

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра менеджмента и маркетинга

**НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ (НА ПРИМЕРЕ
ЦФО ГУ МВД РОССИИ ПО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ)**

АВТОРЕФЕРАТ

ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студента 3 курса 391 группы
направления 38.04.01 Экономика
экономического факультета
Толстолицкой Ольги Александровны

Научный руководитель
профессор, д.с.н., к.э.н., доцент _____
дата, подпись

П.С. Кузнецов

Заведующий кафедрой
к.э.н., профессор _____
дата, подпись

Л.И. Дорофеева

Саратов 2020 год

Введение. Актуальность исследования нормирования труда в системе МВД объясняется повышением значимости экономического фактора в отношениях между администрацией бюджетного учреждения и сотрудником, а также усилением социальной направленности современного менеджмента.

Цель работы заключается в комплексном исследовании нормирования труда, его особенностей относительно системы МВД РФ, выявлении недостатков и предложении путей совершенствования посредством модернизации распределения и учета рабочего времени.

Для достижения поставленной цели необходима реализация следующих **задач**:

- изучить теоретические основы нормирования труда;
- охарактеризовать проблемы нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области;
- сформулировать предложения по совершенствованию нормирования труда в рамках тематики работы;
- установить ожидаемый экономический эффект.

На ход проведенного исследования, касающегося теоретических основ нормирования труда, особое влияние оказали научные труды как отечественных, так и зарубежных ученых: А. Алавердова, М. Бора, И.Ю. Бувевича, Д. Полферина, Э.И. Кларка и других.

В работе использовались также разработки С.Е. Вицина, Л.Ш. Берекашвили, Г. Г. Зуйкова и других.

В основу проведенного исследования были положены такие нормативные акты, как Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, Федеральные законы, иные нормативные акты, регулирующие порядок установления и применения нормирования труда.

Структура диссертации определяется целью и поставленными в исследовании задачами. Диссертация состоит из введения, трех глав, объединяющие восемь параграфов, заключения, списка использованной литературы.

Теоретическая и практическая новизна исследования находит свое отражение в **положениях, выносимых на защиту:**

1. Уточнено понятие нормирования труда, которое целесообразно закрепить законодательно для обеспечения защиты прав и законных интересов работников: на здоровье и безопасные условия труда, достойную занятость и вознаграждение за выполняемую работу. Под ним предлагается понимать деятельность организации, направленную на установление рациональной меры интенсивности труда, обязательной для выполнения сотрудниками в течение рабочего времени при обеспечении работодателем нормальных, или отличающихся от нормальных, условий труда.
2. Обосновано мнение, что для измерения производительности труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области используется характеристика «нагрузка на одного сотрудника», поскольку в деятельности данных сотрудников преобладает умственный труд.
3. Предложена усовершенствованная методика расчета коэффициента, отражающего планируемые невыходов во время нахождения на больничном, неоплачиваемом отпуске и прочих невыходов, которая позволяет учесть такие факторы, как дни невыходов, приходящиеся на рабочие дни, дополнительные отпуска.
4. Разработаны нормативы времени, отвечающие специфике деятельности сотрудников ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области, а именно учитывающие время по профессионально-служебной и физической подготовке.
5. Скорректированы исходные данные для расчета коэффициента невыхода на работу с целью определения реального значения процента невыходов работников в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области, что позволяет высвободить нормативное количество штатных единиц, оптимизировать расходы на оплату труда и бюджетные ассигнования.

Основное содержание работы. Первая глава «Теоретические аспекты нормирования труда» состоит из трех параграфов, в которых уделяется внимание истории возникновения и развития нормирования труда, раскрывается сущность понятия нормирования и анализируются законодательные основы регулирования нормирования труда.

В первом параграфе «История возникновения и развития нормирования труда» рассматриваются вопросы, связанные с историческими аспектами развития представлений о нормировании труда.

Одними из первых, кто начал анализировать проблемы нормирования труда, были зарубежные ученые и специалисты-практики. Родоначальниками существующих методик нормирования труда стали инженеры из США Ф. Тейлор и Ф. Гилберт. Ф. Тейлор разработал и применил на практике методику исследования трудозатрат при помощи хронометражных наблюдений, а также аналитическую методику нормирования.

Ф. Гилберт уделял особое внимание анализу трудовой деятельности, ее целесообразности, проектированию эффективного способа выполнения работы, исключая все непроизводительные и лишние движения. Ф. Гилберт установил, что выполнение трудовых операций состоит из повторяющихся движений.

В Советской России первым организатором труда следует считать А.К. Гастева – выдающегося российского ученого, основателя и руководителя Центрального института труда, созданного в 1921 году. Основным направлением исследований в институте являлся расчет норм времени при помощи опытно-статистического метода.

