

УДК 331.2

## ***ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ НОРМИРОВАНИЯ: ОСНОВНЫЕ РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ АКТЫ***

***Оборина А.В.***

*Пермский национальный исследовательский политехнический университет,  
Пермь, Россия*

**Аннотация.** Повышение производительности труда через внедрение системы нормирования – актуальный тренд для промышленных предприятий в условиях современной экономики, цифровизации, автоматизации процессов. Нормирование труда показывает высокую эффективность при внедрении. В статье описаны нормативно-правовые акты, постановления, регламенты, которые регулируют процесс формирования и внедрения системы нормирования труда управленческого персонала для промышленных предприятий. С одной стороны, данные документы ограничивают и обязывают руководителей выполнять ряд требований при планировании роста производительности труда через внедрение системы нормирования, а с другой – позволяют сформировать эффективную систему управления человеческими ресурсами, способную показать требуемые результаты.

**Ключевые слова:** нормирование, регламент, законодательный акт, постановление, эффективность, производительность.

## ***INCREASING THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT STAFF ON THE BASIS OF RATE-RATED: MAIN REGULATORY ACTS***

***Oborina A.V.***

*Perm National Research Polytechnic University  
Perm, Russia*

**Abstract.** Increasing labor productivity through the introduction of a rationing system is a current trend for industrial enterprises in the modern economy, digitalization, and process automation. Labor rationing shows high efficiency when implemented. The article describes the legal acts, resolutions, regulations that govern the process of formation and implementation of the system of labor rationing of managerial personnel for industrial enterprises. On the one hand, these documents limit and oblige managers to fulfill a number of requirements when planning labor productivity growth through the introduction of a rationing system, and on the other hand, they allow the formation of an effective human resource management system that can show the required results.

**Keywords:** rationing, regulation, legislative act, resolution, efficiency, productivity.

Повышение производительности и эффективности деятельности персонала является необходимым фактором в современных условиях для

формирования эффективности системы управления предприятием, а также для обеспечения запланированного результата ведения хозяйственной деятельности, выраженного в полученном доходе и норме прибыли.

С позиции организации и управления трудовыми процессами на предприятии эффективным и актуальным является внедрение системы нормирования трудовых процессов либо ее модернизация в силу изменения условий производства работ, внешних и внутренних факторов.

Под нормированием понимается процесс разработки и внедрения прогрессивных, технически и экономически обоснованных норм трудозатрат в оптимальных организационно-технических условиях. Нормы труда в свою очередь можно определить, как совокупность предписаний, правил, которые регламентируют трудовой процесс.

В современных условиях рыночного хозяйствования уровень управляемости организацией определяется не только технологическим оснащением, применением передовых технологий и инновационных методик производства, но и наличием и функционированием системы регламентов всех организационно-экономических процессов.

Регламентирование трудовых процессов - это установление правил, положений, инструкций, норм, определяющих порядок деятельности работников при осуществлении ими трудовых функций.

Регламентация процесса нормирования труда управленческого персонала происходит на локальном уровне через ряд регламентов внутри предприятия на уровне организации, но в то же время и на законодательном уровне в формате постановлений, законодательных актов, рекомендаций для отраслей хозяйства или секторов экономики.

Для организации эффективного управления деятельностью организации, коллективом сотрудников, определения оптимальной численности и соотношения категорий персонала, оптимального распределения функционала в возможности избежать дублирования функций разрабатываются

Вектор экономики | [www.vectoreconomy.ru](http://www.vectoreconomy.ru) | СМИ ЭЛ № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

регламентирующие деятельность нормативные документы. На уровне эффективной организации труда вопрос регламентирования крайне важен, так как именно способен снять напряженность во взаимоотношениях между работодателем и работником, четко определить должностные обязанности сотрудников, грамотно выстроить управленческую структуру, спланировать ресурсы под трудовые процессы.

