

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Филина

Научный руководитель О.В. Новоселова

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева

Вопрос оптимизации затрат и увеличение доходов организации – главные в политике успешного построения бизнеса. Собственники корпораций, как и генеральные директора, стремятся к повышению прибыли, в том числе за счёт внутренних ресурсов компании. В век цифровых технологий оптимизировать многие операции стало реальным, теперь вместо скучных, однотипных, рутинных задач специалисты компании занимаются действительно важными вопросами, требующими нетривиального подхода. Для решения современных кейсов работнику компании теперь необходимо быть специалистом сразу в нескольких областях знания, сочетая в себе навыки и смежных специальностей, а иногда и совершенно разных. В таком случае возникает вопрос как же справедливо вознаграждать специалиста за такую непростую работу, при этом сохранив бюджет организации?

Одним из возможных вариантов решения данного вопроса является нормирование. Согласно научной литературе, нормирование труда на предприятии – область менеджмента организации, включающая управление и совершенствование процесса установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ [1]. Под нормами затрат на выполнение работ или трудоёмкостью понимают величину времени, которую затрачивает один специалист для выполнения нормируемой работы или операции. Данную величину можно выражать в человеко-часах, человеко-днях или человеко-месяцах в зависимости от длительности выполнения работы. Следующие формулы применяются для перевода из одной единицы измерения в другую:

$$(1) T_{ч-д} = \frac{T_{ч-ч}}{8},$$

где $T_{ч-д}$ - трудоёмкость, которую затратил 1 сотрудник для выполнения работы, выраженная в человеко-днях;

$T_{ч-ч}$ - трудоёмкость, выраженная в человеко-часах;

8 - средняя продолжительность рабочего дня при 40-часовой рабочей неделе.

Исходя из производственного календаря на 2024 год, опубликованного на официальном сайте Государственной Думы Федерального Собрания РФ [2], можно определить количество рабочих дней, а также норму рабочего времени в 2024 году:

- количество рабочих дней: 248;

- рабочее время в часах при 40-часовой рабочей неделе: 1 978.

Следовательно, рабочих дней в месяце:

$$(2) N_{р.д.} = \frac{\text{количество рабочих дней в год}}{\text{общее количество месяцев в год}} = \frac{248}{12} = 20, (6) \approx 21 \text{ (день)}$$

А количество рабочих часов в месяце будет равно:

$$(3) N_{р.ч.} = \frac{\text{количество рабочих часов в году при 40-часовой рабочей неделе}}{\text{количество месяцев в году}} = \frac{1978}{12} =$$

164,8(3) \approx 165 (часов)

Тогда для перевода трудоёмкости из человеко-дней в человеко-месяцы, необходимо воспользоваться формулой:

$$(4) T_{ч-м} = \frac{T_{ч-д}}{N_{р.д.}} = \frac{T_{ч-д}}{21}$$

Для перевода трудоёмкости из человеко-часов в человеко-месяцы используют формулу:

$$(5) T_{ч-м} = \frac{T_{ч-ч}}{N_{р.ч.}} = \frac{T_{ч-ч}}{165}$$

Применение формул облегчает работу с расчётом трудоёмкости, обычно этим занимаются экономисты или бухгалтеры.

Используя внутренние нормативные документы организации, отраслевые или международные стандарты в области нормирования работ, можно определить сколько потратил работник на выполнение одной операции или работы.

Для определения справедливого вознаграждения за "междисциплинарную" работу, необходимо высчитать трудоёмкость за весь объём проделанной работы, для этого необходимо её разбить на составляющие:

$$(6) T_{\text{общ.р.}} = T_{1 \text{ проф.}} + T_{2 \text{ проф.}} + \dots + T_{n \text{ проф.}}$$

где $T_{\text{общ.р.}}$ - трудоёмкость всего объёма "междисциплинарной" работы;

$T_{1 \text{ проф.}}$ - трудоёмкость объёма работы по профессии 1;

$T_{2 \text{ проф.}}$ - трудоёмкость объёма работы по профессии 2;

$T_{n \text{ проф.}}$ - трудоёмкость объёма работы по n-ой профессии.

Каждая составляющая будет принадлежать определённой профессии, отрасли. Далее с помощью нормативно-правовых актов или методических указаний следует разложить её на элементарные, типовые работы, нормы которых уже определены. В качестве формулы:

$$(7) T_{n \text{ проф.}} = T_{1р.} + T_{2р.} + \dots + T_{nр.}$$

где $T_{1р.}$, $T_{2р.}$, $T_{nр.}$ - трудоёмкость типовых или элементарных работ, зафиксированная в нормативных документах.

В процессе выделения типовых работ, произойдет оптимизация самого процесса работы, т.к. строго прописанный порядок действий не оставит места и времени на ненужные операции. Следовательно, продумав план работы 1 раз мы сэкономим время на написание плана для последующих аналогичных работ, тем самым оптимизировав затраты.

Таким образом, расчёт трудоёмкости общей или по отраслям можно свести к формулам 6-7. В последствии для средних и крупных организаций согласно международным стандартам серии ИСО 9000 рекомендуется унифицировать данную процедуру в качестве документированной информации [3] конкретной компании, что позволит сократить время и финансовые затраты. Такой подход является ключевым при работе на стыке профессий.

Список использованных источников

1 Самойлова, А. Д. Проблема нормирования труда в Современной России / А. Д. Самойлова // Современные проблемы экономики и качества в аэрокосмической промышленности: труды Международной научно-практической конференции, Москва, 20 декабря 2023 года. – Курск: ЗАО «Университетская книга», 2024. – С. 106-108.

2 Официальный сайт Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации с производственным календарем на 2024 год - URL: <http://duma.gov.ru/news/57708/> (дата обращения: 31.10.2024).

3 ГОСТ Р ИСО 10013-2024 Руководство по документированной информации

4 Статья 195.3 ТК РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 08.08.2024)