Развитие нормирования труда в структурах МВД РФ приходится на 70-е годы XX-го столетия и связано с именами следующих ученых: С.Е. Вицина, Л.Ш. Берекашвили, Г.Г. Зуйкова и др. Однако развитие нормирования в большей степени касается не разработки конкретных норм, а механизма осуществления подготовительных работ к проведению нормирования. В своих трудах Л.Ш. Берекашвили сделал акцент на модели сложного многофакторного

математического анализа и расчете численности персонала, основанного на ряде хронометражных замеров.

К разработке современных подходов к нормированию труда также обращаются такие исследователи РАНГХиГС, как О.В. Александров, Е.И. Добролюбова и другие. Они предлагают методику нормирования работников бюджетной сферы в рамках разработки государственного задания РАНГХиГС. Методика заключается в определении потребности в персонале на основе ожидаемых показателей результативности, изменения административных процедур, регулирующих оказание госуслуг.

Во втором параграфе «Сущность нормирования труда» рассматриваются разные подходы к определению понятия, выделены основные задачи нормирования труда.

Переходя к вопросу определения нормирование труда можно обнаружить отсутствие единого понимания данного термина. На основе рассмотренного в данном параграфе значения выявлено, что термин «нормирование труда» так и не получил надлежащего нормативно-правового определения.

Таким образом, понятие нормирование труда необходимо включить именно в законодательство для обеспечения защиты прав и законных интересов работников: на здоровье и безопасные условия труда, достойную занятость и вознаграждение за выполняемую работу. Под ним предлагается понимать деятельность организации, направленную на установление рациональной меры интенсивности труда, обязательной для выполнения сотрудниками в течение рабочего времени при обеспечении работодателем нормальных, или отличающихся от нормальных, условий труда.

После того, как определение «нормирования труда» раскрыто, следует выяснить, в чем же заключаются основные задачи нормирования труда.

Основные задачи нормирования труда состоят в том, чтобы обосновать необходимую и достаточную величину затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях; проектировать рациональные методы труда; постоянно изучать, обобщать и распространять производственный опыт;

пересматривать нормы затрат труда по мере изменения условия труда. Решение этих задач позволит облегчить труд работников, повысить производительность труда и увеличить объем работ.

В третьем параграфе «Законодательные основы регулирования нормирования труда» анализируются нормативно-правовые акты между работником и работодателем в сфере труда.

Проблемой правового регулирования нормирования труда являются пробелы в законодательстве в области нормативного регулирования нормирования труда. В виду этого на практике возникают проблемы, приводящие к затруднению в реализации принципов трудового законодательства. Это также осложняет реализацию и установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, созданию благоприятных условий труда, защите прав и законных интересов работников и работодателей. В современных условиях правовое регулирование нормирования труда должно обеспечивать объективно необходимую деятельность по упорядочению процесса труда, который на основе разработанных способов нормирования труда организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему каждой организации.

В соответствии со статьей 159 ТК РФ для работников закрепляются права, являющиеся основой в системе нормирования труда.

Минимальные права работника можно разделить на 6 групп:

- гарантии, связанные с заработной платой;
- гарантии, связанные со временем труда и отдыха;
- гарантии, регламентирующие условия труда;
- гарантии, связанные с увольнением;
- гарантии, связанные с привлечением виновных в нарушении прав сотрудника к ответственности.

Вторая глава «Анализ нормирования труда на примере ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области» содержит три параграфа и посвящена анализу деятельности учреждения, а также выявлению проблем, касающихся нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области.

В первом параграфе «Характеристика организации ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области» описываются общие положения о деятельности ЦФО, а также анализируется обеспеченность учреждения рабочей силой.

ЦФО осуществляет финансово-экономическую деятельность и находится в ведении ГУ МВД России по Саратовской области. ЦФО находится в непосредственном подчинении начальника ГУ МВД России по Саратовской области, в оперативном подчинении – начальника Тыла ГУ МВД России по Саратовской области.

ЦФО является юридическим лицом, имеет бланк и печать с изображением Государственного герба Российской Федерации со своим полным и сокращенным наименованием, иные печати, штампы и бланки установленного образца, а также счета, открываемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В ЦФО преимущественно работают сотрудники среднего возраста, так как они наиболее трудоспособны и имеют достаточный опыт работы в данной области. В составе коллектива также есть группы работников молодого возраста – до 25 лет, и более старшего – свыше 45 лет.

В структуре половой принадлежности сотрудников ЦФО женщины занимают 97,10 %, мужчины – 2,9 %.

Групповая дифференциация сотрудников по полу и возрасту особенно важна при нормировании труда молодых сотрудников и лиц предпенсионного возраста. Это объясняется необходимостью создания для всех сотрудников организации равных возможностей для выполнения норм.

Большая часть сотрудников ЦФО имеют высшее образование, соответствующее направлению деятельности.

Второй параграф «Анализ нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области» посвящен анализу состояния нормирования труда в ЦФО.

При разработке системы нормирования труда проведен анализ имеющихся типовых норм труда, утвержденных федеральными органами исполнительной власти в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 11.11.2002 г. № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда».

