

Л.С. МУРЫГИНА, А.В. ФЕДОСЕЕВ

**ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ
ТРУДА**

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

ЧЕЛЯБИНСК, 2024

УДК 331.103

ББК 65.242я73

М 91

Мурыгина Л.С. Организация и нормирование труда: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2024. – 124 с.

ISBN 978-5-93162-565-2

В учебном пособии рассматриваются теоретические концепции организации и нормирования труда, исходные понятия экономики в соответствии с рабочей программой дисциплины, даны контрольные вопросы, тесты, задачи и рекомендуемая литература.

Учебное пособие соответствует требованиям ФГОС ВО, предназначено для студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент», «Профессиональное обучение (по отраслям)» и рекомендовано УМК вуза для использования преподавателями в учебном процессе. Также может быть использовано в практической работе специалистами по труду и управлению персоналом.

Рецензенты:

О.В. Зубкова, д-р экон. наук, проф. ОУП ВО «АТиСО» (УрСЭИ)

И.И. Просвирина, д-р экон. наук, проф. ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)»

ISBN 978-5-93162-565-2

© Мурыгина Л.С., Федосеев А.В., 2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Организация труда на предприятии	8
1.1. Труд как экономическое явление.....	8
1.2. Содержание организации труда и ее элементов.....	18
Глава 2. Нормирование труда	30
2.1. Основы нормирования труда.....	30
2.2. Нормы и нормативы труда, их виды.....	33
2.3. Методы определения норм труда.....	40
Глава 3. Мотивация и стимулирование труда	45
3.1. Мотивация труда.....	45
3.2. Оплата труда.....	49
Глава 4. Социально-трудовые отношения	62
4.1. Развитие кадров как важный элемент организации труда.....	62
4.2. Трудовые споры и конфликты.....	65
4.3. Профсоюзы и их роль в рыночной экономике.....	71
Контрольные вопросы	76
Практикум	79
Методические указания по выполнению контрольной работы	100
Тесты	106
Список литературы	116
Приложение	121

Введение

Дисциплина «Организация и нормирование труда» обеспечивает обязательный минимум знаний для будущей профессиональной деятельности специалистов. Знания в области данной дисциплины имеют не только теоретическое, но и практическое значение, поскольку они необходимы в подготовке бакалавров, магистров и практических работников по направлениям: экономика, управление персоналом, экономика труда, менеджмент, государственное и муниципальное управление.

Учебное пособие подготовлено с целью изложения основ экономики, организации и нормирования труда, которые позволили бы студентам лучше изучить содержание социально-трудовых отношений, трудовой деятельности и организации трудовых процессов.

Кроме этого, пособие раскрывает принципы организации и нормирования труда, которые применимы во всех отраслях экономики, помогает проанализировать проблемы и особенности нормирования труда, выявить мотивацию и стимулирование труда, проследить влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики.

Труд как общественно-полезная, сознательная, легитимная деятельность человека признается в качестве важнейшего фактора производства. Труд есть деятельность человека, в процессе которой он реализует свои мыслительные способности, т.е. осуществляет высшую деятельность. Поэтому понятие труда является центральным в изучаемой дисциплине. В экономической литературе труд рассматривается как процесс целесообразной деятельности по производству материальных и духовных благ в целях удовлетворения потребностей общества. Труд может рассматриваться и как ресурс, как мы отмечали выше, т.е. как фактор производства, используемый в производстве общественных благ. Труд был, есть и будет основой жизни человека. Этим и обуславливается актуальность его изучения.

Результаты глубоких исследований в области экономики труда таких ученых как А.И. Роффе, Б.М. Генкин, В.Н. Белкин, Б.М. Корнейчук, П.П. Лутовинов, О.В. Зубкова, В.В. Адамчук, В.П. Пашуто, П.Э. Шлендер, А.Я. Кибанов, Ю.Г. Одегов, В.Я. Горфинкель позволили расширить теоретическую и прикладную базу экономических концепций организации и нормирования труда.

Курс «Организация и нормирование труда» представляет собой межотраслевую экономическую дисциплину. Изучение дисциплины базируется на сумме знаний и навыков, получаемых студентами в ходе изучения таких дисциплин как экономика, экономика труда, менеджмент, управление персоналом, статистика, психология труда, экономика предприятия, организация производства, трудовое право и др.

Целью преподавания дисциплины является формирование у студентов комплексных теоретических знаний о закономерностях трудовой деятельности людей, социально-трудовых отношениях, правовых, организационных и социально-экономических механизмах организации и нормирования труда.

В результате изучения данного курса студент должен:

Знать:

- систему основных понятий и терминов, основополагающих идей теории организации и нормирования труда;
- тенденции и закономерности трудовой деятельности людей;
- основные особенности организации и нормирования труда;
- направления государственного регулирования в сфере организации и охраны труда;
- взаимосвязь норм труда с другими экономическими показателями.

Уметь:

- анализировать во взаимосвязи экономические явления и процессы в сфере труда;

- выявлять проблемы экономического характера при анализе организации и нормирования труда;
- анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о трудовой деятельности предприятий;
- выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей в сфере организации труда;
- рассчитывать на основе типовых методик показатели норм труда, производительности труда;
- осуществлять поиск информации, необходимой для решения поставленных аналитических задач;
- представлять результаты исследовательской работы в виде выступления, доклада, реферата, эссе, статьи.

Владеть:

- современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в сфере организации и нормирования труда;
- навыками анализа явлений и процессов в сфере экономики, организации и нормирования труда с помощью стандартных экономических моделей;
- методами расчета трудовых норм и нормативов;
- навыками применения современных методик расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих сферу экономики, организации и нормирования труда.

Основными задачами курса являются – изучение процессов в сфере труда, анализ факторов и резервов повышения эффективности труда, выяснение влияния совершенствования нормирования труда на трудовые процессы в организации. Немаловажными задачами курса являются систематизированное изложение основных теоретических положений организации и нормирования труда на предприятии, а также овладение

важнейшими методами практической работы по совершенствованию организации и нормирования труда.

Кроме этого, важно ознакомление студентов с научными разработками и прогрессивными теориями в области организации и нормирования труда. В соответствии со своим назначением предлагаемое учебное пособие, помимо текста лекций, содержит контрольные вопросы, задачи, тесты, список рекомендуемой литературы, что поможет обучающимся глубже изучить данный курс и проверить полученные знания.

Настоящее учебное издание предназначено для студентов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика», «Профессиональное обучение (по отраслям)», может использоваться преподавателями в качестве теоретического и практического материала в учебном процессе. Также может быть полезно слушателям курса повышения квалификации и переподготовки кадров в области экономики труда, в результате чего будут сформированы профессиональные компетенции и способности по совершенствованию организации труда, оптимизации трудовых процессов и норм труда.

Глава 1. Организация труда на предприятии

1.1. Труд как экономическое явление

По определению А. Маршалла, **труд** – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы» [1].

В течение жизни каждый человек может находиться в двух состояниях: деятельности (активный процесс) и бездеятельности (пассивное состояние). Деятельность, не связанная с созиданием, трудом не является. Например, прогулка, путешествие, прием пищи и т.д.

