УДК 331.108.43

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ НАУК[1]



Никольский Артём Викторович
экономист
ООО «НПП Стройтэк», г. Екатеринбург,
соискатель
ФГБОУ ВПО «Уральский государственный экономический университет»

tem_20@mail.ru
ул. 8 Марта, 62-455
г.Екатеринбург, РФ, 620129
+7 (982) 624-04-00

Аннотация. В данной статье содержится инновационный взгляд на проблему взаимосвязи наук с нормированием труда. Другая проблема, решаемая в данной статье, - предоставление достоверной информации, которая бы не дезориентировала специалиста, и позволяла бы реализовать все полученные знания на практике, тем самым формировала полноценные навыки, идеи, которые будут реализовываться на практике. Автор в статье также изучает взаимосвязь двух основополагающих показателей системы организации и нормирования труда: результата труда, который присутствует на любом предприятии и в любой сфере, – выработки, и трудоёмкости, то есть затраченного на производство времени всех экономически активных людей. Доказывается невозможность исключения нормирования труда из деятельности по управлению организацией. Материалы статьи могут послужить источником для дальнейших научных исследований в области нормирования труда и смежных дисциплин. Статья предназначена для будущих и настоящих специалистов по организации и нормированию труда, экономистов, специалистов в области производства и строительства.

Ключевые слова: организация и нормирование труда; трудоёмкость; выработка; персонал; потери рабочего времени; адаптация.

JEL коды: J22; J24; M11.

Введение

Актуальность исследования объясняется тем, что в специализированной литературе отсутствует полноценная информация о взаимосвязи науки «организация и нормирование

[1] Посвящаю своей маме

© А.В.Никольский

труда» с другими науками, что не позволяет будущему специалисту полностью определить функции и возможности нормирования труда.

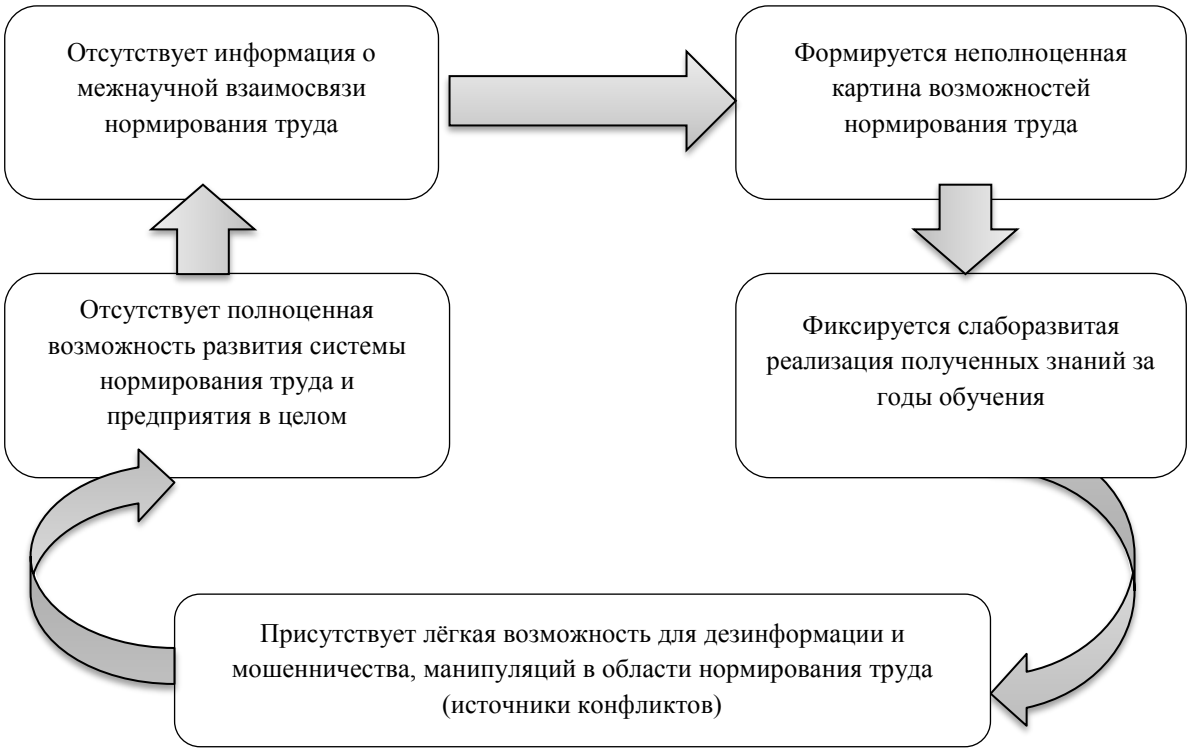
Система организации и нормирования труда достаточно обширная, требует значительных усилий для её овладения и множества информации, как любая дисциплина нормирование труда взаимодействует со многими смежными науками, знать которые необходимо будущему и настоящему специалисту по нормированию труда. Знание возможностей системы нормирования труда не позволит ввести в заблуждение специалиста, манипулировать им и толкать на должностные преступления.