На основе типовых норм труда могут быть определены для применения в ЦФО:

- нормы времени;
- нормы обслуживания;
- нормы численности.

Третий параграф «Проблемы нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области» выявлены проблемы нормирования труда в ЦФО.

Одной из нерешенных проблем является работа по устаревшим нормативным материалам по труду и отсутствие современных исследований. Последнее исследование касательно вопросов нормирования труда было проведено Центральным бюро нормативов в 1998 году, практический пересмотр межотраслевые нормативы состоялся в 1992 году.

Актуальной проблемой в повседневной работе ЦФО является выполнение работы в отсутствие одного или нескольких работников. В данной ситуации замещающий сотрудник вынужден трудиться с повышенной интенсивностью и выполнять больший объем работы. Повышение интенсивности труда может представлять скрытое удлинение рабочего дня.

Расчет штатной численности работников проводится на основе норматива – идеальной ситуации, в которой все сотрудники присутствуют на рабочих местах. Нормативная величина не учитывает, что работники могут отсутствовать по причинам планируемых и непланируемых невыходов. Для

поправки расчета штатной численности разработаны рекомендации для совершенствования коэффициента невыхода работника, а также доказана практическая эффективность использованной усовершенствованной методики определения коэффициента невыходов.

В третьей главе «Обобщение результатов анализа нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области» на основании проведенной аналитической работы в первой и второй главе была предложена программа мероприятий направленная на совершенствование системы нормирования труда в ЦФО.

Совершенствование системы нормирования труда будет касаться коэффициента невыхода работника на рабочее место, как показателя, оказывающего влияние на итоговую штатную численность учреждения.

В ходе расчета данного показателя по текущей методике были выявлены следующие проблемы применительно к данному учреждению.

Нормативный фонд рабочего времени одного работника за расчетный период времени не отражает реальную ситуацию по следующей причине:

- количество дней дополнительного отпуска различается в зависимости от стажа работы в системе МВД России.
- количество дней основного отпуска различается в зависимости от категории персонала.

При расчете коэффициента невыходов по усовершенствованной методике расчета произошло снижение коэффициента невыходов на 0,01 единицу.

Следовательно, ЦФО можно высвободить 0,5 ставки.

При использовании усовершенствованной методики расчета коэффициента невыхода работника на рабочее место достигаются следующие преимущества:

- Устраняется вероятность «раздувания» штатной численности государственных и муниципальных учреждений;
- Происходит оптимизация затрат на оплату труда, а также на оплату страховых взносов;

- Расчет коэффициента невыходов по усовершенствованной методике расчета позволяет выявить реальную ситуацию, связанную с невыходами работников на рабочее место.

Социальный эффект качественного нормирования труда заключается в осознании справедливости распределения труда и его оплаты. Наиболее явным критерием справедливости является сравнение оплаты труда других работников в своем коллективе, выполняющих аналогичную работу. Справедливость в распределении обязанностей означает, что каждый сотрудник должен иметь обязанности, соответствующие его правам и привилегиям, например должности, заработной плате. При этом сложившееся распределение обязанностей должно признавать справедливым все или абсолютное большинство членов коллектива, а не только его руководитель. Здесь должен действовать следующий принцип: чем больше сотруднику дано, тем больше должно с него спрашиваться и наоборот.

Экономическая эффективность мероприятий может быть выражена через высвобождение численности персонала и экономии фонда оплаты труда.

Заключение. В результате проведенного исследования в рамках поставленной цели через установленные задачи были определены основные направления совершенствования нормирования труда в ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области.

Отсутствие в научной литературе, а также в законодательстве определения того, что следует понимать под нормированием труда, способствовало уточнению автором данного понятия. В результате проведенного диссертационного исследования осуществлен анализ труда специалистов бюджетной сферы и предложено понятие «Нормирование труда».

В рамках данной магистерской диссертации были исследованы теоретические аспекты системы нормирования труда, проанализировано текущее состояние системы нормирования труда учреждений в Российской Федерации, также была проанализирована оценка существующей системы нормирования труда в ЦФО и выявлены основные проблемы. На фоне данных

исследований была разработана усовершенствованная методика определения коэффициента невыходов сотрудников ЦФО и доказан социально-экономический эффект.

На примере ЦФО ГУ МВД России по Саратовской области были выявлены основные проблемы, связанные с текущей системой нормирования труда в учреждении, выделены направления совершенствования данной системы, а также разработан алгоритм определения коэффициента невыходов с учетом специфики персонала МВД (дополнительные отпуска в зависимости от стажа и другие).

Коэффициент рассчитывается с учетом корректировок всех составляющих показателя. Большое значение в расчете данного показателя заключается в нахождении объективного значения итоговой штатной численности. Использование усовершенствованной системы нормирования труда позволяет оценить реальную величину невыходов работника на рабочее место и соответственно формировать штатное расписание, которое отражает необходимый минимум по каждой категории должностей. Таким образом, система нормирования труда позволит не только формировать оптимальную штатную численность, но и оптимизировать ФОТ учреждений.