соответствовать нормам условий труда, сложности, затратам и результатам труда. Поэтому нормы оплаты труда учитывают различия в условиях труда и определяют размер возмещения профессиональных рисков неблагоприятных условий труда. Нормы труда выполняют функции социальной защиты работников от перегрузки чрезмерной интенсивности труда, способствуют сохранению нормальной работоспособности на протяжении всего периода трудовой деятельности.

Гарантом взаимных обязательств сторон трудовых отношений – работодателя и работника, при решении вопросов организации и нормирования труда должны стать профсоюзные органы, представляющие интересы работников наемного труда в коллективно-договорном регулировании трудовых отношений. Отсутствие обоснованных норм трудовых затрат применительно к каждому рабочему месту и описания трудовых обязанностей работников рассматривается как нарушение работодателем трудового законодательства.

Для реализации перечисленных функций нормирования труда должно отвечать следующим основным требованиям: научная обоснованность, расширение сферы нормирования труда, высокое качество и гуманизация норм труда [5].

При решении теоретических и практических задач повышения качества труда возникает необходимость технического, организационного, психофизиологического и социального обоснования норм труда. Действительно, норма должна быть обоснована технически, т.е. исходить из условий применения её при работе на определенном оборудовании, при определенных режимах его использования и технологии выполне-

ния работ. Нормы также должны быть обоснованы организационно – исходить из соответствующего уровня организации труда, психофизиологически – нормы должны быть рассчитаны на работу в нормальных и безопасных условиях труда, и исходить из физиологически допустимых темпа, тяжести и нервно-психической напряженности работы; социально – обеспечивать содержательность труда, повышение интереса к работе. Результаты исследований показывают, что социальная обоснованность норм труда должна включать дифференциацию норм затрат труда для мужчин и женщин, молодых работников среднего возраста, пожилых людей и работающих инвалидов. Такая дифференциация может быть достигнута обоснованием и введением коэффициентов к нормам труда, учитывающих возможности и характеристики работников, имеющих разный половозрастной состав и разный социальный статус. Таким образом, научно обоснованной может быть названа лишь всесторонне обоснованная норма труда [6, 7].

Максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обесценивание и оценку трудовых затрат при всех видах деятельности и разновидности выполняемых работ. Высокое качество устанавливаемых норм труда, их максимальное приближение к общественно необходимому затратам труда и гуманизация норм труда, способствуют развитию личности, максимально удовлетворяют её творческим, производственным и материальным потребностям.

Таким образом, нормы труда, с одной стороны, должны являться средством получения прибыли, а с другой – способствовать решению социальных задач, в первую очередь таких, как обеспечение для наемного работника нормальной интенсивности труда его материальной заинтересованности при работе по обоснованным нормам. Поэтому нормы затрат труда должны устанавливаться с учетом технических характеристик имеющегося оборудования и инструментов, применяемой технологии, рациональной организации и обслуживания рабочих мест, уменьшения влияния на организм человека неблагоприятных факторов, введения рачио-

нальных режимов труда и отдыха и т.д. Каждый работник должен понимать, что норма труда – это не только величина необходимых затрат рабочего времени, но и выражение его трудовых обязанностей.

Таким образом, обеспечивая нормальную напряженность и содержательность труда, благоприятные условия труда и справедливую оплату, нормы труда становятся средством стимулирования и мотивации трудовой деятельности, формирующим удовлетворенность трудовой жизнью. Вместе с тем, в свя-

зи с динамично развивающимися внешними и внутренними условиями предпринимательской деятельности, оперативное нормирование труда на предприятиях становится очевидной необходимостью.

Таким образом, в результате исследований был проведен анализ зарубежного опыта нормирования труда, показано значение норм труда для деятельности предприятий, выявлена социальная необходимость и обоснованность норм труда, а также осуществление оперативного нормирования.

### Список литературы

1. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. – М.: ТК Велби, изд-во "Проспект", 2005.
2. [www.socar.az](http://www.socar.az)
3. Бычин В.В., Малинин С.В. Нормирование труда: учебник / под ред. Ю.Г.Одегова. – М.: изд-во "Экзамен", 2003, с. 14-16.
4. Егоришин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008, 320 с.
5. Янковская В.И. Основные составляющие качества трудовой жизни // Стандарты и качество, 2003, № 2, с. 46-47.
5. Милыева Л. Управление качеством трудовой жизни персонала организации // Человек и труд, 2009, № 11, с. 53-56.
6. Бычин В.В., Малинин С.В. Нормирование труда: учебник / под ред. Ю.Г.Одегова. – М.: изд-во "Экзамен", 2003, с. 14-16.
7. Суетина Л.М. Состояние и концепция совершенствования нормирования труда в современных условиях // [www.jobgrade.ru](http://www.jobgrade.ru)

### References

1. Kiselev I.Ya. Sravnitel'noe trudovoe pravo: ucheb. – М.: TK Velbi, izd-vo "Prospekt", 2005.
2. [www.socar.az](http://www.socar.az)
3. Bychin V.V., Malinin S.V. Normirovanie truda: uchebnik / pod red. Yu.G. Odegova. – М.: izd-vo "Ekzamen", 2003, s. 14-16.
4. Yegorshin A.P., Zaytsev A.K. Organizatsiya truda personala: uchebnik. – М.: INFRA-M, 2008, 320 s.
5. Yankovskaya V.I. Osnovnye sostavlyayushchie kachestva trudovoy zhizni personala organizatsii // Standarty i kachestvo, 2003, No 2, s. 46-47.
5. Milyayeva L. Upravlenie kachestvom trudovoy zhizni personala organizatsii // Chelovek i trud, 2009, No 11, s. 53-56.
6. Bychin V.V., Malinin S.V. Normirovanie truda: uchebnik / pod red. Yu.G. Odegova. – М.: Izd-vo "Ekzamen", 2003, s. 14-16.
7. Suetina L.M. Sostoyanie i kontseptsiya sovershenstvovaniya normirovaniya truda v sovremennykh usloviyakh // [www.jobgrade.ru](http://www.jobgrade.ru)