Целью настоящей статьи является определение параллелей и взаимосвязей организации и нормирования труда с различными науками.

1. Укрупненная взаимосвязь нормирования труда с другими науками

Для начала определим область рассматриваемой проблемы, а именно отразим укрупнённую причинно-следственную взаимосвязь недостатка информации и её корреляцию в сфере экономики труда, а именно нормирования труда на рисунке 1.

Рис.1: Укрупнённая схема взаимосвязи отсутствия полноценных знаний специалистом по нормированию труда[2]



[2] Составлено автором

© А.В.Никольский

Детализируем предложенную схему на примере, а именно рассмотрим случаи:

1) когда специалисту по нормированию труда работодатель ставит сроки установки норм на изготовления детали;

2) когда работник производства намеренно снижает темп работы во время хронометражных наблюдений;

3) когда руководитель участка опровергает верность установленных норм;

4) когда экономист предлагает иной метод расчётов норм;

5) когда возникли разногласия в установленной трудоёмкости на один и тот же вид работы при различных видах сырья.

Какие шаги делать в перечисленных случаях, поддаться, игнорировать или сопротивляться, но как именно ответить и важно - чем *аргументировать* свою позицию?! Чтобы дать ответы на предложенные вопросы рассмотрим на рисунке 2 те науки и дисциплины, с которыми взаимодействует нормирование труда.

Рис.2: Взаимосвязь наук с нормированием труда[3]



[3] Составлено автором

Выделим, что исключительно *комплексное* знания данных наук и дисциплин специалистом дают положительные результаты развития системы нормирования труда, следовательно, и организации. Рассмотрим каждую науку и дисциплину со стороны системы нормирования труда, а проще - ответим на вопрос: зачем нужно знать указанную науку. Далее по тексту будет дана *краткая характеристика* науки и дисциплины с примером взаимосвязи с нормированием труда, в развёрнутом виде каждая наука требует отдельной статьи, дипломной и диссертационной работы.

2. Углубленное изучение взаимосвязи организации и нормирования труда с другими науками

Начнём с интереснейшей науки – *истории*, все проходили данную дисциплину в школах, институтах и изучали важнейшие этапы зарождения и развития того или иного объекта исследования, будь то производство календарей или появления первых людей в Америке; система организации и нормирования труда, как и любая иная дисциплина, так же имеет свою историю, начиная с Тэйлора и заканчивая современными разработками в области IT-технологий.

Пример из курса истории:

Историю нормирования труда нужно знать специалисту в данной области с целью овладения навыками, которые были известны ещё задолго до его появления на свет (например, методов наблюдений), а так же для *недопущения* таких кровавых событий как восстаний рабочих в 1905 году, Ленского расстрела рабочих в 1912 году, расстрела рабочих в Новочеркасске в 1962 году – это всё жестокие разделы истории нормирования труда.[11]

В виду того, что все действия человека должны осуществляться в правовом поле, система нормирования труда должно входить в рамки законодательства. *Юриспруденцию* знать нужно с целью аргументировать свою точку зрения в рамках закона - важнейшая задача любого человека, специалист по нормированию труда так же не может быть исключением в данном случае. Поскольку Трудовой Кодекс детализирует трудовые правоотношения в сфере нормирования труда, то есть при судопроизводстве, основой в разрешении конфликта будет законодательство РФ, знание которого специалисту по нормированию труда необходимо. Законодательство РФ нуждается в корректировке, все статьи главы 22 ТК РФ оставляют много вопросов, вводят в заблуждение и информация в статьях может иметь многовариантную трактовку, приведём один пример.

Пример из курса юриспруденции:

Рассмотрим современный «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)ТК РФ, который включает в себя главу 22. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА [7] и содержит 5 статей о нормировании труда, на который и опирается современное Государство, вынося решение в ходе судопроизводства:

1. Статья 159. Общие положения. 2. Статья 160. Нормы труда. 3. Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда. 4. Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда. 5. Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

В целом информации о нормировании труда в Трудовом Кодексе не так много как нужно было бы, зато можем рассмотреть детально в рамках научной статьи то, что есть и начнём мы с начала и выделим ключевые:

«Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учётом мнения *представительного органа* работников.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены *не позднее,* чем за *два месяца*».