Все множество регламентирующих документов, как внутренних для предприятия, так и внешних (на уровне отрасли, трудовых сообществ, государства и пр.) можно выделить в систему, основной целью которой является упорядочение трудовых процессов. В рамках системы регламентов можно выделить устав организации, положения о работе подразделений или отделов, должностные инструкции на каждую должность сотрудников, управленческая структура предприятия с распределением функционала, ряд норм труда (нормы времени, численности, управляемости), правила внутреннего распорядка и прочие документы.

Основой регламентирования производственного труда на предприятии могут выступать Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕКТС), отраслевые справочники рабочих профессий, Общероссийский классификатор профессий для типовых должностей, должностные инструкции для специфических специальностей, функциональная структура, схема организации рабочего места и пр.

Трудовая деятельность управленческого персонала как более трудоемкая область, имеющая ряд особенностей, но при этом имеющая большее значение для организации деятельности всей компании регламентируется на более высоком уровне: Конституция РФ, Федеральные законы, положения, должностные инструкции и трудовые договоры. Данные документы должны учитывать организацию такой системы управления, при которой каждый руководитель (структурного подразделения, служащий) вносил бы свой вклад в

решение задач по управления предприятием в соответствии с его ролью и статусом.

Вопросы реализации нормирования трудозатрат регламентируются и устанавливаются законодательными и нормативно-правовыми документами на трех уровнях: государственном, отраслевом (территориальном) и на уровне предприятий.

Основной документ, регламентирующий взаимоотношения между работником и работодателем, - Трудовой кодекс Российской Федерации. В данном случае он выступает как способ государственного содействия системной организации нормирования труда.

Глава 22 «Нормирование труда» касается вопросов организации процесса нормирования труда, в частности в статье 159 «Общие положения».

Статья 160 «Нормы труда» дает законодательное определение понятие норм труда и порядка их пересмотра в зависимости от уровня технологического оснащения и внедрения современных технологий.

Статья 161 ТК РФ «Разработка и утверждение типовых норм труда» дает рекомендации по установлению норм труда для типовых производственных процессов, ссылку на документы по порядку утверждения данных нормирующих документов.

Статья 162 ТК РФ «Введение, замена и пересмотр норм труда» дает рекомендации по пересмотру уже принятых в компании нормативов по труду, порядке ознакомления сотрудников предприятия с данными изменениями.

Статья 163 «Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки» определяет для предприятий-работодателей обязанности по обеспечению условий для выполнения сотрудниками нормативов по труду.

Нормирование трудовых процессов в Трудовом кодексе определяется через фактор повышения эффективности труда, роста производительности и как результат роста доли прибыли компании и оптимизации численного состава персонала.

Стоит отметить, с одной стороны неоспорима значимость Трудового кодекса в регламентации трудовых процессов в целом и процесса нормирования труда в частности, но с другой стороны в выше указанных статьях кодекса даются общие рекомендации и ссылки на другие документы, регулирующие отношения между работником и работодателем в процессе нормирования с большей конкретикой. Этот факт позволяет сделать вывод, что в Трудовом кодексе даются рекомендации, но нет конкретики по рекомендуемым действиям, процессов разработки, утверждения, принятия нормативных документов, что дает возможность использовать ТК РФ как основу для организации деятельности по нормированию труда, но не как реальный практический инструмент.

Также Трудовым кодексом РФ не предусмотрена обязанность работодателя осуществлять процесс нормирования на основании ясных и четких критериев обоснованности норм труда. Основной задачей Трудового кодекса является взаимное согласование интересов работника и работодателя, защита прав, но он не содержит требований по увязке процесса нормирования с решением задачи по обеспечению равной оплаты труда за равный по значению / значимости труд.

Так с позиции содействия на государственном уровне процессу организации нормирования трудозатрат следует отнести Единый тарифно-квалификационный справочник работ и процессов рабочих (ЕТКС) для производственного труда и Квалификационный справочник должностей служащих, специалистов и других служащих (КС) для труда управленческого персонала и специалистов разного уровня.