Итак, **труд** может рассматриваться как вид деятельности человека, т.е. как процесс, который характеризуется тремя основными признаками: целью, содержанием и мотивами. Основная цель труда — производство благ; его содержанием является целесообразное преобразование ресурсов природы и обусловленные этим затраты времени и энергии человека; мотивы — это причины, побуждающие человека трудиться [21].

Важно заметить, что целями трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров, услуг, так и товаров, необходимых для производства. Цели трудовой деятельности задаются человеку обществом, поэтому по своей природе она является общественной, именно потребности общества ее формируют, определяют, развивают, направляют и регулируют [1].

Труд представляет собой особую систему, состоящую из нескольких элементов:

- предметы труда;
- средства труда;
- рабочая сила (трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, персонал, кадры);

- технология;
- организация труда.

Предметы труда — это все то, на что человек воздействует в процессе труда при помощи средств труда, т.е. это может быть природное вещество, сырье, материалы, заготовки и др. Если предметы труда образуют материальную основу продукта, то они называются основными материалами, а если способствуют самому процессу труда или придают основному материалу новые свойства, то они являются вспомогательными материалами.

К предметам труда в широком смысле относится все то, что добывается, обрабатывается, формируется, т.е. природные ресурсы, научные знания и т.д. В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами. К предметам труда предъявляются требования, которые связаны не только с их производственно-техническими характеристиками, способствующими недопущению брака и выпуску некачественной продукции, но и с необходимостью обеспечения безопасных условий труда для работников и исключения негативных экологических последствий [4].

Средства труда – это орудия труда, которые являются проводником воздействия человека на предмет труда с целью получения необходимых материальных или духовных благ. К средствам (орудиям) труда относятся оборудование, машины, аппараты, станки, производственные здания, сооружения, необходимые для обеспечения труда и др. [4].

Эффективность труда, помимо прочих факторов, зависит от совокупности свойств и параметров средств труда, должным образом приспособленных к человеку или коллективу как субъекту труда. В случае несоответствия параметров средств труда и психофизиологических характеристик человека нарушается безопасный режим работы, повышается утомляемость работника и т.д. [2].

Параметры орудий труда зависят от многих факторов: достижений научно-технического прогресса, финансовых возможностей организации и т.д. Совокупность средств труда и предметов труда составляют средства производства.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют условиями труда.

Под условиями труда понимается совокупность элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние человека, его работоспособность, здоровье, развитие, а также на отношение к труду и его эффективность. Условия труда формируются в процессе производства и определяются типом и уровнем используемой техники, технологий и организации производства.

Субъектом труда является рабочая сила, а именно работник или коллектив. Поскольку средства труда и предметы труда создает человек, управляет ими и их использует, то он является основным элементом системы труда. Персонал или кадры имеют необходимую квалификацию и способность воздействовать на предметы труда, используя орудия труда для производства необходимой продукции.

Технология – это способ воздействия на предметы труда, порядок использования орудий труда; это совокупность способов, методов, приемов воздействия средств труда на предметы труда. НТП, уровень квалификации людей, реализующих технологию, определяют качество труда и, в конечном счете, качество производимой продукции [28].

Термин «организация», как и труд, имеет несколько значений. Организация – это деятельность по упорядочению каких-либо элементов и организация – это вид экономической системы.

На предприятии различают: организацию труда, организацию производства и организацию управления. Нашим объектом изучения является именно организация труда как процесс упорядочения элементов трудовой деятельности. Организация труда – создание порядка взаимодействия людей между собой, а также со средствами и предметами труда в процессе трудовой деятельности. Организация труда как проектирование трудовых систем обеспечивает рациональный труд [37].

Организация труда тесно связана с нормированием труда, под которым понимается вид деятельности по установлению норм труда на осуществление определенных операций или выполнение определенного объема работ [23].

В результате завершения процесса труда образуются продукты труда, обладающие необходимыми свойствами и приспособленные к человеческим потребностям. Важно подчеркнуть, что процесс труда представляет, как единство, так и взаимодействие всех элементов, главными факторами из которых является человек и его трудовая деятельность.

Раскроем содержание труда в экономическом аспекте. Содержание труда раскрывает взаимодействие человека с природой, представляет совокупность качественно определенных трудовых функций, направленных на производство потребительных стоимостей, характеризует конкретные виды трудовой деятельности в процессе производства.

Содержание труда предъявляет определенные требования к образованию, квалификации, способностям работника. Содержание труда выражает распределение функций на рабочем месте и определяется совокупностью выполняемых операций, характеризует уровень развития производительных сил.

Каждый уровень развития производительных сил предъявляет свои требования к труду, создает предпосылки для формирования определенного типа работника.

По содержанию труд различают:

- по различным сферам: материальное производство, оказание услуг, наука, культура и искусство, иные сферы;
- по отдельным отраслям материального (например, труд в машиностроении, легкой и пищевой промышленности и др.) и нематериального производства (труд в системе образования, социального обслуживания, искусстве и др.);
- по видам деятельности (труд предпринимателя, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего);
- по профессиям и специальностям (например, инженер-технолог, слесарь-сборщик, бухгалтер).

Под характером труда понимается его социально-экономическая сторона, выражающая тип общественной организации трудового процесса и отношение к нему работников. Характер труда определяется системой экономических отношений и зависит от степени развития материально-технической базы данного способа производства.

При этом тип общественной организации труда проявляется в способе взаимодействия работников со средствами производства, в специфических формах разделения труда и его социальной структуре, во взаимосвязи отдельных видов труда.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношение работников к труду;
- отношения распределения произведенных продуктов и услуг;
- степень социальных различий в процессе труда.

В рыночной экономике различают две основные формы собственности: государственную и частную, и их разновидности. Государственная собственность как система отношений обеспечивает жизнеспособность всей экономической системы. Частная собственность может быть индивидуальной, коллективной, т.е. акционерной, кооперативной и т.п. [12].

Отношение к труду выражает связь между работником и трудом относительно производства и распределения материальных и духовных благ. Оно представляет собой объективную категорию, которая отражает типичные отношения между людьми в процессе производстве и проявляется через взаимосвязь основных социальных функций труда: средства к жизни, способа самовыражения и развития личности, критерия положения человека в обществе.

Вместе с тем, это сложное социальное явление, которое определяется различными факторами, в том числе оплатой труда, условиями труда, его организацией, содержанием, взаимоотношениями в трудовом коллективе, стилем руководства и др.

Отношения в распределении результатов труда — отношения между людьми при определении доли каждого члена общества в созданном продукте. Эти отношения играют важную роль в общественном хозяйстве, так как люди, вступающие в производственный процесс и вкладывающие в него свой труд или капитал, хотят получить определенные доходы [15].

Поэтому распределительные отношения лежат в основе создания системы стимулов для участия в трудовом процессе. Также система распределения определяет возможность достижения социально-экономических целей развития общества, позволяет влиять на уровень удовлетворения потребностей.

Отношения в системе распределения зависят от отношений к собственности. Система распределения доходов строится на том, что каждый собственник факторов производства получает свой доход в зависимости от спроса и предложения на тот или иной фактор производства. Собственники рабочей силы, участвующие в производственном процессе, получают доход в зависимости от того, какую работу они выполняют, т.е. основным критерием выступает вложенный труд.