Отметим важные моменты в данной статье:

1) получается, что только при наличии «представительного органа работников» работодатель может ввести и пересмотреть нормы труда? Согласно ст. 29 ТК РФ «Представителями работников в социальном партнёрстве являются: профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом», нет информации о том случаи, когда в организации нет представителей работников, какие случаи возникают или пропадают права работника, ведь получается, что принимается мнение только представителя работника?!

2) Как именно должен быть извещён работник о введении новых норм: устно, письменно, образно – *нет информации* о достаточно важном момент – что считать уведомлением работника?

3) Из второго вопроса вытекает данные пробелы в законе: а какие нормы действует в период двух месяцем и где точка отсчёта двух месяцев, этот важный момент опущен?!

Данный пример хорошо иллюстрирует колоссальный источник шантажа и манипуляций любого субъекта системы нормирования труда.

Знание *экономики* безусловно нужно специалисту по нормированию труда, важно выделить, что экономику как микро, так и макро, важно и знать смежные дисциплины с экономикой, а именно: экономика труда, нормирование труда, организация труда, анализ трудовых показателей, экономика фирмы, бухгалтерский учёт, ценообразование, планирование, финансы, да в целом все дисциплины по экономике, где встречается «труд», так как где труд – есть нормирование труда. Полноценные и верные знание экономки является *фундаментом* решений простых и сложных задач в своей области.

Пример из курса экономики:

Производительность труда – основной показатель экономической эффективности производства отрасли и каждого предприятия. Рост производительности труда означает: экономию овеществлённого и живого труда и является одним из важнейших факторов повышения эффективности производства. [9]

Производительность труда экономике используется достаточно часто, да в целом везде, любой товар и услуга являются выработкой, на которую затрачивается трудоёмкость, а это основные показатели системы нормирования труда поэтому любой экономический расчёт в себе содержит затраты на труд или настоящего времени или прошлого; например: арендная плата содержит в себе долю затрат труда предпринимателей, которые организовывали строительство данного дома, работников, непосредственно строивших данный дом и наконец владельца этого помещения, который ранее затратил время для обеспечения покупки данной площади.

Специалисту по нормированию труда нужно владеть знаниями курса алгебры и геометрии, высшей материки, так как дисциплина нормирование труда содержит формулы, неравенства, графики, прогрессии, корреляции, степени: умение считать по формулам и разрабатывать новые необходимо специалисту, так же очень часто в нормировании труда встречаются реальные задачи на поиск скорости и, разумеется, времени (в нашем случае - трудоёмкости) – для всего этого нужны знания алгебры, а знания геометрии чаще необходимы для расчёта площадей изделий, так как трудоёмкость изделия будет зависеть от её площади, диаметра, радиуса, наличия смежных углов и прочих переменных.

Пример из курса алгебры:

При расчёте норм времени на изготовление деталей применяют графоаналитический метод, чтобы понять суть данного метода, из курса алгебры нужно вспомнить понятия и вид: алгебраического выражения, системы координат и функции и её области определения, возрастания и убывания, прогрессий. В рамках данной статьи в примере будет представлен простейший вид графоаналитического метода в нормировании труда, однако присутствуют

более сложные виды установления зависимостей, которым будет посвящена отдельная научная статья.

Максимально простой графоаналитический метод рекомендуется использовать по следующему алгоритму:

1. Определить единенный вид работы, функцию.

2. Определить фактор, влияющий на продолжительность операции, его мы указывать по оси абсцисс.

3. Определить единицы измерения времени, чаще это минуты, округлённые до сотен, время указываем на оси ординат

4. Определить наличие прогрессий у факторов и/или продолжительности операций, в случаи наличии прогрессии, определить и указать её закономерность для дальнейших расчётов и прогнозов.

5. Строим функцию или полигон частот, диаграммы и прочие иллюстрации при необходимости.

6. Сделать анализ и дать вывод.

Рассмотрим в таблице 1 частный случай сопоставления фактический затрат труда с ранее установленными нормами времени.

