

Необходимость нормирования на предприятиях в нестабильной экономической среде

© 2009 Е.В. Колосова

В современной нестабильной экономической среде предприятия индустрии гостеприимства и туризма стараются использовать все свои возможности и резервы для эффективной работы и развития. Одним из таких достаточно перспективных резервов является рабочая сила, а точнее, ее грамотное использование и распределение. А нормирование труда представляет собой инструмент для научного обоснования и грамотного расчета оптимального количества работников для эффективной работы любого предприятия.

Ключевые слова: нестабильная экономическая среда, индустрия гостеприимства и туризма, норма труда, производительность, нормирование труда.

В нестабильной экономической среде возрастающей конкуренции вопрос о проведении мероприятий по нормированию труда на предприятиях индустрии гостеприимства и туризма приобретает все большую актуальность. Предприятия начинают интересоваться не только внешними резервами повышения эффективности своей деятельности, но и внутренними (повышение эффективности производственного процесса и в то же время сокращение затрат). Неотъемлемой частью этого процесса являются организация и нормирование труда.

Очень часто на предприятиях нет обоснованных норм труда, в результате чего возникают такие ситуации, когда в процессе производства и оказания услуг может образоваться нехватка рабочей силы либо ее избыток. Ни то и ни другое не является для предприятия хорошим показателем, так как оно предлагает оптимальную стабильную численность персонала, для которой будет возможен точный учет расходов на содержание, соответственно, можно будет полностью отразить в себестоимости продукции и услуг затраты, приходящиеся на данную статью издержек.

Иногда загруженность производственных мощностей в действительности ниже, чем заявлено в сопроводительной документации к оборудованию (особенно к современному импортному). Это связано с тем, что рабочий процесс организован неоптимально. Отсюда, как правило, количество персонала на предприятии является избыточным, что влечет за собой увеличение фонда оплаты труда и рост себестоимости продукции и услуг.

Зачастую в современной экономической среде нет научно обоснованных норм либо их значения необоснованно завышены, а порою вообще устарели, так как не пересматривались уже много лет. Рациональное использование рабочего времени приводит к повышению производитель-

ности труда и, как следствие этого, к снижению издержек на изготовление единицы продукции или услуги и к росту объемов прибыли, к этому стремится каждый руководитель предприятия.

В индустрии гостеприимства и туризма, где доля “живого” труда достаточно высока и очень многие обязанности человека сложно представить в исполнении машины, нормы труда не пересматриваются и, как следствие не принимаются в виде возможного экономического резерва. Но в последнее время стремительное развитие научно-технического прогресса привело к появлению нового оборудования, позволяющего снизить долю “живого” труда, заменив его оборудованием, тем самым снизив затраты, связанные с содержанием работников, да и подчас само количество служащих на предприятии людей.

Установление технически обоснованных нормативов ориентирует предприятие и его работников на достижение более высокой производительности труда, а также повышает точность планирования финансово-экономических показателей и трудовых ресурсов предприятия.

Нормирование труда преследует ряд целей:

- экономические - нормирование труда позволяет осуществлять более четкое планирование фонда оплаты труда сотрудников, а также при необходимости может быть направлено на повышение производительности труда по средствам материального стимулирования;

- организационные - касаются решения конкретных организационных вопросов, связанных с оптимизацией численности, с более четким планированием выпуска продукции и оказания услуг на предприятии.

С помощью нормирования можно решить следующие задачи:

- разработка норм основного и вспомогательного оперативного времени в зависимости от условий выполнения производственно-трудового процесса;

- выявление причин потерь и нерациональных трат рабочего времени и разработка мероприятий по их устранению;
- проверка действующих норм и выявление причин невыполнения норм выработки отдельными сотрудниками;
- установление норм численности сотрудников.

Острой остается проблема решения вопросов нормирования труда во взаимосвязи с социально-экономическими и социально-психологическими аспектами управления. При нестабильной экономической среде нормирование труда выполняет специфическую роль, обусловленную разновременностью актов “покупки” рабочей силы и ее оплаты работодателем и вытекающими из этого противоречиями. В момент найма работника фиксируются далеко не все условия использования его способности к труду в процессе производства, а лишь основные. В коллективных договорах, закрепляющих условия найма, обычно указываются уровень тарифной ставки для разных групп рабочих, продолжительность рабочего времени и некоторые другие условия. Но объем затрат труда в единицу времени, т.е. уровень интенсивности труда, как правило, заранее не оговаривается. Между работником и работодателем решаются вопросы установления и пересмотра тарифных ставок, оплаты сверхурочных часов, выходных и праздничных дней и других условий труда. Однако по поводу нормирования трудовых затрат, методов их установления, характера и уровня норм труда (норм времени, выработки и др.) переговоры, как правило, не ведутся. В результате при фактической оплате рабочей силы цена ее реализации оказывается ниже, чем при найме, так как даже если общая сумма заработной платы в связи с ростом выработки за этот период возросла, то цена часа труда с учетом повышения его интенсивности уменьшилась. Таким образом, с помощью нормирования труда работодатель повышает средний уровень интенсивности труда на своем предприятии по сравнению со среднеобщественным, соответственно, сокращает издержки производства, что приводит к росту прибыльности авансированного капитала, улучшению конкурентоспособности предприятия. В этом проявляется двойная роль нормирования труда применительно к интересам работника и работодателя.

С другой стороны, грамотный подход к опделению трудового потенциала того или иного работника, а также выявление способностей дает работодателю определенный резерв в нестабильной экономической среде. Достаточно ярким примером такого резерва в ресторанном секторе ин-

дустрии гостеприимства являются повара, обладающие навыками приготовления блюд различных стран (русская, итальянская, китайская кухня и т.д.). И получается, что во время экономического спада и, как следствие, снижения посещаемости ресторана одним из способов выживания является увеличение ассортимента продукции, для этого требуются специалисты по другому ассортименту блюд, происходит увеличение финансовых затрат, но в данной ситуации сложно спрогнозировать, будет оно оправданным или нет. А при наличии многопрофильного повара такой финансовый риск попросту не требуется, что может являться элементом серьезной экономии.

Важная задача организации нормирования - планирование и осуществление периодического пересмотра норм и нормативов с целью обеспечения их прогрессивности, недопущения ослабления нормы и снижения уровня ее напряженности. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что большинство предприятий пересматривает нормы через сравнительно небольшие промежутки времени - от 6 мес. до 1 года, постоянно ужесточая их даже при небольших усовершенствованиях производственного и трудового процессов, проведении незначительных организационно-технических мероприятий.

Особенностью современного этапа организационной работы по нормированию является повышение эффективности труда нормировщиков путем комплексной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, формирование квалифицированных специалистов за счет привлечения к нормативно-исследовательской работе молодых специалистов, как окончивших высшие учебные заведения, так и прошедших дополнительное специальное обучение, а также высококвалифицированных специалистов для проведения исследовательских работ на уровне предприятия.

Важной тенденцией в управлении нормированием труда в настоящее время является расширение связей с консультативными фирмами, занимающимися этой проблемой на достаточно высоком профессиональном уровне, а также владеющими программным обеспечением решаемых вопросов при использовании высокоэффективной вычислительной техники и т.п.

Таким образом, в современных нестабильных экономических условиях нормирование труда, а также выявление и создание резервов рабочей силы может стать высокоэффективным способом выживания предприятия, а при дальнейшей работе в более комфортной экономической среде - существенным фактором повышения конкурентности на рынке индустрии гостеприимства и потенциалом развития и расширения сферы деятельности в целом.