Доход собственников средств производства и денежного капитала определяется размером собственности и условиями ее реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

Ученые в своих трудах различают несколько разновидностей труда [5; 18; 40].

По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным). Понимание свободного труда изложено в Конституции РФ: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [10]. Соответственно принудительный труд — тот, при котором подобные права отсутствуют или нарушаются.

По предназначенности результатов труд подразделяется на личный и общественный. Личный труд — это труд только на себя и свою семью. Общественный труд — труд на производстве и в сфере услуг, продукция которого предназначена для обмена и служит для удовлетворения общественных потребностей.

Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности, главным образом нематериального свойства: правовое и медицинское обслуживание, образование и культура, организация отдыха, сфера бытового обслуживания (ремонт, уборка, чистка и т.п.) и др.

По степени самостоятельности в реализации занятости труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой самозанятости.

По способу планирования и учета различают труд индивидуальный и коллективный. Индивидуальный — основан на получении работником персонального задания при индивидуальном учете и индивидуально начисляемой оплате труда. Коллективный труд основывается на участии в выполнении какой-либо работы группой людей, для которых установлено

общее задание, ведется учет его выполнения, а оплата труда осуществляется по итогам работы этого коллектива в целом.

По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, — простой. Чем сложнее труд, тем выше соответственно должен быть квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего [18].

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). Содержательный труд — это труд разнообразный, интересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше его разнообразие, тем ниже и его содержательность.

По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяют на творческий и рутинный. Творческий труд отличается от рутинного тем, что связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. Рутинный труд основан на механическом повторении однажды установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный и физический. Умственный труд предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для труда физического характерны физические нагрузки.

Труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или преимущественно умственный, или преимущественно физический.

По результатам можно выделить труд, создающий материальный продукт и труд, создающий нематериальный продукт. Первый завершается

выпуском изделий, продукции, товаров; второй — результатом духовным, может быть и в виде услуги (например, написание книги, выступление артиста, юридическая консультация, преподавательская деятельность).

По степени самооценки и уровню общественного признания труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд может быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для его отнесения к определенным группам по степени тяжести, напряженности, вредности существуют соответствующие физиологические и санитарно-гигиенические нормы [37].

По периодичности труд может быть постоянным, временным, сезонным.

По степени универсальности труд подразделяется на универсальный, специализированный, узкоспециализированный и другие группы.

Процесс труда – явление сложное, многоаспектное. По мнению ученых [20-22], основными формами проявления труда являются:

- затраты человеческой энергии. Это психофизиологическая сторона трудовой деятельности, выражающаяся в расходовании энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека определяются степенью тяжести труда и уровнем нервно-психологической напряженности, они формируют такие состояния, как утомление и усталость. От уровня затрат человеческой энергии зависят работоспособность, здоровье человека и его развитие;

- взаимодействие работника со средствами производства – предметами и средствами труда. Это организационно-технологический аспект трудовой деятельности. Он определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью его механизации и автоматизации, совершенством технологии, организацией рабочего места, квалификацией работника, его опытом, применяемыми им приемами и методами труда и т.д. Организационно-технологические параметры деятельности предъявляют требования к специальной подготовке работников, к их квалификационному уровню;

- взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали (отношение соучастия в едином трудовом процессе), так и по вертикали (отношение между руководителем и подчиненным) определяет организационно-экономическую сторону трудовой деятельности.

Организационно-экономическая сторона трудовой деятельности зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда (индивидуальной или коллективной), от численности работающих, от организационно-правовой формы предприятия [31].

Проблемы трудовой деятельности служат объектом изучения многих научных дисциплин: экономики, организации и нормирования труда, физиологии и психологии труда, социологии, экономики предприятия, трудового права и др.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают новые навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания. Творческий характер труда находит свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и высокопроизводительных орудий труда, новых видов продукции, материалов, энергии, которые, в свою очередь, ведут к развитию потребностей.

1.2. Содержание организации труда и ее элементов

Значение труда и его организации состоит в том, что организационные, технические и человеческие факторы позволяют наилучшим образом соединить и использовать их в едином трудовом процессе.

Труд как процесс легитимной, сознательной, целенаправленной, созидательной деятельности людей по производству экономических благ в целях удовлетворения общественных потребностей неразрывно связан с организацией труда. К. Маркс в своем фундаментальном труде «Капитал» (1867 г.) раскрыл и доказал необходимость труда для человеческого общества, определил понятия труда, раскрыл сам процесс труда и его составляющие.

Для того, чтобы организовать трудовой процесс, все составляющие труда должны быть соединены между собой в единую систему. Необходимые взаимосвязи между элементами труда обеспечиваются за счет организации труда, рационального соединения в пространстве и времени посредством оптимального расположения рабочих мест с помощью применения методов и приемов в процессе трудовой деятельности.

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и между собой в едином производственном процессе. Организация труда – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности посредством согласованного взаимодействия людей. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда. На предприятии принято различать три вида организационной деятельности: организация труда; организация производства; организация управления [37].

В современных условиях возрастает значение факторов, которые воздействуют на эффективность производства, т.к. в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей

предпосылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда.

Таким образом, организация труда на предприятии – это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда.

Можно сказать, что организация труда – это приведение трудовой деятельности в определенную систему, характеризующуюся внутренней упорядоченностью, согласованностью и направленностью взаимодействия людей для реализации совместной программы и цели. По иерархическим уровням организация труда распадается на три уровня:

- в масштабе общества (страны, региона, отрасли) – это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе;

- на предприятии (в подразделении) – это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и правильной их расстановки на производстве на основе разделения труда, базирующаяся на определенном порядке проектирования трудовых процессов и направленная на получение высоких конечных социально-экономических результатов;

- на рабочем месте – это система мероприятий по его оснащению средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке.

Организация труда включает следующие элементы:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация и обслуживание рабочего места;
- разработка приемов и методов труда;
- планирование и учет труда;

- создание благоприятных и безопасных условий труда;
- дисциплина труда;
- нормирование труда.

Рассмотрим перечисленные **элементы организации труда** более подробно.

Разделение и кооперация труда являются основой организации труда. Они определяют место каждого работника в процессе труда на предприятии, его функции и обязанности, а также требования к качеству труда и квалификации каждого работника. Разделение и кооперация труда – это взаимосвязанные и дополняющие друг друга стороны трудовой деятельности.

Разделение труда – это отправной пункт организации труда, который предполагает, исходя из целей производства, разграничение деятельности людей в процессе их труда, изготовления продукции и оказания услуг. **Разделение труда** – это процесс выполнения людьми своих специализированных видов деятельности, сопровождающийся обособлением, видоизменением, закреплением отдельных видов трудовой деятельности, который протекает в общественных формах дифференциации и осуществления разнообразных видов трудовой деятельности. Другими словами, разделение труда – это расстановка работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей, функций, видов работ, операций; это обособление видов трудовой деятельности работников, бригад и других подразделений на предприятии [34].

Необходимо рассмотреть классификацию видов разделения труда.

