

В [6] показано, что мультидисциплинарный феномен культуры перестает быть чем-то внешним для методологических запросов исследователя, он непосредственным образом включается в когнитивные и социальные факторы развития знания, в единое смысловое целое современной культуры и образования.

Для реализации возможностей модернизации профессионального образования необходимо формировать социально-педагогическую, инновационно-творческую среду развития человеческого потенциала и культуры в целом.

Библиографический список

1. Абдеев Р.Ф. *Философия информационной цивилизации*. – М.: Изд-во «Владос», 1994. – 335 с.
2. Бочкарев А.И., Бочкарева Т.С., Бочкарева Р.А. *Формирование инновационной культуры в профессионально образовании*. – Тольятти, 2009. – 324 с.
3. Бочкарев А.И. Мозаичность понимания в картине инновационного профессионального образования // *Известия ЮФУ. Педагогические науки*. – Ростов-на-Дону. – 2010. – №7. – С. 25–30.

4. Бочкарева Т.С. *Инновационная культура личности в профессиональном образовании* // *Известия ЮФУ. Педагогические науки*. – Ростов-на-Дону. – 2010. – №7. – С. 165–170.

5. Бочкарев А.И. *Мультидисциплинарный феномен культуры* // *Экономика образования*. – 2011. – № 5. – С. 76–81.

6. Бочкарев А.И., Бочкарева Т.С. *Социокультурное проектирование инновационной творческой среды*. – Тольятти, 2012. – 524 с.

7. Данилюк А.Я., Кондаков А.М. *Развитие человеческого потенциала средствами воспитания и социализации в условиях модернизации России* // *Известия ЮФУ. Педагогические науки*. – Ростов-на-Дону. – 2010. – № 9. – С. 25–30.

8. Чекмарев В.В. *Е-мобиль...* // *Экономика образования*. – 2011. – № 5. – С. 76–81.

9. *Инновационная Россия-2020: стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года*. – М.: Минэкономразвития России, 2010. – 123 с.

10. Субетто А.И. *Ноосферное смысловедение* / Под науч. ред. проф. д.ф.н. Л.А. Зеленова. – Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012. – 260 с.

УДК 331

Лаптева Анна Михайловна

*кандидат экономических наук, доцент
Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова*

Захарова Мария Александровна

*кандидат экономических наук, доцент
Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова.*

РОЛЬ НОРМИРОВАНИЯ В ЭФФЕКТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Статья посвящена объяснению роли нормирования труда в системе управления стабильностью экономическо-го, социального и технического развития предприятия любой организационно-правовой формы.

Ключевые слова: *труд, нормирование труда, организация труда, нормы труда.*

В настоящее время, характеризующееся переходом от централизованной экономики к рыночной, возрастает роль нормирования труда как элемента управления стабильностью экономического, социального и технического развития предприятия любой организационно-правовой формы – государственного, казенного, малого, акционерного и др. Это объясняется, прежде всего, повышением роли экономического фактора в складывающихся отношениях между работодателем (администратором, доверенным лицом: и т.д.) и работником в процессе производства материальных благ (оказания услуг), получения прибыли и их распределения, а также усилением социальной направленности современного менеджмента.

При организации работы по нормированию труда в настоящее время необходимо учитывать особенности рыночной экономики применительно к сфере трудовых отношений.

Прежде всего, в условиях действия разнообразных форм собственности, в том числе и на труд, у работодателя и работника повышается экономический интерес к установлению обоснованных затрат рабочего времени и его использованию.

Работодатель как собственник средств производства (или их части) стремится извлечь максимальную прибыль от их применения посредством рационального использования труда работника с минимальными издержками, в т.ч. оптимальной численностью персонала, минимальными затратами рабочего времени при обеспечении высокого качества товара (услуг). Вот почему в странах с развитой рыночной экономикой на ряде фирм (их подразделений) создаются программы по нормированию труда, представляющие собой взаимоувязанные мероприятия, направленные на максимальное использование трудового потенциала всех работников путем расширения сферы нормирования, обеспечения высокого качества норм и нормативов,

