

## ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЇ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ІННОВАЦІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Велике значення у підвищенні ефективності діяльності наукових та інноваційних організацій має вирішення проблеми вдосконалення системи нормування праці в процесах створення різноманітної науково-технічної продукції. Створення досконалої нормативної бази наукового процесу прямо і побічно впливає на вдосконалення тематичного та економічного планування наукової та інноваційної організації.

При визначенні інноваційної діяльності ми дотримуємося думки організації економічного співробітництва та розвитку, яка вважає, що інноваційна діяльність включає всі наукові, технологічні, організаційні, фінансові та комерційні кроки, які фактично або за задумом ведуть до реалізації інновацій [1].

Особливість трудової діяльності в науці полягає в тому, що неможливо заздалегідь точно визначити кінцевий результат і з великою достовірністю оцінити витрати часу на його досягнення.

У загальному вигляді нормування наукової праці являє собою процес визначення норм праці відповідної якості, яка необхідна для здійснення будь-якої науково-технічної роботи або її окремого етапу.

Нормування трудомісткості НДДКР служить наступним завданням: отриманню конкретних вихідних даних для формування договірної ціни науково-технічної продукції; встановленню об'єктивних термінів проведення НДДКР; удосконаленню в науковій організації системи планування, обліку та контролю за ходом проведення НДДКР.

При впровадженні нових механізмів покращення ринкової економіки зростає роль організації та нормування праці як елементів управління стабільністю економічного, технічного і соціального розвитку підприємства будь-якої організаційно-правової форми управління при різних формах

власності. Але сьогодні мова повинна йти не про відродження або вдосконаленні старих інституцій нормування, а про якісну зміну правового регулювання, прийняття нових норм і стандартів організації праці, які будуть відповідати новим умовам, орієнтованим на інноваційний розвиток економіки.

Стан організації та нормування праці в даних умовах слід розглядати в якості важливого критерію техніко-економічного, організаційного та соціального обґрунтування застосовуваних рішень в галузі управління виробництвом і трудовим потенціалом працівників інноваційного підприємства.

Як відмітив російський науковець Добрусіна М.Є., за кордоном нормування є найважливішою складовою внутрішньо-фірмового планування і управління [2, с. 72]. Власне кажучи, це основа, на якій має будуватися сучасний господарський механізм. Обґрунтовуючи соціальний аспект нормування праці, слід мати на увазі, що соціальні норми і нормативи встановлюють кількісну та якісну міру соціально-економічних процесів, і є базою для соціально-економічного планування, прогнозування та управління суспільством.

Одна з проблем організації та нормування праці пов'язана з недостатнім нормативно-методичним забезпеченням роботи підприємства, використовуються застарілі нормативи.

Також в епоху загальної комп'ютеризації гостро стоїть питання про оновлення методики розрахунку чисельності управлінського персоналу. Впровадження передових технологій робить актуальним розробку нових норм виробітку, обслуговування і чисельності основних і допоміжних робітників. А додаткові функції, пов'язані з розвитком ринкових відносин, потребують удосконалення класифікатора професій.

Норми праці, з одного боку, повинні бути засобом отримання прибутку, а з іншого – сприяти вирішенню соціальних завдань, в першу чергу, таких, як забезпечення для найманого працівника нормальної інтенсивності праці, його матеріальної зацікавленості при роботі за обґрунтованими нормами. Тому норми витрат праці повинні встановлюватися з урахуванням технічних

характеристик наявного обладнання та інструменту, застосовуваної технології, раціональної організації та обслуговування робочих місць, зменшення впливу на організм людини несприятливих факторів, введення раціональних режимів праці та відпочинку і т. д. [3, с. 92 ].

В даний час питання нормування праці регламентуються умовами трудових домовленостей. Тому важливим заходом контролю над інтенсивністю праці є позиція профспілкових організацій при укладанні трудових угод і колективних договорів. У договорі має передбачатися, що зміна норм праці можливе лише при відповідних змінах організаційно-технічних параметрів роботи. Крім того, актуальним для цього документа є встановлення мінімального рівня виконання норм праці та темпу роботи.

Для досягнення більш високих результатів при скороченні витрат на одиницю випущеної продукції або робіт, вбачається необхідність розробки і здійснення заходів щодо виявлення та використання резервів підвищення ефективності праці.

До основних завдань вдосконалення нормування праці належать:

1. Розширення сфери нормування, тобто вимірювання та оцінка особистого трудового вкладу кожного працівника;
2. Підвищення якості діючих норм;
3. Забезпечення постійної прогресивності та обґрунтованості норм у всіх сферах і галузях на основі приведення їх у відповідність з вимогами інноваційної економіки, покладення обов'язку на реалізацію завдання та пов'язані з ним витрати на роботодавця;
4. Розробка міжгалузевих і галузевих нормативних матеріалів з праці для всіх категорій працюючих;
5. Удосконалення методів нормування праці на основі використання математичного апарату і сучасних інформаційних технологій для вивчення та проектування трудових процесів;
6. Удосконалення нормативно-правової бази організації праці у всіх сферах, і насамперед в соціальній. Питання організації нормування праці повинні включатися в договір і угоди всіх рівнів соціального партнерства.

В умовах інноваційної модернізації економіки і перетворення її в економіку знань загострюється проблема нормування творчої праці, суть якої лежить в особливостях творчого процесу створення нового знання і побудованих на його основі інновацій.

Аналіз великої кількості опублікованих робіт показує, що проблема нормування творчої праці залишається складною, а дослідники періодично повертаються, намагаючись вирішити її стосовно нових реалій, пропонуючи нові рішення адекватні потребам часу і дедалі ширшим науково-технічним можливостям.

### **Література:**

1. Руководство Осло. Рекомендации по сбору и анализу данных по инновациям // Совместная публикация ОЭСР и Евростата. – 3-е изд.; пер. на рус. яз. – М.: ГУ «Центр исследований и статистики науки», 2006. – 192 с.

2. Добрусина М.Е. Роль и место дисциплины “Организация нормирования труда” в профессиональной подготовке экономистов XXI в. / М. Е. Добрусина // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2010. – N 1 (9). – С. 72-78

3. Долгов Д.И. Предложения по улучшению нормирования труда на предприятиях станкостроения, влияющие на конкурентоспособность оборудования / Д.И. Долгов // Современный научный вестник. Научно-теоретический и практический журнал. – N 1. – Белгород: Руснаучкнига, 2012. – С. 86-92.

*Єгоров Євген Сергійович – здобувач КНУ ім. Т. Шевченка, викладач ХНУ ім. В. Н. Каразіна, голов. спец.-юрисконсульт ХОЦ ЗСВ Харківської ОДА*