Различают **три основных вида разделения труда**:

– общее разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в масштабе всей страны. Например, промышленное производство, сельское хозяйство, сфера услуг и пр.;

– частное разделение труда предполагает обособление различных видов деятельности внутри отрасли. Например, в рамках промышленного производства (машиностроение, цветная металлургия, черная металлургия, легкая промышленность); в рамках сельского хозяйства (животноводство, растениеводство, садоводство); в рамках сферы услуг (жилищно-коммунальное хозяйство, образовательные услуги, финансовые услуги и пр.);

– единичное разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в рамках предприятия: между его структурными подразделениями (цехами, участками, отделами и пр.); между профессиональными группами работников; между работниками различного уровня квалификации; пооперационное разделение трудового процесса вплоть до отдельных трудовых приемов и т.д.

Рациональное разделение труда обеспечивает оптимальную расстановку рабочих по рабочим местам с учетом их личных способностей, профессиональных и деловых качеств, отношения к труду, что позволяет повысить не только результаты труда, но и работоспособность, степень удовлетворенности трудом и заинтересованности в нем, снизить утомляемость. Разделение труда способствует росту профессиональных навыков рабочих, повышению качества их работы, а также снижению затрат и т.д.

Специализация труда — форма общественного разделения труда, выражающаяся в такой организации производства, когда отдельные люди выполняют только определенные трудовые операции в процессе изготовления какого-либо продукта. Разделение и специализация труда вызывает необходимость согласования, объединения отдельных работников и их групп в общем трудовом процессе.

С разделением труда органически связана и его кооперация, которая устанавливает систему взаимосвязи и взаимодействия работников, а также подразделений между собой.

Под **кооперацией труда** (в пер. с лат. – сотрудничество) понимают объединение различных видов работ и трудовых процессов для получения конечного результата совместного труда. Она представляет собой систему устойчивых трудовых отношений между отдельными исполнителями и производственными подразделениями в процессе изготовления и реализации продукции. Кооперация труда подразумевает единство, согласованность совместных действий отдельных хозяйств, трудящихся, их коллективов, в процессе воспроизводства необходимых благ.

Различают следующие формы кооперации труда:

– кооперация внутри предприятия – между отдельными работниками, участками, цехами, подразделениями. Например, организация обслуживания рабочего места является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений;

– внутриотраслевая кооперация – между предприятиями конкретных отраслей для производства определенных видов продукции;

– кооперация внутри общества – между отраслями народного хозяйства.

Выбор оптимального варианта разделения и кооперации труда осуществляется на основе всестороннего анализа специфики производственного процесса и содержания выполняемых работ.

Необходимый элемент организации труда – **организация рабочих мест**. **Рабочее место** – это первичное звено производства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих (если рабочее место коллективное), оснащенная необходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается система его оснащения и планировки, подчиненная целям производства. Эти

решения, в свою очередь, зависят от характера и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

Далее кратко остановимся на характеристике приемов и методов труда как элементов организации труда. **Приемы труда** — это совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу. **Метод труда** — это способ осуществления процесса труда, характеризующийся составом приемов, операций и определенной последовательностью их выполнения. Приемы и методы труда могут считаться лучшими, если работники, их применяющие, имеют устойчивые результаты труда при высокой его производительности, достаточном качестве продукции, рациональном использовании оборудования, экономном расходовании сырья, материалов, инструментов, энергии, при оптимальной интенсивности труда.

Необходимой составной частью организации труда выступают его планирование и учет. **Планирование и учет труда** осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, определения правильных пропорций в затратах труда.

Согласно ст. 209 Трудового кодекса РФ **условия труда** — это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника [30]. **Условия труда** — это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

Выделяют два вида производственных факторов, определяющих условия труда: вредный, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию, и опасный, воздействие которого на работника может привести к его травме. Это значит, что условия труда должны быть безопасными, т. е. такими, при которых воздействие на работающих вредных

и (или) опасных производственных факторов либо полностью исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Основными директивными документами, регламентирующими условия труда, являются санитарные нормы проектирования предприятий, строительные нормы и правила (СНиПы), ГОСТы, требования техники безопасности и охраны труда, прочее [36].

На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы.

Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства. Они связаны социально-экономическим строем общества, определяют положение трудящегося в обществе в целом и находят свое выражение в трудовом законодательстве, в совокупности социальных благ и гарантий.

Вторая группа включает в себя факторы, зависящие от особенностей производства и его коллектива. Эти факторы формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики и организации производства (производственно-технические), с другой – под воздействием особенностей трудового коллектива (социально-психологические).

Выделим основные группы элементов, которые составляют **условия труда**: санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетичные, социально-психологические.

Санитарно-гигиенические условия труда определяются микроклиматом (влажность, температура воздуха и скорость его движения), степенью загрязнения воздуха, освещенностью, производственным шумом и вибрацией.

Психофизиологические условия труда включают в себя следующие основные факторы: рабочая поза, физические усилия, нервные напряжения, темп, монотонность труда, эстетический и физический дискомфорт.

В процессе труда рабочий может занимать позы, в положении сидя, стоя, сидя-стоя. Поза считается рациональной, если рабочий совершает движения с максимальной производственной результативностью, при этом затрачивает наименьшее количество мышечной и нервной энергии, вызывает минимальное утомление работника. Рабочая «поза сидя» наиболее удобна на работах с усилиями до 5 кг, невысоком темпе работы и небольшом размахе движений; поза стоя – при работах с усилиями от 10 до 20 кг, с большим количеством движений и размахом; поза сидя-стоя – при работах с усилиями 5–10 кг, а также при наблюдении за работой оборудования.

При выборе рабочей позы необходимо учитывать, что мускульное напряжение при работе стоя выше на 15%, а в согнутом состоянии – почти в два раза больше, чем при работе сидя. Положение стоя используют для выполнения работ, которые требуют значительной физической силы. Возможность чередования рабочей позы при выполнении работы позволяет уменьшить расход энергии и снизить утомляемость работника.

Нервное напряжение – умственное напряжение и напряжение органов чувств, которое вызывается сложностью или опасностью выполняемых работ.

Темп работы характеризуется количеством движений рук, ног, туловища, которые работают в единицу времени.

Монотонность труда характеризуется множеством повторов однотипных операций, действий, движений. По монотонности работа делится на три группы: незначительная – при выполнении однородных операций действий, которые постоянно повторяются на протяжении смены продолжительностью свыше 0,5 мин; средняя – 0,1–0,5 мин; повышенная – до 0,1 мин. При 1000 раз и более за смену повторов операций наблюдается

монотомия – быстрая утомляемость нервной и нервно-мускульной системы [40].

Психофизиологические условия учитывают также эстетический (уборка туалетов и др.) и физический дискомфорт (работа с применением индивидуальных средств защиты, многосменный режим труда).

Эстетичные условия труда включают следующие основные факторы: чистота и порядок на рабочих местах; цветовое оформление оборудования, орг.оснастки и стен помещения; производственная одежда; функциональная музыка; производственный интерьер, озеленение помещений и территорий.

Цветовое оформление играет важную роль в создании благоприятных производственных условий. Оно выполняет две функции, являясь способом и средством психологического комфорта. При окраске оборудования и стен помещения надо учитывать влияние цвета на психику человека. В качестве способа информации цвет применяется для ориентации работников в производственном окружении и обеспечения их безопасности. Например, для определения маршрута движения, маркировки коммуникаций, окраски травмоопасных мест используют желто-оранжевый цвет с черными полосами.