поддерживая их на необходимом уровне, формирования высококвалифицированных кадров специалистов-нормировщиков и др. Достаточно новой тенденцией является усиление координирующей деятельности централизованной службы нормирования труда в рамках всей фирмы, что связано с возрастающей потребностью установления равнонапряженных норм времени на одни и те же виды работ (функций) и необходимостью создания единой автоматизированной нормативно-информационной базы. В то же время широкое развитие получают консультативные службы по вопросам нормирования труда, созданию соответствующей отчетности, документации и т.п. По мере развития рыночных отношений вопросы нормирования труда все в большей степени связываются с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления, ибо проблема повышения эффективности использования труда персонала остается самой острой.

Нормирование труда оказывает существенное влияние на решение многообразных социально-экономических задач лишь в том случае, если на предприятии действуют прогрессивные нормы, учитывающие оптимальные организационно-технические, экономические, психофизиологические и социальные факторы. У работника, реализующего свои трудовые способности, повышается интерес в более эффективном использовании рабочего времени, и, в то же время, требования нормальных условий труда и оптимальной его напряженности, установленной на базе объективно рассчитанных затрат. Без нормативного регулирования рабочего времени по продолжительности, степени напряженности (интенсивности), организации рационального использования трудовых затрат не могут состояться рыночные отношения внутри предприятия любой формы собственности и структуры управления.

Полная экономическая самостоятельность или свобода предпринимательства, характерная для рыночной экономики, наряду с выбором номенклатуры продукции (услуг), организационно-правовых форм и структур управления, финансового планирования и решения других хозяйственно-производственных вопросов, предполагает самостоятельность в установлении численности персонала, подборе кадров, выборе форм и систем оплаты труда и методов ее организации, в решении вопросов замены и пересмотра норм и других задач нормирования. Это означает, что в современных условиях направление решения основных трудовых вопросов переносится на уровень предприятия. Для предпринимательства важны точный учет и контроль издержек производства, в том числе, на трудовые ресурсы, а также повышение производительности труда всех категорий работающих, прежде всего, за счет максимально рационального использования

рабочего времени. Эти цели достигаются при помощи нормирования труда.

Зарубежные специалисты отмечают, что при внедрении нормирования труда предприниматели получали значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска и повышения качества продукции (услуг) при неизменных производственных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек, а также – социальный эффект: снижение текучести кадров, уменьшение числа трудовых конфликтов и т.п. [2].

Трансформация отечественной экономики, начавшаяся в 1992 г., повлекла за собой разрушение системы государственного регулирования трудовой сферы. Службы, занимающиеся вопросами нормирования на предприятиях, ликвидировались или сокращались, повышение квалификации и подготовка специалистов по труду практически прекратились, центры НОТ и многие отраслевые институты, где проводились исследования в этой области, были ликвидированы.

В настоящее время целесообразно использовать имеющиеся методики, нормативную базу, специальную литературу по нормированию труда, монографии, переводы зарубежной печати по данному вопросу и т.п. Кроме того, предприятиям следует воспользоваться методической и нормативно-информационной помощью со стороны соответствующих структур управления трудом в форме консультативного обслуживания, проведения семинаров, курсов повышения квалификации, заключения договоров и пр.

В январе 2000 г. Ученым советом Института труда Министерства труда Российской Федерации была рассмотрена и одобрена концепция «Нормирование труда в рыночной экономике». По инициативе НИИ труда 11 мая 2000 г. в рамках «Круглого стола» было проведено совещание специалистов по проблемам труда с целью определения мер, которые целесообразно осуществлять со стороны государства в решении означенных вопросов, исходя из тенденции их развития в современных экономических условиях. В работе совещания приняли участие представители Министерства труда РФ, Министерства экономики РФ, Министерства путей сообщения РФ, профсоюзных органов, научно-исследовательских организаций различных отраслей, ВУЗов, предприятий и организаций [4, с. 19].

Анализ выступлений участников совещания свидетельствует о росте заинтересованности как со стороны предприятий, так и со стороны государственных органов и профсоюзных организаций в решении вопросов производительности, организации и нормирования труда в целях повышения эффективности использования трудового потенциала населения страны и на каждом предприятии в условиях развития современной экономики. Вместе с тем, в настоящее время отечественный опыт

рекомендуется шире использовать в целях развития экономики страны.

