

СОДЕРЖАНИЕ

МЕТОДОЛОГИЯ

Бельская Г.С., Чувакина В.С. Позволяет ли «мейнстрим» адекватно отражать российскую экономику	5
Демчук И.Н. Налоговый риск: сущность и содержание понятия	10
Захарова Т.В. Изучение побочных эффектов «постоянно новой экономики»	16
Каячев Г.Ф., Пекшева В.С. Стратегическое управление фирмой: эволюция подходов и роль реальных опционов в современном менеджменте	28
Лавров А.А. Опыт организации кластеров инновационного развития на примере США и особенности их сетевого взаимодействия	38
Рощина И.В., Аксенов Е.П. Генеральные направления модернизации национальной экономики России.....	44

ОБРАЗОВАНИЕ

Барановская Т.Ю. Некоторые проблемы качественных преобразований российской высшей школы.....	53
Блаженкова Е.А. Необходимость преподавания курса «Экономическая культура» в вузах.....	59
Воробьева И.П. Магистерские экономические программы, их роль в подготовке специалистов высокого класса	64
Дядченко Н.Н. Проблемы формирования инновационного мышления студентов.....	68
Добрусина М.Е. Роль и место дисциплины «Организация нормирования труда» в профессиональной подготовке экономистов XXI в.	72
Канов В.И. Преподавание экономических дисциплин в университете.....	79
Куприянец И.М. Понятие бюджетного контроля в дисциплине «Государственные и муниципальные финансы»	83
Нехода Е.В. Логистика или логистический менеджмент: направления в преподавании.....	87
Ушакова Э.Т. Проблемы регулирования рыночной экономики в курсах «Экономическая теория» и «Экономика общественного сектора»	91
Федорова С.А. Консультация как метод активизации работы студентов в процессе познания и усвоения экономической теории.....	98
Цап Н.Г. Теоретическая концепция экономической природы леса в преподавании экономики лесного хозяйства	103
Цитленок В.С. Принцип самообучения в Федеральном государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования (ФГОС ВПО-3) по направлению «Экономика» и необходимые условия его реализации.....	108
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	116
АННОТАЦИИ	118

CONTENTS

THE METHODOLOGY

Belskaya G.S., Chuvakina V.S. Can «Mainstream» real reflects the Russia economy.....	5
Demchuk I.N. Taxation risk: the essence and content of the term	10
Zakharova T.V. The learning of side effects of the «constant new economy».....	16
Kayachev G.F., Peksheva V.S. Strategic management of the firm: evolution of approaches and the role of real options in the modern management	28
Lavrov A.A. Experience of the clusters of innovations organization on an example of the USA and features of their network interaction.....	38
Roschina I.V. Aksenov E.P. General directions of the modernization national economy of Russia	44

THE EDUCATION

Baranovskaya T.Y. Certain problems of qualitative transformations of Russian higher school	53
Blazhenkova E.A. Necessity of teaching of the course «Economic culture» in high schools.....	59
Vorobyeva I.P. Master's economic programmes and their role in high-class specialists training	64
Dyadchenko N.N. The problems of the shaping of the student's innovate thinking	68
Dobrusina M.E. The role and place of discipline «Labour standartization organization» in professional training of economists for XXI century.....	72
Kanov V.I. Teaching economic studies at the university	79
Kupriyans I.M. Budgetary control concept in «State and municipal finance» academic discipline	83
Nekhoda E.V. Logistics or logistics' management: tendencies of teaching	87
Ushakova E.T. The problems of the market economy regulation in the subjects Economy Theory and Economy of the Social Sector	91
Fyodorova S.A. Tutorial as a method of students work in the process of economic theory cognition and mastering.....	98
Tsap N.G. Theoretical conception of economical approach to the forestry technology	103
Tsitlenok V.S. The Principle of the self-education in the Federal state standard of the university professional education (FSSUPE – 3) to the line «Economics» and the necessity terms its realization.....	108

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS	116
ANNOTATIONS	118

УДК 378. 4: 331

М.Е. Добрусина

**РОЛЬ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ
НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА»
В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ
ЭКОНОМИСТОВ XXI в.**

Целью дисциплины «Организация нормирования труда» является рассмотрение теоретических основ нормирования труда, его механизма и методов, а также практики разработки, установления и внедрения научно обоснованных норм и нормативных материалов. На лекциях внимание студентов концентрируется на теоретических положениях, изложенных в данной статье.

Ключевые слова: нормирование труда, его экономические и социальные функции, принципы нормирования, норма труда, признаки ее классификации.