Также в ТК РФ дается ссылка на Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР).

Объектами классификации в ОКПДТР являются профессии рабочих и должности служащих. ОКПДТР состоит из двух разделов: профессии рабочих и должности служащих.

Регламентация процесса нормирования труда с точки зрения работников бюджетной сферы представлена в Указе Президента РФ от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Данный Указ Президента отражает необходимость нормирования труда работников бюджетной сферы, как рабочих, так и управленческих профессий. На основе разработанных норм труда предлагается разработать систему материального стимулирования работников бюджетной сферы, то есть привязать показатели оплаты труда и стимулирующих выплат на законодательном уровне к показателю выполнения норматива по труду и обеспечения производительности труда.

Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р утверждена Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на период 2012-2018 гг.

Более ранним является Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 №804 «О правилах разработки и утверждении типовых норм труда».

Данные правила устанавливают порядок разработки и утверждения типовых (межотраслевых, профессиональных, отраслевых и иных) норм труда для однородных работ.

Именно этот документ стал отправной точкой для возрождения системы нормирования многих трудовых процессов

Еще одним документом, регламентирующим процесс нормирования труда на государственном уровне, является Приказ Минтруда России от 30.09.2013 №504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

Данный Приказ определяет и рекомендует к применению в практике муниципальных предприятий подходы к разработке системы нормирования труда применительно к технологическим (производственным) процессам и организационно-техническим условиям их выполнения.

Переходя на уровень предприятия, необходимо отметить, что система нормирования регламентируется Положением о системе нормирования труда, которая должна быть утверждена локальным нормативным актом с учетом мнения представителей коллектива организации, либо входит составной частью в коллективный договор предприятия с сотрудниками.

Говоря в целом о системе регламентирующих нормирование труда документов, стоит отметить, что данная система является слабо развитой, достаточно часто данная система не способна дать однозначного толкования спорных моментов в вопросах нормирования труда между работниками и работодателем, а также она в слабой мере способна учитывать особенности труда различных категорий работников, в частности управленческого персонала.

### **Библиографический список**

1. Глазова, Н. В. Нормативно-правовое обеспечение нормирования труда / Н. В. Глазова // Гео-Сибирь. – 2005. – Т. 1. – № 2. – С. 59-63.
2. Оборина, А. В. Нормирование труда как перспективный инструмент повышения эффективности деятельности промышленных предприятий: актуальность, проблемы и потенциальный результат на примере отрасли лома черных и цветных металлов / А. В. Оборина // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 11(136). – С. 980-983.
3. Электронный ресурс. Единый тарифно-квалификационный справочник. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_92907/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_92907/) Дата обращения – 05.04.2022г.
4. Электронный ресурс. ТК РФ, Глава 22. Нормирование труда – КонсультантПлюс. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/cf919cbb4eb32971a96a65392557dbee9222a5fd/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cf919cbb4eb32971a96a65392557dbee9222a5fd/) Дата обращения – 02.04.2022г.

5. Электронный ресурс. Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. Постановление Госстандарта РФ от 26.12.1994 N 367 (ред. от 19.06.2012) <http://okpdtr.ru/> Дата обращения – 19.04.2022г.

6. Электронный ресурс Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201205070023>. Дата обращения – 05.04.2022г.

7. Электронный ресурс. Распоряжение от 26 ноября 2012 года №2190-р. <http://government.ru/docs/5579/> Дата обращения – 05.04.2022г.

8. Электронный ресурс. Постановление Правительства РФ от 11 ноября 2002 г. N 804 "О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда". [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_39526/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39526/). Дата обращения – 09.04.2022г.

9. Электронный ресурс. Приказ Минтруда России №504 от 30 сентября 2013 г. <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/145> Дата обращения - 06.04.2022г.

*Оригинальность 81%*