Сегодня речь должна идти не о возрождении или совершенствовании прежних институтов нормирования, а о качественном изменении его организации, отвечающем новым экономическим условиям и ориентированным на перспективу.

Для работников свобода предпринимательства в настоящее время в значительной мере выражается в самостоятельном выборе сферы приложения своих способностей путем оценки не только уровня квалификации, сложности труда и пр., но и учета продолжительности рабочего времени и степени интенсивности (напряженности) трудовой деятельности.

В то же время, рыночные отношения, предусматривающие конкуренцию, зависят от ценообразования, саморегулирования рынка с учетом спроса–предложения и т.п. Свободные цены, безусловно, не означают отсутствия учета затрат труда на единицу производственной продукции (услуги), что, в свою очередь, повышает необходимость установления обоснованных трудовых затрат при определении цены на нее, а, следовательно, экономическое значение нормирования. Интерес к нормированию трудовых процессов, установлению необходимых затрат рабочего времени и его рациональному использованию повышается также при определении стоимости (цены) рабочей силы на рынке труда, где в рыночные отношения вступают работодатель и работник. Эти отношения регулируются на всех стадиях общественного воспроизводства путем формирования трудового потенциала (рабочей силы) и его использования и определяются формой собственности на средства производства и предметы производства и самой рабочей силой. Цена рабочей силы связана со многими аспектами переходного периода в экономике и зависит от многих факторов. Вместе с тем, при установлении цены труда на каждого работника на конкретном предприятии, становится очевидной необходимость, наряду с оценкой его квалификации, сложности, условий, определении количества (продолжительности) рабочего времени, степени его напряженности, а также темпа работы, что не случайно является неотъемлемой частью оперативного нормирования на предприятиях (фирмах) стран с развитой рыночной экономикой [3, с. 60].

Приведенные выше аргументы подтверждают значение организации и совершенствования работы по нормированию труда на разных уровнях управления экономикой с учетом условий переходного периода. Однако, по мере перехода предприятий на новые формы управления, реорганизации и т.п., на многих из них имеет место негативное отношение к нормированию труда, отрицание его роли при решении производственно-хозяйственных задач, вопросов ценообразования и т.п., а также

сокращение и ликвидация служб, занятых организацией и нормированием труда персонала, сокращение подготовки и повышения квалификации кадров специалистов по труду. Причины такого положения имеют и объективный и субъективный характер [1].

Таким образом, в настоящее время требуется создать условия для выполнения нормами затрат труда их основных функций: меры труда, меры вознаграждения за труд, эталона эффективности организации производства, труда и управления, критерия оценки уровня производительности труда, цены и качества продукции (услуги), с учетом особенностей современного этапа развития экономики. Функция нормы труда как меры труда в условиях централизованной экономики на практике не выполнялась, ибо нормы затрат рабочего времени выводились из меры вознаграждения за труд, из сложившегося или достигнутого уровня заработной платы без достаточной оценки необходимых затрат труда, без обоснованного учета явных и скрытых потерь рабочего времени и возможностей повышения производительности труда за счет лучшей его организации и нормирования. Это ослабляло значение роли данной функции нормы труда, приводило к уравниловке в оплате, снижало экономический интерес работника, порождало в ряде случаев повышенную текучесть кадров, а, следовательно, приводило к недостаточно эффективному использованию трудового потенциала работников. В современных условиях, как рассматривалось выше, повышается роль функции нормы труда как меры трудовой деятельности каждого работника, а также уровня его напряженности, темпа работы.