Табл.1: Данные хронометражных наблюдений[4]

№	Наименование затрат рабочего времени	Тип изделия			
		1	2	3	4
1	Количество сборочных элементов	68	76	84	92
2	Комплектация сборочных элементов **по нормам**, мин.	46,22	66,21	86,20	106,19
3	Комплектация сборочных элементов по факту, мин.	44,20	70,00	**95,00**	101,60
4	Отклонение от нормы, %	4,37%	-5,72%	**-10,21%**	4,32%

С точки зрения предложенного выше алгоритмы, получается:

1) был определён вид работы, в нашем случаи- комплектация сборочных элементов;

2) фактор, влияющий на продолжительность операции – количество сборочных деталей у изделия с 1 по 4;

3) минуты являются единицами измерения в нашем примере;

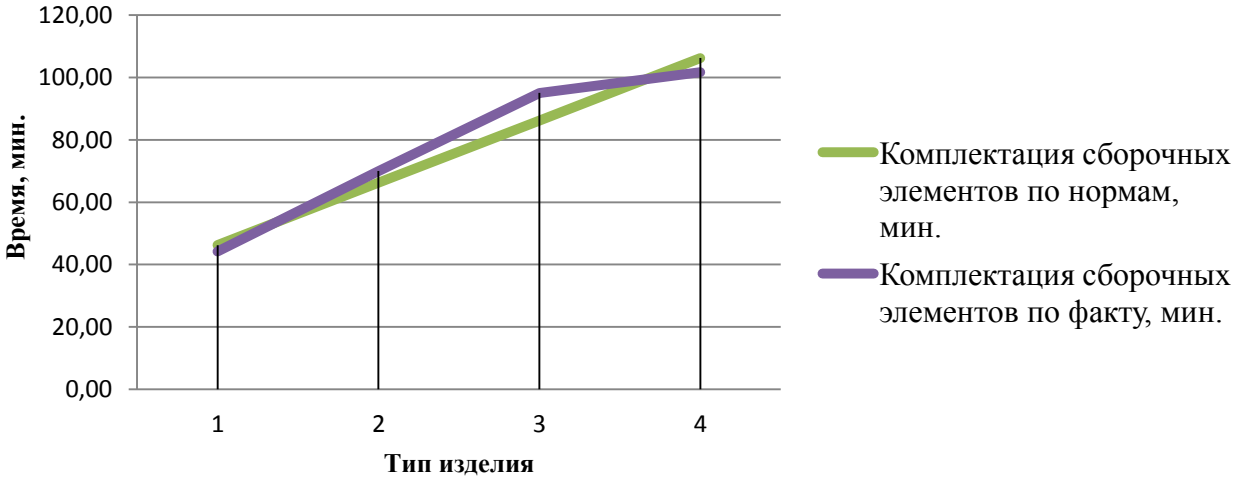
4) достаточно легко заметить наличие арифметической прогрессии у количества сборочных изделий, где a_1=68; d=8, это даёт нам возможность проверить наличие прогрессии и у трудоёмкости изделий и обнаруживаем её присутствие, получается у комплектации

[4] Составлено автором на основе собственных исследований

сборочных элементов по нормам, мин. a_1=46,22; d=19,99. Соответственно мы можем рассчитать (предположить, ожидать), что если у изделия №5 будет 100 комплектующих, то трудоёмкость его составит 126,18 мин.;

5) на основании таблицы 1 можно построить график функции и отметить необходимые нам точки, см. рисунок 3.

Рис.3: Функция затрат времени на комплектацию деталей[5]



6) Делаем вывод, что в целом фактические трудозатраты соответствуют нормам и находятся в пределах ±5% на одно действие за исключением 3-го типа изделия, фактические затраты труда превосходят норму на 5,2%, рекомендуется провести повторные замеры.

Обратим внимание на тот факт, что наличие прогрессии в одной переменной не гарантирует прогрессию другой, это в приведённом выше примере был рассмотрен идеальный случай, в практике прогрессия между типами изделий может присутствовать, однако число d у арифметической q у геометрической прогрессии может иметь отклонения. Так же при установлении трудоёмкости используют логарифмические и тригонометрические уравнения и неравенства, рекомендуется пользоваться теоремами теории вероятности (вероятность падения детали, поломки станка и прочее).

Пример из курса геометрии:

Инженер на настольном токарном станке шлифует цилиндробразную деталь L типа, чей радиус (R) основания равен 4 см., а высота (h) составляет 12 см., операция по обработке заняла 11,9 минут, на рисунке 4 представлена формула расчёта объёма цилиндра, находим объём цилиндра типа L.