Дисциплина «Организация нормирования труда» читается студентам экономического факультета Томского государственного университета по специальности «Менеджмент организации» и Биологического института ТГУ – «Экономика и управление на предприятии АПК». Цель данной дисциплины состоит в изучении теоретических основ нормирования труда, его механизма и методов, а также в формировании практических умений и навыков по разработке, установлению и внедрению научно обоснованных норм и нормативных материалов. Поэтому ее изучение включает как чтение лекций, так и проведение практических занятий, в том числе и в реальных производственных условиях с последующим анализом и обсуждением полученных результатов.

Выпускникам высшей школы такие знания необходимы, так как нормирование труда:

– играет важную роль в совершенствовании организации производства и труда;

– позволяет ответить на вопросы: какой объем работы, какой численностью и за какой период времени может быть выполнен.

Не случайно за рубежом нормирование является важнейшей составляющей внутрифирменного планирования и управления. Собственно говоря, это основа, на которой должен строиться современный хозяйственный механизм.

Все отмеченное является основанием для концентрации внимания студентов на лекциях на теоретических положениях, изложенных ниже.

Возросшее внимание к нормированию труда и к его проблемам со стороны государства, руководителей, работодателей и персонала продиктовано следующими обстоятельствами:

Во-первых, рыночная экономика характеризуется экономической самостоятельностью и свободой предпринимательства. Это, в свою очередь, означает, что основные вопросы труда, такие как выбор форм и систем оплаты

труда, методов ее организации, установление величин затрат и результатов труда, оптимальных соотношений между различными категориями и группами работников, пересмотр норм, должны решаться на уровне первичного звена управления, т. е. организации.

Во-вторых, ориентация на повышение эффективности, в том числе и за счет рационального использования рабочего времени, невозможна без использования нормирования труда.

В-третьих, необходимость определения цены рабочей силы на рынке труда предполагает, наряду с оценкой ее квалификации, сложности и условий труда, учет продолжительности рабочего времени, степени его интенсивности и темпа работы.

В-четвертых, в современных условиях повышается значимость экономических отношений между работодателем и работником в процессе производства материальных благ, оказания услуг, получения прибыли и ее распределения. Обе стороны экономически заинтересованы в применении обоснованных норм труда. При этом работодатель ориентирован на максимально эффективное использование трудового потенциала всех категорий работников. Работник же заинтересован работать по оптимально напряженным нормам, в темпе, соответствующем положительной мотивации труда.

В-пятых, нормирование играет важную роль в усилении социальной направленности современного менеджмента, решении социальных задач, таких как создание благоприятных возможностей для роста удовлетворенности персонала содержанием и условиями своего труда, наиболее полного использования его интеллектуального потенциала.

Нормирование является конкретным выражением меры затрат и результатов труда. Первый директор Центрального института труда в 20-е гг. двадцатого столетия писал, что «нормировать – это значит искать наиболее выгодную организацию труда» [1. С. 125]. Зачатки нормирования труда свойственны любому целесообразно организованному трудовому процессу, и, как отмечал К. Маркс, даже Робинзон должен был точно распределять свое рабочее время между различными функциями.

Ведущий специалист в области организации и нормирования труда заведующий кафедрой Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета профессор Б.М. Генкин считает, что нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых затрат и результатов труда, необходимых соотношений между различными категориями персонала, между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, закрепленных за ними для его обслуживания, а также правил, регулирующих трудовую деятельность [2. С. 45]. То есть нормирование труда занимается установлением необходимых затрат и результатов труда, а также их соотношений.

Сущность нормирования труда раскрывается с помощью функций. Необходимо выделять следующие экономические функции:

– нормирование труда является основой производственного планирования на всех уровнях управления, начиная с конкретного рабочего места и кончая экономикой страны в целом;

– нормирование труда – основа организации производства и труда, стимулирования роста производительности труда и эффективности производства;

– нормирование труда – основной элемент организации заработной платы.

Обосновывая социальный аспект нормирования труда, следует иметь в виду, что социальные нормы и нормативы устанавливают количественную и качественную меру социально-экономических процессов, являются базой для социально-экономического планирования, прогнозирования и управления обществом. Они охватывают основные области социального развития коллектива, формирующего человека как личность и как работника. По сути, это нормы и нормативы качества жизни.

Социально обоснованная норма должна способствовать:

1) повышению квалификации персонала, его культурно-технического и образовательного потенциала;

2) укреплению трудовой дисциплины;

3) развитию работоспособности и творческой активности;

4) устранению влияния неблагоприятных факторов производственной среды.