Производственная спецодежда является не только средством индивидуальной охраны работника от вредных факторов, но и средством эстетического воздействия. Каждая профессия предъявляет свои требования к производственной одежде, которые надо учитывать при выборе тканей и других материалов. Немаловажное значение имеет и покрой спецодежды, от чего зависит удобство, свобода действий работника, правильный воздухообмен и безопасность труда. Очень важно правильно выбрать цвет рабочего костюма. Желательно применять не слишком светлые оттенки зеленого или голубого цветов, которые наиболее благоприятно воздействуют на зрение. При выборе образцов моделей рабочей одежды следует руководствоваться альбомами моделей одежды для массовых профессий.

Функциональная музыка на производстве используется для создания у работников хорошего настроения. Она должна содействовать сокращению периода вовлечения в работу, предупреждать спад трудоспособности, помогать осваивать производственный ритм. Наиболее целесообразно применение музыки при поточном производстве с крупносерийным и массовым выпуском продукции, для которого характерны монотонность и небольшая сложность работы, незначительный уровень загрузки внимания, эмоционального и интеллектуального напряжения.

Социально-психологические условия представляют собой совокупность профессионально-деловых и морально-этических отношений, которые складываются в трудовом коллективе между его членами по горизонтали и вертикали (начальник – подчиненный). Качественный уровень этих отношений повышается по мере приближения их к доброжелательным отношениям, проявляющихся во взаимопомощи в процессе совместной трудовой деятельности. Особую роль в формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе играет оптимизация его половозрастной структуры, равномерность при распределении нагрузки и недопущение ничем необоснованной разницы в оплате труда.

Одним из важных факторов, определяющим условия труда является дисциплина труда. **Дисциплина труда** определяется Трудовым кодексом РФ (ст. 189) как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации [30].

Трудовая дисциплина предусматривает строгое соблюдение работниками правил установленного внутреннего трудового распорядка (своевременного начала смены, обеденного перерыва, перерывов на отдых и личные надобности и т. п.), а также четкое, добросовестное и творческое

выполнение работником своих обязанностей по использованию средств и предметов труда, рабочего времени и качеству работы [30].

Один из важнейших элементов организации труда – это нормирование труда. **Нормирование труда** – это установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях; составная часть научной организации труда. Другими словами, нормирование труда – это вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью различных групп персонала и количеством единиц оборудования.

Нормирование труда – это установление норм выработки в расчете на одного работника, норм затрат времени на обслуживание, норм запасов ресурсов и других экономических норм и нормативов.

Нормативы труда характеризуют научно-обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятие самостоятельно разрабатывает свои нормы труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий.

Согласно ст. 160 ТК РФ нормы труда, нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда [30]. **Норма труда** – это обобщающая, узаконенная, установленная, документально подтвержденная величина норматива труда, скорректированная на местные условия труда в определенный промежуток времени. Кроме этого, нормы труда должны быть научно-обоснованными.

Сообразно этому, на предприятии должны применять научную организацию труда (НОТ), которая должна быть основана на достижениях

науки, позволяющей эффективно соединять все элементы труда в единый трудовой процесс и обеспечивать рост производительности труда.

Кроме этого, хотелось бы подчеркнуть, что все перечисленные элементы организации труда должны быть направлены на гуманизацию труда в современных рыночных отношениях, а не на прекаризацию его [27].

Гуманизация труда включает комплекс практических инструментов и методов, используемых работодателем, которые максимально приспособливают условия труда к безопасным и благоприятным, удовлетворяющим потребности работников без ущерба экономических интересов собственника и здоровья исполнителей.

Обобщающими показателями реализации указанных выше элементов, принципов формирования и методов труда являются рост производительности труда; удовлетворение состоянием санитарно-гигиенических и психофизиологических условий труда; совершенствование содержательности и привлекательности труда; совершенствование и пересмотр норм труда, что приобретает особую роль в условиях современной рыночной экономики.

Глава 2. Нормирование труда

2.1. Основы нормирования труда

Нормирование труда является частью организации труда на предприятии. Под нормированием труда понимают процесс установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы.

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, который заключается в установлении необходимых затрат и результатов труда, а также соотношений между численностью работающих и количеством используемых ими средств труда [5].

Другими словами, нормирование труда – это вид управленческой деятельности по установлению норм труда, их выполнению и контролю.

Научное обоснование норм предполагает учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, использование прогрессивных форм, приемов и методов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

Термин «норма» в переводе с латинского означает руководящее начало, правило, образец. Норма – это научно-обоснованная величина расхода тех или иных ресурсов в конкретных производственно-технических условиях.

Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. На их основе предприятие самостоятельно разрабатывает свои нормы труда. Норматив – это расчетная величина затрат рабочего времени, материальных и денежных ресурсов, применяемых в хозяйственной деятельности предприятия [17].

Таким образом, нормирование труда – это вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда.

В современных условиях важно отметить объективную необходимость повышения роли нормирования труда как одного из существенных звеньев экономического механизма, определяющего эффективность деятельности предприятий.

Основными объектами нормирования труда в настоящее время являются:

- затраты рабочего времени на выполнение элементов производственного процесса (нормы времени);

- количество единиц продукции (работы), которое может быть изготовлено (выполнено) одним или группой рабочих в единицу рабочего времени за определенный период (нормы выработки);

- количество производственных объектов (станков, агрегатов, рабочих мест), которое должен обслуживать один или группа рабочих (норма обслуживания);

- численность персонала, необходимая для выполнения определенного объема работ (нормы численности);

- численность работников, подчиненных одному руководителю (нормы управляемости);

- время отдыха в течение смены;

- скорость рабочих движений;

- затраты физической энергии работников и др.

Целью нормирования труда на предприятии является обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе целенаправленных усилий по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта, своевременного их отражения в нормах [17].

Нормирование труда важно и необходимо:

- для определения себестоимости произведенной продукции, работ или услуг;

- для повышения производительности труда;

- для оптимизации затрат;

- для установления заработной платы и стимулирования сотрудников;

- для установления предельного уровня интенсивности работы;

- для определения оптимального числа работников.

Основные шаги по разработке нормирования труда:

- издать приказ о проведении проверки норм труда у работодателя;

- назначить ответственное лицо за проверку и провести ее;

- проанализировать результаты проверки и рассчитать нормы труда;

- принять локальный нормативный акт, в котором будут указаны нормы труда.

Обычно за проведение проверки норм труда на предприятии отвечает нормировщик. Как правило, в крупных компаниях такой сотрудник есть в штате. Малый и средний бизнес для решения такой задачи может привлечь специалиста со стороны.

Нормирование труда обеспечивает повышение эффективности трудовых процессов. Методы изучения затрат рабочего времени, применяемые в нормировании, позволяют выявлять недостатки в организации производства и использовании резервов, с тем чтобы в дальнейшем разработать мероприятия по оптимизации использования рабочего времени и рационализации выполнения трудовых операций.

Нормирование труда, определяя меру вознаграждения за труд, является основой организации заработной платы, служит обоснованием выбора и применения форм и систем оплаты труда. Работодатель в условиях ведения частного бизнеса сам устанавливает нормы труда с учетом специфики деятельности. Нормирование труда помогает ему определить зарплату и

доплаты, планировать бюджет предприятия и эффективнее использовать ресурсы.