[5] Составлено автором на основе собственных исследований

V_L=$\pi 4^2 12$ = 603,19 см. То есть на шлифовку цилиндра типа L объёмом 603,18 см. потребовалось 11,9 минут, однако тип L не единственный вид детали, присутствуют так же и следующие типы изделий: G и J, а их трудоёмкость неизвестна, однако присутствуют те же параметры, что и типа L, в виду того что высота и радиус цилиндров близки к друг другу (±5 ед.), тип работы и материал остались неизменными, нам можно использовать формулу (1) зависимостей, которую разработал автор данной статьи исходя из собственного опыта.

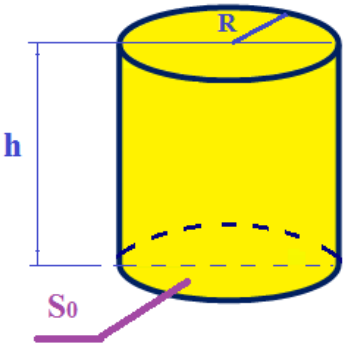


Рис.4: Расчёт объёма цилиндра[8]

$$V = \pi \times R^2 \times h$$

$$V = S_o \times h$$

$$S_б = 2\pi \times R \times h,$$

где V – объем цилиндра;

$S_б$ – площадь основания цилиндра;

R – радиус цилиндра;

H – высота цилиндра;

$S_б$ – площадь боковой поверхности цилиндра.

$$T_{ЗВ} = \frac{T_{ОП}}{P_1} \times P_2 + К,$$

где $T_{ОП}$ – время оперативное известное;

P_1 – первая переменная;

P_2 – вторая переменная;

К – константа.

Зная все необходимые методы и формулы расчётов в таблице 2 продемонстрируем результаты расчётов трудоёмкости (в нашем случаи К=0) (Табл.2).

Трудоёмкости J и G называются расчётными, на практике они подлежат обязательному наблюдению и в случаи незначительных отклонений (±5% от расчётной величины) производят подобные расчёты в дальнейшем, так как нет возможности и необходимости вести наблюдения абсолютно за всеми деталями.

Табл.2: Типы цилиндров с трудоёмкостью[6]

№	Параметры цилиндра	Тип детали		
		L	J	G
1.	Радиус (R)	4	4,6	4,8
2.	Высота (h)	12	12,8	14,2
3.	Объём цилиндра (V)	603,19	850,89	1 027,83
4.	Трудоёмкость, мин.	11,90	16,79	20,28

Аналогичные и бесчисленные расчёты при помощи владения формул геометрии рассчитываются трудоёмкости таких деталей как квадрат, треугольник, трапеции, усечённого конуса и вписанных в них фигур и так далее.

Достаточно важная и богатая наука – статистика, без которой не обойтись специалисту по нормированию труда, так как статистику вести нужно будет в любом случаи и при любом расчёте, будь то данные по наблюдательным листам и/или конечные расчёты норм выработки. Выделим ценную роль экономических индексов в статистики, любой специалист в области экономики ими пользуется, поэтому необходимость данной дисциплины неоспорима.

Пример из курса статистики:

Статистика достаточно часто используется специалистами по нормированию труда, т.к. схожи методы наблюдения для получения данных, формы таблиц и графиков совпадают, расчёт средних величин и многие другие элементы статистики реализуется при установлении норм.

Обратим внимание на индексы, само слово «индекс» (*index*) означает показатель. Обычно этот термин употребляется для некой обобщающей характеристики изменений. [2] Как вам хорошо известно, многие показатели в системе нормирования труда относительные, имеют свойства индексов, например *расчётный процент выполнения норм* (за исключением сверхурочных работ) определяется по формуле (2):

$$П_{В.Н.Р.} = \frac{П_{В.Н.Ф.}}{К_{СР}},$$

где $П_{В.Н.Ф}$ – фактический процент выполнения норм;

$К_{СР}$ – коэффициент сверхурочных работ (объем сверхурочных работ к числу отработанных часов). [5]

На основании индексов в системе нормирования труда делаются, выводы, контролируются ситуации на производстве, процесс инвестирования в систему нормирования труда и предлагаются рекомендации.

[6] Составлено автором на основе собственных исследований

В виду того что все мы живём и взаимодействуем в социуме, где человек является его составной частью и при наличии многогранной и сложной структурой общества, многоаспектных межинституциональных социальных связей, бесчисленных множеств интегральных схем взаимодействий, где труд является корнем многих задач, нужны знания социологии. «*Мы изменяем свой статус даже в течение одного дня. Проснувшись, мы идём завтракать со своими родителями, находясь в статусе сына или дочери; выйдя на улицу, мы вплоть до автобусной остановки сохраняем за собой статус пешехода; сев в автобус, приобретаем статус пассажира; войдя в двери своего института, вплоть до окончания занятий остаёмся в статусе студента… Словом, всякий раз, когда мы оказываемся в составе какой-то общности людей, объединённых общими целями и совместной деятельностью, мы приобретаем определённый статус (точнее, нас наделяют им окружающие)*». [3] Соответственно войдя в кабинет, где вы работаете, вы приобретаете статус или работника, или служащего, или руководителя, специалист по нормированию труда не является исключением.