Нормирование труда как процесс разработки, установления и внедрения научно обоснованных норм и нормативных материалов базируется на таких принципах, как:

1. Всеобщность, т. е. нормированием должны быть охвачены все виды труда и все категории персонала. Там, где есть труд, должна быть и обоснованная норма труда.

2. Общегосударственный подход, т. е. нормирование должно исходить из общегосударственных интересов, способствовать их реализации.

3. Комплексность, т. е. нормы должны разрабатываться комплексно с учетом организационно-технических, экономических, психофизиологических, социальных и правовых факторов.

4. Системность, т. е. нормирование должно осуществляться с позиций системного подхода, начиная с проектирования затрат труда на изделие, работу на конкретном рабочем месте до установления цены на готовый продукт.

5. Эффективность, т. е. решение оптимизационной задачи: максимум результата при минимуме суммарных затрат трудовых и материальных ресурсов, рабочего времени.

6. Прогрессивность, т. е. использование достижений научно-технической мысли, инноваций.

7. Конкретность, т. е. нормы труда всегда должны разрабатываться для конкретных организационно-технических и санитарно-гигиенических условий производства.

8. Групповая дифференциация норм с учетом психофизиологических характеристик работников и прежде всего их пола и возраста.

9. Динамичность, т. е. процесс нормирования труда следует рассматривать в динамике с учетом происходящих изменений в организации производства и труда.

10. Активное привлечение персонала к нормированию труда. Никто лучше их самих не знает реальные возможности и резервы роста производительности труда на своем рабочем месте.

Да, административными мерами можно установить новую прогрессивную норму, но мотивировать персонал на ее выполнение возможно только экономическими методами. В этой связи целесообразно создавать рабочие группы, временные научно-исследовательские коллективы по актуальным проблемам повышения эффективности нормирования труда. По сути, речь идет об организации управления всей нормировочной работы.

Нормы и нормативные материалы по труду являются основополагающими понятиями дисциплины «Организация нормирования труда».

Именно на основе нормативов разрабатываются и устанавливаются нормы. Само слово «норма» (norma) – латинского происхождения и дословно означает узаконенное установление, установленная мера, порядок, признанный обязательным [3. С. 571].

В то же время норма и нормативные материалы – понятия не идентичные:

- нормативы – документы многократного использования, разрабатываются заранее, а норма – каждый раз;

- норматив устанавливается на какой-либо вид работы, а норма – на конкретную работу;

- нормативы рассчитываются на выполнение нескольких вариантов одного и того же вида работы в различных условиях либо на один вариант, но на усредненные организационно-технические условия. Норма же устанавливается для конкретного рабочего места, для определенных организационно-технических и санитарно-гигиенических условий производства.

Профессор Б.М. Генкин в своих работах выделяет два существенно различных значения термина «норма»: норма как величина и норма как правило.

Исторически первыми были нормы-правила. Именно они регулируют взаимоотношения между людьми в различных сферах деятельности. К ним относятся этические и правовые нормы, должностные инструкции, правила этикета, обычаи, традиции.

Нормы-величины определяют затраты производственных ресурсов, результаты деятельности работников, характеристики условий труда. Появление норм-величин продиктовано потребностями производственной деятельности. Состав этих норм расширяется по мере совершенствования организации самого производства.

По сути, нормы – это разновидность информации, которая делает процесс управления рациональным, а результаты предсказуемыми.

Нормы труда можно рассматривать в широком и узком смысле слова.

Понимание норм труда в широком смысле предполагает рассмотрение следующих норм:

- 1) организации труда;
- 2) условий труда;
- 3) сложности труда;
- 4) оплаты труда;
- 5) социальных;
- 6) правовых.

Нормы труда в узком смысле – это нормы затрат и результатов труда.

Норма труда должна отвечать определенным требованиям. Она должна быть обоснованной, прогрессивной и напряженной. Обоснование нормы труда – это выбор оптимального значения нормы и определяющих ее характеристик трудового и технологического процессов.

Изучение норм труда предполагает проведение их классификации. По нашему мнению, необходимо выделять следующие критерии классификации норм труда.

I. По видам:

- норма времени;
- норма длительности;
- норма обслуживания;
- норма управляемости;
- норма численности;
- норма выработки;
- нормированное задание;
- норма производительности оборудования.

II. По сфере применения:

- в территориальном разрезе:
 - государственные;
 - субъекта Федерации;
 - районные;
- в отраслевом разрезе:
 - межотраслевые;
 - отраслевые;
 - местные.

III. По методу обоснования:

- научно обоснованные;
- опытно-статистические.

IV. По построению и степени укрупнения:

- дифференцированные;
- укрупненные;
- типовые;
- комплексные;
- единые.