Таким образом, нормирование труда – это вид деятельности по управлению трудом и производством, направленный на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью различных групп персонала и количеством оборудования.

По мере распространения различных форм собственности возрастает роль социальной направленности нормирования труда. В процессе нормирования решаются задачи развития интеллектуальных и профессиональных способностей работника, наиболее полного использования его трудового потенциала.

2.2. Нормы и нормативы труда, их виды

Технически обоснованные нормы труда обеспечивают нормальную интенсивность труда, позволяющую длительное время сохранять высокую работоспособность, производительность и интенсивность труда на предприятии. Это достигается применением таких норм и нормативов, при разработке которых учитываются эргономические требования к организации рабочего места, допустимый уровень интенсивности труда, характеризующийся оптимальным уровнем функционирования организма, воспринимаемым работниками или наиболее удобный, не требующий специальных усилий и напряжения.

Различают нормативы и нормы труда. Нормативы труда характеризуют научно обоснованные, централизованно разработанные показатели затрат труда. Предприятия на основе нормативов самостоятельно разрабатывают свои нормы труда. Отсюда, норма труда – это норматив труда, скорректированный на местные условия. Нормативы по труду обеспечивают

единство в нормах труда на предприятиях, уменьшают затраты труда на оперативное нормирование на предприятиях. Качество нормативов влияет на уровень и качество норм труда. Нормативы по труду должны отвечать следующим требованиям. Во-первых, они должны соответствовать современному уровню развития техники, организации труда и производства, учитывать методы и приёмы работы лучших рабочих. Во-вторых, они должны соответствовать техническим, технологическим и организационным условиям того типа производства, для которого они предназначены.

Различают следующие виды нормативов по назначению: режимов работы оборудования, времени, обслуживания, численности и типовые нормы.

Нормативы режимов работы оборудования и нормативы времени предназначены для определения нормы времени на производство единицы продукции (работы). Нормативы численности и нормативы обслуживания используются для расчёта норм общей численности работающих на год и норм обслуживания. Нормативы режимов работы оборудования – это регламентированные величины, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование и предназначенные для установления рациональных режимов работы оборудования и определения машинного времени. При большом разнообразии технических условий требуются нормативные справочники, охватывающие как новые, так и традиционные процессы [23].

Нормативы времени представляют собой регламентированные затраты времени на выполнение отдельных операций, предназначенные для определения норм затрат труда на машинно-ручные и ручные работы, и включающие следующие нормативы: основного, вспомогательного времени, времени подготовительно-заключительных работ, обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности.

Нормативы времени обслуживания представляют собой регламентированные затраты времени на обслуживание единицы

оборудования, рабочего места и других производственных единиц. Они необходимы для установления норм обслуживания, т.е. определения количества единиц оборудования, рабочих мест и т.д., которые следует закрепить за одним работником или бригадой.

Нормативы численности – это регламентированная численность работников определённого профессионально-квалификационного состава, которые привлекаются для выполнения определённого объёма работы. Они предназначены для установления численности рабочих на работах, где определение через нормативы времени затруднено.

Типовые нормы применяют к работам, выполняемым по типовым технологиям. Они представляют собой образцы или эталоны для предприятий, на которых технические условия производства ещё не позволяют достичь уровня указанных норм. Типовые нормы бывают межотраслевые, отраслевые и местные.

Нормы труда фиксируют достигнутый технологический и организационный уровень предприятия и устанавливают меру труда. Нормы труда – это необходимый элемент нормирования труда и производства, составная часть организации оплаты труда. С их помощью устанавливаются затраты рабочего времени на различные виды операций, рассчитывается трудоёмкость, необходимая численность персонала и его структура на предприятии. С помощью норм труда определяются расценки за каждый вид, элемент, единицу выполненной работы. Нормы труда используются для разработки специальных планов по труду, в которых фиксируются объёмы и сроки выполнения производственной программы, численность работников, заработная плата, премии, различные доплаты [1].

Нормы труда, можно сказать, подводят итог техническим и организационным решениям на производстве, они фиксируют достигнутый уровень технико-технологического и организационного совершенства на предприятии и для этих условий устанавливают меру труда.

Нормы труда являются также необходимым элементом планирования труда и производства. При помощи норм труда:

- рассчитывают трудоемкость производственной программы;
- определяют необходимую численность персонала и его структуру на предприятии.

Наконец, нормы труда – это составная часть организации оплаты труда, так как с их помощью устанавливается расценка – величина заработка за выполнение единицы работы.

В теории различают следующие **виды норм труда**:

- норма времени – это величина затрат рабочего времени для выпуска единицы продукции требуемого качества или для выполнения какой-либо операции;

- норма выработки – это количество продукции, которое должно быть выработано;

- норма обслуживания – число аппаратов (рабочих мест), которое обязаны быть обслужены работником или бригадой соответствующей квалификации при определенных организационно-технических условиях;

- норма численности (штатный норматив) – это число рабочих соответствующей квалификации, необходимых для осуществления заданного процесса или выполнения конкретных объемов работы в течение смены или цикла;

- норма управляемости (число подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю.

На практике чаще используются следующие виды норм труда [21]:

- норма времени;
- норма продолжительности рабочего дня и недели;
- норма выработки;
- норма обслуживания;

- норма времени обслуживания;
- норма численности работников;
- норма трудоемкости;
- норма управления;
- нормированное задание.

Норма времени ($H_{вр}$) – количество рабочего времени (в минутах, часах), необходимого для выполнения единицы работы (изделие, узел, деталь, операция) рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях. Норма времени является основной нормой и исходной величиной для установления большинства других норм труда [25].

Норма продолжительности рабочего дня и рабочей недели является наиболее общей и важной нормой труда. Она устанавливается законодательством. Обычная продолжительность рабочего дня – 8 ч при 40-часовой неделе.

Норма выработки ($H_{выр}$) – объем работ в натуральных единицах (тонны, штуки, метры квадратные и т. д.), который должен быть выполнен за единицу времени (час, смена, месяц) одним рабочим или группой рабочих соответствующей квалификации в конкретных организационно-технических условиях. Величина нормы выработки находится в обратной пропорциональной зависимости от нормы времени [25].

Норма обслуживания ($H_{обс}$) – зона работы или количество единиц оборудования, производственных площадей либо других производственных единиц (рабочих мест, работников и т. д.), которые должен обслуживать один рабочий или группа рабочих необходимой квалификации в определенных организационно-технических условиях. Эти нормы применяются для нормирования труда основных рабочих-многостаночников, а также вспомогательных рабочих (наладчиков, электриков, слесарей-ремонтников и

т.д.). Величина нормы обслуживания находится в обратной пропорциональной зависимости от величины нормы времени обслуживания.

Норма времени обслуживания ($t_{обс}$) – время, необходимое на обслуживание на протяжении смены единицы оборудования, рабочего места, одного работника и т.д.

Норма численности работников ($N_{ч.р}$) – количество работников определенного профессионально-квалифицированного состава, установленное по нормативам или без них, для выполнения конкретных функций (например, бухгалтерских), нестабильных по характеру и объему работ [25].