Пример из курса социологии:

Современный человек практически всегда взаимодействует с социальной средой с целью обмена благами, так как один человек и/или малая группа людей не может полноценно удовлетворить абсолютно все современные потребности группы и/или индивида, человеку приходится обращаться к третьим лицам (один человек не может быть одновременно и воспитателем, и строителем, и хирургом, и экономистом, и актёром и так далее). Практически все возможные материальные блага для человека доступны за плату, соответственно для удовлетворения своих и семейных потребностей необходимо наличие средств оплаты, то есть денег; денежные средства нужно заработать – произвести товар и/или оказать услугу для иного человека и/или организации, и взамен человек получает вознаграждение в форме денежных единиц, которые он может потратить на удовлетворение уже своих и семейных нужд, получаем кругооборот выработки в социуме – каждый что-либо производит, оказывает услугу для другого в социальной среде, меняя при этом социальные роли.

Психология необходима при взаимодействии с любым человеком, важно напомнить, что при производстве товара или оказания услуг, человек затрачивает физические и моральные, интеллектуальные силы, которые необходимо рационально перераспределить в течение всего дня, проводить различного рода профилактики по профессиональному выгоранию и прочее. Психология труда даёт множество необходимых рекомендаций по

улучшению морально-психологического климата в коллективе при помощи благоустройства условий труда и улучшение психологического состояния человека.

Пример из курса психологии труда:

Автором статьи ниже процитированы важные правила психологии труда.

«Золотые правила» психологии труда:

Центральная проблема областей знания, ориентированных на изучение особенностей организации труда и становления профессионала, заключается в установлении наилучшего взаимного соответствия, взаимной сообразности человека как субъекта труда, с одной стороны, и объективных требований социально фиксированного трудового поста — с другой.

«Золотое правило» психологии труда состоит в требовании *комплексного воздействия* на эргатическую систему «человек – предмет труда – средства труда – среда», в возможности успешно решать задачи повышения эффективности деятельности лишь при условии обеспечения взаимного соответствия особенностей субъекта и трудового поста. Вторым важным условием «установления наилучшего взаимного соответствия... человека как субъекта труда... и объективных требований социально фиксированного трудового поста» является развитие человека как личности, как индивидуальности, формирования его индивидуального стиля деятельности, стиля жизнедеятельности. [6]

В виду того, что система нормирования труда стоит на разнополярных интересах: с одной стороны работодатель, интерес которого в росте производительности труда, с другой стороны – это работники, интерес которых состоит в увеличении трудоёмкости продукции; соответственно аналогичная ситуация с заработной платой, поэтому знания важнейшей дисциплины – конфликтология является необходимостью для взаимодействия с работниками производства и с коллегами.

Пример из курса конфликтологии:

Сущность трудового конфликта. Трудовой конфликт представляет собой вид социального конфликта, объектом которого являются трудовые отношения и условия их обеспечения. Термин «трудовой конфликт» появился в нашем законодательстве в 1989 г., когда был принят Закон СССР «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)". Кроме столкновения в области трудовых правоотношений он часто включает столкновение интересов. Например, забастовки или демонстрации могут сопровождаться требованиями не только повышения заработной платы, но и улучшения снабжения продовольствием, а иногда и политическими требованиями. Поэтому трудовой конфликт мо-

жет регулироваться как нормами трудового законодательства, так и другими правовыми и неправовыми средствами. [4]

Предметом трудового конфликта в зависимости от того, в какой сфере взаимодействия возникает противоречие, можно выделить: условия труда - технология; нормирование; режим; безопасность и иные. Очень важно знать и конфликтогенные источники, владеть антиманипулятивными приёмами, уметь урегулировать нестандартное поведение работников производства.

С методами регулирования и предупреждения трудовых конфликтов нужно познакомиться в учебных трудах по конфликтологии.

Знание узкоспециализированных предметов в зависимости от производства, на котором работает специалист по нормированию труда нужны, так без них невозможно научиться разбираться в детальных расчётах, например, трудозатраты на сварку меди превосходят операцию с такой же площадью, но уже алюминия.