Функция нормирования труда как меры оплаты труда при переходе к рыночной экономике выходит за рамки государственного регулирования, становится функцией предприятия. Тариф не является ограничителем, а лишь государственной гарантией уровня оплаты работы определенной квалификации. Предприятие может изменять уровень тарифной ставки при соответствующих межразрядных соотношениях и базовой ставке первого разряда, определяемой прожиточным минимумом. Происходит переход от прямого регулирования индивидуальной или средней заработной платы к налоговому методу регулирования средств на оплату труда. Размер индивидуальной заработной платы должен определяться количеством труда работника и объемом заработанных предприятием средств на оплату труда. Норма времени становится средством распределения и стимулирования мотивации трудовой деятельности, в чем и проявляется ее экономическая значимость. Не имея прямой связи с заработком работника, норма времени по существу становится производственно-необходимым временем для выполнения технологического процесса при условии эффективного использования ма-

териальных и трудовых ресурсов и соблюдении качества продукции (услуг), т.е. призвана выполнять функцию регулятора производственного процесса (цикла) изготовления продукции (оказания услуг). В этом качестве целесообразно использовать нормы трудовых затрат) для оперативного управления производством, определения трудоемкости продукции (услуги), расчета роста производительности труда, сравнительного анализа и сопоставления результатов труда, оценки уровня техники и технологии, организации производства и труда и, в конечном счете, оценке уровня менеджмента данного предприятия (организации, фирмы) [5].

Основными задачами нормирования труда являются:

- 1) разработка и внедрение научно обоснованных норм и нормативов по труду;
- 2) выявление резервов роста производительности труда, потерь рабочего времени, недостатков в организации труда и производства, и на этой основе – разработка организационно-технических мероприятий по совершенствованию организации труда;
- 3) внедрение норм труда;
- 4) контроль за освоением норм труда и накоплением материалов для их пересмотра.

Задачи нормирования труда преследуют цели наилучшего использования средств производства при максимальной экономии и облегчении труда.

Важнейшим направлением совершенствования

организации и нормирования труда является автоматизация и компьютеризация этой работы в едином цикле с автоматизированным проектированием технологических процессов и организации труда, как на стадии проектирования технологических процессов, так и в действующем производстве. В целях сохранения принятой в теории и практике нормирования терминологии, целесообразно рассматривать нормы затрат труда (времени, выработки, обслуживания, численность и др.), как синоним производственно необходимых затрат времени при условии соблюдения требований их точности, прогрессивности и качества.

Библиографический список

1. *Генкин Б.М.* Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М.: Норма, 2005. – 448 с.
2. *Козырев В.М.* Основы современной экономики. – М., 2012. – С. 317–331.
3. *Колосова Р.П., Роцин С.Ю.* Экономика труда: от НОТ к теории социально трудовых отношений // Вестник Московского университета. – 1996. – №6 – С. 58–62.
4. *Мосейчук М.А.* Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование // Заработная плата. – 2004. – № 2. – С. 18–20.
5. *Пауто В.П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: КНОРУС, 2005. – 320 с.

УДК 338.46

Логвин Нина Владимировна

кандидат экономических наук

*Костромской государственной университет им. Н.А. Некрасова
nvlvgvin@mail.ru*

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ КАЧЕСТВА УПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИЕЙ РЕГИОНАЛЬНЫХ СИСТЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье обосновывается положение о продуктивности определения инновационной деятельности как элемента качества управления модернизацией региональной системы образования.

Ключевые слова: региональная система образования, инновационная деятельность, качество управления.

Под инновационной деятельностью понимается комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационных процессов на том или ином уровне системы образования (образовательного пространства) и сам процесс. Напомним, что инновационная деятельность является сегодня механизмом развития всей сферы образования. Однако любые механизмы функционируют в определенных средах. А для инновационных механизмов принципиально значимым является институциональная среда. Институциональная среда характеризуется, с одной стороны, высокой степенью изменчивости, с другой стороны – данностью своего существования. Поясним свою позицию.

Изменчивость институциональной среды определяется изменчивостью институтов, ее формирующих. Согласно дискурсивной точке зрения, в экономической литературе под институтами понимается совокупность формальных и устойчивых неформальных норм. Данное определение достаточно общо и вбирает в себя множество характеристик института как феномена общественной жизни. Синтез подходов к определению понятия осуществлен путем группирования выявленных признаков с учетом логических связей. Для нашего исследования значимым является выделение из всей совокупности институтов только институтов экономических и социальных (в силу специфики сферы образования и ее места и роли в социально-эконо-