Норма трудоемкости ($t_{н.тр}$) – это норма затрат труда, установленных в нормо-человеко-часах (или нормо-человеко-днях) на выполнение единицы труда (изделие, узел, деталь) при определенных организационно-технических условиях; она применяется для расчета объема работ, периода их выполнения и количества работников, а также для определения динамики производительности труда. Фактическая трудоемкость рассчитывается как произведение продолжительности производственного процесса и количества участников в нем.

Норма управления ($N_{упр}$) определяет количество работников, которые могут быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Нормированное задание ($N_з$) – это состав и объем работ, который должен быть выполнен одним или группой работников за определенный период времени (смена, месяц) [25]. Они доводятся рабочим вспомогательного производства, а также служащим, нормирование которых происходит с помощью норм обслуживания или норм численности работников.

Основным методом прямого нормирования труда является разработка нормированного задания. Нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним

работником или бригадой за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). В отличие, от нормы выработки нормированное задание может устанавливаться не только в натуральных единицах, но в нормо-часах и нормо-рублях. То есть норма выработки – это частный случай нормированного задания.

Установление нормированного задания осуществляется в двух формах: коллективное нормированное задание и индивидуальное нормированное задание.

Уровень выполнения нормированного задания определяется как отношение объема выполненных работ, пересчитанных в чел.-час по действующим нормам, ко времени, фактически отработанному за данный период рабочим (бригадой) [16]:

$$П_n = T_n/T_{\phi} * 100,$$

где:

P_n — уровень выполнения нормированного задания, %;

T_n — объем (трудоемкость) выполненных работ, предусмотренных нормированным заданием, чел.-час;

T_{ϕ} — фактически отработанное время (по табелю), чел.-час.

Все виды норм труда находятся во взаимосвязи и взаимозависимости, поэтому нормирование труда по одним нормам не должно противоречить нормированию одного и того же объекта по другим нормам

Нормы труда должны иметь следующие обоснования:

1. экономическое – учитывает наилучший вариант эффективного использования трудовых и материальных ресурсов;
2. техническое – учитывает свойства предмета труда, продуктивность оборудования, режим его работы;
3. санитарно-гигиеническое – учитывает состояние промышленной среды труда;

4. психофизиологическое – учитывает затраты физической и умственной энергии работника, напряжение, тяжесть, темп, монотонность труда, а также необходимость установления перерывов на отдых во время работы, чтобы поддерживать нормальную трудоспособность и замедлять накопление усталости;

5. социальное – учитывает уровень содержательности и привлекательности труда.

Научный подход к организации труда (НОТ), пересмотр и совершенствование норм труда позволяют наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечить наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, рост производительности труда, снизить трудоемкость труда. НОТ на предприятии необходимо применять, т.к. она направлена, в конечном результате, на сохранение здоровья работников, обогащение содержания и привлекательности их труда.

2.3. Методы определения норм труда

Изучение затрат рабочего времени позволяет получить необходимые данные для совершенствования организации труда и установления норм трудовых затрат, выявить резервы роста производительности труда и лучшего использования оборудования.

Для определения норм труда используют следующие методы [1; 21; 23]:

- фотография рабочего времени;
- хронометраж;
- метод моментных наблюдений;
- опрос и интервью;
- самозапись (самофотография) и другие методы.

Фотография рабочего времени – это последовательная регистрация интервалов текущего времени рабочей смены по видам его затрат согласно принятой классификации. Данная фотография предназначена для выявления структуры рабочего времени, его фактического распределения по видам затрат с целью совершенствования организации труда и производства путем ликвидации потерь рабочего времени и излишних его затрат. В течение полного рабочего дня в определенные промежутки времени фиксируют все действия сотрудника. Это помогает установить причины потери рабочего времени и выявить оптимальную организацию рабочего пространства. Наблюдения и замеры, сделанные во время фотографии рабочего времени, заносятся на фотокарту текстом с помощью индексов или путём построения линий на графике. По результатам фотографии составляется сводный баланс рабочего времени по категориям затрат и определяют нерациональные затраты рабочего времени с выявлением их причин. Завершается работа по фотографии рабочего времени составлением результирующего документа – проектируемого баланса рабочего времени, в котором все нерациональные затраты и потери рабочего времени исключаются. За счёт этого повышается оперативное время и определяется возможный рост производительности труда за счёт устранения потерь рабочего времени.

Хронометраж – метод изучения затрат времени на выполнение определенной работы путем наблюдения и измерения циклически повторяющихся ее элементов, целями которого являются установление норм времени и получение данных для разработки нормативов по труду и внедрения передовых приемов труда. Для хронометража несколько раз измеряют время, которое сотрудник потратил на выполнение работы, учитывая при этом среднее значение. Наблюдения и замеры затрат труда заносятся в специальную карту. Число наблюдений может быть от 6 до 80, что повышает объективность исследований. С помощью хронометража изучают циклически повторяющиеся элементы работы. Он необходим для

расчёта норм и разработки нормативов времени. Замеры длительности элементов операции при хронометраже проводятся непрерывно от начала до конца операции или выборочно, когда замеряются отдельные элементы операции. При проведении непрерывного хронометража продолжительность выполнения отдельных элементов операции равна разности показаний текущего времени двух смежных замеров. Далее определяется средняя продолжительность выполнения каждого элемента операции. Анализ результатов хронометража позволяет снизить затраты времени путём устранения отдельных нерациональных операций, замещать время ручной работы машинным временем. Аналогично используется хронометраж затрат времени на отдельные элементы подготовительно-заключительной работы и работы по обслуживанию рабочего места.

Метод моментных наблюдений представляет собой статистический способ получения средних данных о фактической загрузке рабочих и оборудования. Наблюдения осуществляются нормировщиком, который обходит работников по определённому маршруту и фиксирует на бумаге то, что в момент обхода делает рабочий. Эффективность метода зависит от числа наблюдений, от использования специальной аппаратуры. На современных крупных предприятиях, как правило, расширяется сфера применения нормирования труда.

Опрос и интервью. Применяет нормировщик и записывает все необходимые сведения после общения с сотрудниками.

Самозапись (самофотография). Работник сам фиксирует все нужные данные о выполненной им работе. Самофотография – это наблюдение за отдельными потерями и перерывами, не зависящими от рабочего.

Для нормирования труда кроме данных, полученных при помощи фотографий рабочего времени и хронометражей, опросов и интервью используются нормативные материалы, справочники, стандарты, которые разрабатываются научно-исследовательскими лабораториями или отделами.

На практике используются **опытно-статистический и аналитический методы нормирования.**

При опытно-статистическом (иногда его называют суммарным) методе нормы устанавливаются в целом на всю работу без поэлементного анализа операций.

Аналитический метод нормирования имеет две разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский. Они различаются способом определения затрат времени.

При нормировании труда специалистов и технических исполнителей используются нормативы затрат времени на выполнение закрепленных за ними видов работ. Эти нормативы должны по возможности охватывать все этапы и виды работ, правильно учитывать влияние факторов на трудоемкость и условия выполнения работ.

Управление нормированием труда следует рассматривать как подсистему управления предприятием (организацией) в целом, совместную деятельность руководителей и специалистов соответствующих служб [23].