Пример из физических наук:

Прежде чем преступить к процессу наблюдения необходимо знать точную технологию, суть, идею и варианты (скорости, методы) выполнения работы. Рассмотрим сварку, с первого взгляда создаётся впечатление, что эта простейшая работа не имеет вариаций, однако из-за физический свойств металлов сварку интерпретировали следующим образом: «Сварку используют для получения неразъёмных соединений металлических частей путём расплавления свариваемых кромок и наплавления на них присадочного материала. Отразим в таблице 3 следующие виды свариваемых соединений. [1]

Табл. 3: Классификация сварки[7]

В зависимости от взаимного расположения сварочных соединений кромки:	По характеру швов различают:	По расположению шва могу быть:
- стыковое; - тавровое; - внахлёстку; - угловое.	- швы без скоса кромки; - с односторонним скосом; - с двусторонним скосом.	- нижние; - горизонтальные; - вертикальные; - потолочные.

Как хорошо заметно из таблицы 3 многообразие форм сварки и логично утверждать, что трудоёмкость на каждый вид различный и это необходимо знать специалисту по нормированию труда с целью высокого качества установленных норм. При установки норм важно указывать вид, стиль и параметры работы.

[7] Составлено автором

В результате, зная содержание и взаимосвязь перечисленных выше наук, вы уже с лёгкостью сможете дать ответы на поставленные вопросы вначале статьи, развернём ответы в таблице 4.

В случаи, если специалист по нормированию труда владеет смежными науками, его уже сложно ввести в заблуждение и принять ошибочную и выгодную противоположной стороне точку зрения.

Табл.4. Возможная реализация необходимых научных знаний в сфере нормирования труда[8]

№	Содержание вопроса	Ответственные дисциплины	Рекомендации
1.	Когда специалисту по нормированию труда работодатель ставит сроки установки норм на изготовления детали.	Юриспруденция, статистика.	В правоустанавливающих документах, включая ТК РФ нет информации о подобных сроков, методом аналогии можно лишь предположить ожидаемую (среднюю) продолжительность необходимого времени.
2.	Когда работник производства намеренно снижает темп работы во время хронометражных наблюдений.	Социология, психология, конфликтология.	В положении по нормированию труда обязательно должен быть точный согласованный алгоритм действ в подобных ситуациях.
3.	Когда руководитель участка опровергает верность установленных норм.	Юриспруденция.	Согласно ст. 162 ТК РФ нормы пересматривать можно только по определённым условиям, поэтому в данном случаи рационально найти точную спорную операцию и произвести повторный замер.
4.	Когда экономист предлагает иной метод расчётов норм.	Экономика и математика.	В данном случае обращаем внимание на предлагаемый вариант расчёта, он должен быть логическим, прозрачным, иметь математическую модель и быть достоверным.
5.	Когда возникли разногласия в установленной трудоёмкости на один и тот же вид работы при различных видах сырья.	Естественные и физические науки.	Необходимо знать структуру сырья и процесс взаимодействия с обрабатываемым инструментом и при учёте важных свойств материи устанавливать и сопоставлять нормы труда.

Как мы видим из таблицы 4 - на каждый вопрос с помощью знаний смежных дисциплин с нормирование труда мы уже можем аргументировано дать ответ. Так же выделим, что знания представленных на рисунке 2 дисциплин с лёгкостью разрывает цепочку негативных последствий, отражённую на рисунке 1 данной статьи.

[8] Составлено автором

Заключение

В заключение скажем о необходимости владения всеми смежными дисциплинами специалистом по организации и нормированию труда, данные знания составляют основу компетенции специалиста и служат источником развития системы нормирования труда и самого специалиста. Во время обучения студентам рекомендуется сопоставлять перечисленные науки и дисциплины на рисунке 2 данной статьи с разделами организации и нормирования труда, так сказать привести все науки к общему знаменателю – нормированию труда и выявлять взаимосвязи, и роли той или иной науки.

Литература:

1. Ахумов А.В, Генкин Б.М., Иванов Н.Ю. и др. Справочник нормировщика / Под общ. ред. А.В.Ахумова – Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1987 – 458с.
2. Елисеева И.И. Общая теория статистики: Учебник. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 656 с.
3. Кравченко А. И., Анурин В. Ф. Социология: Учебник для вузов. - СПб.: Питер. - 2003.
4. Ляпунов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: Учебник для вузов. — М.: ЮНИТИ, 2000. - 551 с.
5. Кокшарова В.В. Анализ и моделирование трудовых показателей на предприятии. - Екатеринбург: Изд-во ОАО «Полиграфист». - 2003. - 60 с.
6. Толочек В. А. Современная психология труда. Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2005. — 479 с.
7. ТК РФ, Гл.22. Нормирование труда / КонсультантПлюс. - [Электронный ресурс]. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cf919cbb4eb32971a96a65392557dbee9222a5fd/ (дата обращения: 25.08.2016).
8. Math Task - сайт репетиторов. - [Электронный ресурс]. - URL: http://www.mathtask.ru/0013-square-volume-formulas.php#vv6 (дата обращения: 25.08.2016).
9. Информационный портал «Большая библиотека». - [Электронный ресурс]. - URL:http://www.e-ng.ru/ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/proizvoditelnost_truda_2.html (дата обращения: 25.08.2016).
10. Возникновение и развитие нормирования труда. - [Электронный ресурс]. - URL: http://www.finlabel.ru/lais-433-1.html (дата обращения: 25.08.2016).
11. Никольский А.В. Нормирование труда в корыстных целях. - [Электронный ресурс]. - URL: http://sci-article.ru/stat.php?i=1466662730 (дата обращения: 25.08.2016).

LABOR REGULATION IN A RANGE OF SCIENCES AND DISCIPLINES

Nikolsky Artem

Economist in LLC "StroyTEK" Scientific and production enterprise

competitor of a scientific degree in Ural State University of Economics,

Yekaterinburg, Russia

Abstract. This article provides an innovative approach to the problem of the relationship labor regulation of labor with other sciences. The absence of full features and capabilities picture of labor regulation for the future specialist this is the main problem that will be solved in this article, which will give it an innovative look. We emphasize the presence of incorrect information, which deserts specialist, does not implement all the acquired knowledge in practice, thereby generating defective skills, undeveloped ideas, which are difficult in practice, as no knowledge of features of the system of measurement of work, the specialist is very easy to mislead, manipulate them and push for malfeasance. In any enterprise in any field there is a result of work – working, to which you can only invest lots of time – consuming, and that two fundamental indicators of the system of organization and regulation of labor, so this system is present everywhere, and the elimination of rationing of work of the organization is impossible, under any scenario, every economically active person is a participant, it determines the relevance of the chosen topic. The article can serve as a source for term papers, theses and dissertations, which in turn will contain innovations and discoveries in the field of labor regulation and related disciplines.

This article is intended for present and future specialists for the organization and regulation of labor, economists, experts in manufacturing and construction.

Key words: the organization and regulation of labor; labor intensity; production; personnel; loss of working time; adaptation.

JEL Code: J22; J24; M11.

References:

1. Ahunov, A.V., Genkin, B.M., Ivanov, N.Y. et al. Handbook of quantity surveyor.; Under the General editorship of A. V. Ahunova – L.: Engineering, Leningr. otd-nie, 1987 – 458 p.

2. Eliseeva, I.I. General statistics theory: the Textbook. — 5th ed. Rev. and extra — M.: finances and statistics, 2004. — 656 p.

3. Kravchenko, A.I., Anurin V.F. Sociology: Textbook for universities: SPb.: Peter. - 2003.

© А.В.Никольский

4. Lyapunov, A.Y., Shipilov, A.I. Conflict management: Textbook for universities. — M.: UNITY, 2000. - 551 p.

5. Koksharova, V.V. Analysis and simulation of performance in the enterprise. - Ekaterinburg: publishing house of JSC poligrafist, 2003. - 60 p.

6. Tolochek, V.A. Modern psychology of labor. Textbook. — SPb.: Peter, 2005. -479 p.

7. The RF Labor Code, Ch.22. The Regulation of Labor / ConsultantPlus. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/cf919cbb4eb32971a96a65392557dbee9222a5fd/ (accessed: 25.08.2016).

8. Math Task - site Tutors. - URL: http://www.mathtask.ru/0013-square-volume-formulas.php#vv6 (date accessed: 25.08.2016).

9. Information portal «A Large Library». - URL: http://www.e-ng.ru/ekonomika_i_ekonomicheskaya_teoriya/proizvoditelnost_truda_2.html (date accessed: 25.08.2016)

10. The Emergence and development of the regulation of labor. - URL: http://www.finlabel.ru/lais-433-1.html (date accessed: 25.08.2016).

11. Nikolsky, V.A. Tthe Regulation of labor in the mercenary purposes. - URL: http://sci-article.ru/stat.php?i=1466662730 (date accessed: 25.08.2016).

Contact

Artem Nikolsky
Ural State University of Economics
62-455, 8th of March Str., 620129, Yekaterinburg, Russia
tem_20@mail.ru