V. По периоду действия:

- условно-постоянные;
- временные;
- сезонные;
- разовые.

VI. По функциональному назначению:

- нормы затрат труда;
- нормы результатов труда.

Особого внимания заслуживает классификация норм труда по функциональному назначению (рис. 1). По сути, это изучение норм в узком смысле слова [2. С. 89–90].

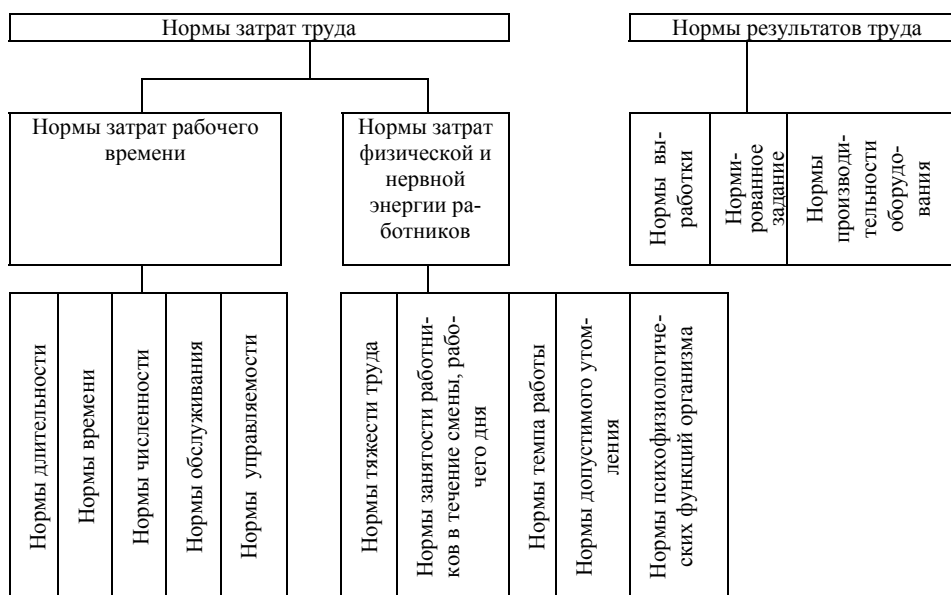


Рис. 1. Нормы затрат и результатов труда

На сегодняшний день в большей мере изучены нормы для измерения затрат рабочего времени. И это понятно, ведь исходной по отношению ко всем нормам является норма времени, так как каждая трудовая деятельность совершается во времени и в пространстве.

В социально-экономической литературе менее всего исследованы нормы затрат физической и нервной энергии работающих. Между тем их значение и учет очень важны при регламентации труда и отдыха, установлении стимулирующих надбавок и компенсаций, социальных льгот.

Приоритетным направлением совершенствования организации и нормирования труда в современном обществе является его гуманизация. Именно она должна обеспечить:

- развитие производства, ориентированного на потребности человека;
- высокую содержательность труда работников, соответствуя их профессиональным знаниям, умениям и навыкам;
- учет изменений в трудовой карьере;
- широкое и активное участие самих работающих в решении всех производственных задач.

Центр тяжести работы по совершенствованию нормирования труда должен быть перенесен на уровень первичного звена управления, т. е. организации.

К основным задачам совершенствования нормирования труда относятся:

- расширение сферы нормирования, т. е. измерение и оценка личного трудового вклада каждого работника;
- повышение качества действующих норм;
- обеспечение постоянной прогрессивности и обоснованности норм во всех сферах и отраслях на основе приведения их в соответствие с требованиями инновационной экономики, возложение обязанности на реализацию данной задачи и связанные с ней расходы на работодателя;
- разработка межотраслевых и отраслевых нормативных материалов по труду для всех категорий работающих;
- совершенствование методов нормирования труда на основе использования математического аппарата и современных информационных технологий для изучения и проектирования трудовых процессов;
- совершенствование нормативно-правовой базы организации труда во всех сферах и прежде всего в социальной. Вопросы организации нормирования труда должны включаться в договор и соглашения всех уровней социального партнерства.

Таким образом, отмеченное выше позволяет утверждать, что дисциплина «Организация нормирования труда» играет важную роль в экономической подготовке специалистов университетского уровня.

Литература

1. *Гастев А.К.* Как надо работать. 2-е изд. М.: Экономика, 1972.
2. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник. 5-е изд., изм. и доп. М.: Норма, 2008.
3. Новейший словарь иностранных слов и выражений. Минск: Современный литератор, 2007.