Система управления нормированием труда на предприятии (организации) призвана способствовать:

- созданию возможностей применения современной методологии нормирования труда;
- использованию принципов оценки интенсивности труда и установлению на их основе норм равной напряженности;
- достижению максимального охвата нормированием всех трудовых процессов персонала и обеспечению высокого качества устанавливаемых и внедряемых норм трудовых затрат;
- минимизации сроков разработки и внедрения прогрессивных норм и нормативов по труду при обеспечении их высокого качества по основным показателям;

– своевременному обеспечению информацией о нормах труда заинтересованных служб подготовки производства и управления.

Нормы труда не могут оставаться неизменными в течение длительного периода времени и подлежат периодическому обновлению по мере снижения трудоемкости продукции. Все нормы труда периодически подвергаются пересмотру, к чему вынуждают следующие обстоятельства:

- 1) изменение производительности оборудования;
- 2) изменение технологии и режимов обработки предметов труда;
- 3) изменение применяемого сырья, материалов, топлива;
- 4) изменение конструкции изделия;
- 5) овладение большинством рабочих передовыми приемами труда.

Как правило, норма труда – средний показатель, который подсчитывают на основе работоспособности всех сотрудников. Проверку норм труда необходимо проводить как можно чаще и в случае, если нормы устарели, их необходимо пересматривать. Пересмотр норм должен включать следующие процедуры:

- 1) заблаговременное, но не менее чем за месяц уведомление рабочих о пересмотре норм;
- 2) проведение разъяснительных работ;
- 3) согласование новых норм труда с профсоюзным комитетом и советом трудового коллектива.

На предприятиях должна осуществляться систематическая работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм труда. Нормирование труда является основой рациональной организации труда и производства. В процессе расчета норм определяется оптимальный вариант последовательности выполнения операции (работы), планировки рабочего места, его обслуживания, методов труда.

Глава 3. Мотивация и стимулирование труда

3.1. Мотивация труда

Мотивация трудовой деятельности и самооценка удовлетворенности трудом представляют внутреннее состояние человека, внешнее же проявление его отношения к труду выражается в трудовом поведении, в определенной социальной активности. Определяющее воздействие на формирование отношения к труду оказывает мотивация трудовой деятельности как совокупность внутренних побудительных сил: потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, установок, мотивов, идеалов и внешних побудительных сил – стимулов повышения трудовой активности работников.

Потребность – первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

Первичные – физиологические потребности человека в пище, одежде, жилье, продлении рода и другие определяют самое необходимое для его жизни. Потребности более высокого порядка – духовные, культурные, интеллектуальные, социальные – определяют положение человека на производстве и в обществе. К последним относится и потребность в труде. Будучи осознанными, потребности принимают форму интересов к различным благам, объектам, видам деятельности, способным удовлетворить потребности. Реальные интересы побуждают человека к определенным социальным действиям.

Мотивы – это осознанное отношение к своим действиям, поступкам, это внутреннее обоснование личностью своего поведения, состояния предрасположенности или готовности к определенным действиям. Мотивы могут иметь разный характер.

Материальные мотивы отражают потребность в зарабатывании средств на жизнь, духовные мотивы определяются интересом к содержательной части работы, социальные мотивы выражают стремление к занятию какой-либо социальной роли в коллективе и т.д.

Мотивы непосредственно предшествуют действию. Они, как правило, существуют не в чистом виде, а во взаимосвязи друг с другом, образуя мотивационное ядро. Характерным для мотивов является их большая подвижность, изменчивость. Если же отношение человека к определенной ситуации характеризуется стабильностью, большей готовностью к непосредственным действиям, то такое отношение называется установкой [5].

В мотивации труда материальные и духовные потребности объединяются таким образом, что они формируют у работника определенные ценностные ориентации, которых он придерживается в своем трудовом поведении.

Ценностные ориентации – это относительные социально обусловленные отношения к совокупности материальных и духовных благ и идеалов, на основе которых возникают стремления к достижению целей [8].

По мнению другого автора, ценностные ориентации – это устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее у человека стремление к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях [13].

Ценности – это представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей. Одной из форм ценностей представляются идеалы как высшая цель, как абсолютное сочетание положительных качеств и свойств явлений, предметов, личности [13].

Стимулы – это силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению. Таков набор

побудительных сил, который определяет мотивацию действий человека и его трудовое поведение.

На формирование отношения человека к труду и его соответствующее поведение влияет большая группа объективных (внешних) и субъективных (внутренних) факторов.

К объективным факторам относятся прежде всего социально-политическая обстановка в стране, экономическое состояние региона и отрасли, в которых действует работник. Кроме того, объективными будут условия труда на конкретном предприятии, определяемые содержательностью труда, его безопасностью, санитарно-гигиеническим состоянием производственной сферы, уровнем организации и оплаты труда, социально-демографической структурой коллектива, морально-психологическим климатом и др.

Субъективные факторы – это личностные характеристики самого работника: его пол, возраст, образование, воспитание, профессия, стаж работы, его личный опыт, общая и профессиональная культура, ценностные ориентации и др. Само отношение работника к труду проявляется через объективные и субъективные показатели его деятельности и социальной активности [12].

Объективными показателями будут уровень выполнения производственных заданий, качество выполненной работы, состояние дисциплины труда работника, степень его инициативности, творческого поиска путей улучшения деятельности и др.

Субъективные показатели – степень удовлетворенности трудом, уровень работоспособности человека, его настроение и др.

При определении мотивации трудовой деятельности особую роль играет социально-психологическая характеристика личности. В первую очередь это различные способности, темперамент и характер. Эффективность

способностей человека проявляется в желании достижения успеха, ощущении значимости в обществе, достижении поставленной цели.

Трудовое поведение определяется мотивацией трудовой деятельности, которая в свою очередь формируется под воздействием потребностей, интересов, ценностей, ценностных ориентаций, мотивов, установок. Потребности выступают глубинными источниками возникновения интересов. Интересы формируют мотивы и ценности. А на интересы и ценности непосредственное влияние, в свою очередь, оказывает трудовая ситуация, складывающаяся из совокупности плановых и оценочных показателей, административных решений и системы стимулов.

Между мотивами и ценностными ориентациями существует обратная связь, т.е. они взаимно воздействуют друг на друга. Мотивы, установки и ценностные ориентации напрямую формируют трудовое поведение. Такова общая схема взаимодействия побудительных сил, определяющих характер трудового поведения работника и его отношение к труду.

Мотивация труда на предприятии включает широкий спектр методов и способов и не ограничивается чисто материальными выплатами, существуют различные формы и методы морального стимулирования труда.

Важно только не забывать две вещи. Во-первых, в разное время и в различных ситуациях людьми движут разные мотивы. Во-вторых, то, что хорошо для одного, плохо для другого. Таким образом, не существует идеальной модели мотивации.

Мотивация у каждого человека не является чем-то раз и навсегда данным. Она может меняться, модифицироваться под воздействием разных обстоятельств, также и человек может сам модифицировать свое мотивационное поле. В этой связи можно говорить о динамике мотивации труда, которая проявляется под воздействием ряда обстоятельств.

Американский философ Дж. Дьюи писал, что глубочайшим стремлением, присущим человеческой природе, является «желание быть

значительным», значит оцененным по достоинству. Мотив быть обеспеченным, мотив признания и мотив престижа – основные мотивы работника на предприятии. В зависимости от того, удовлетворен или нет, тот или иной мотив в процессе трудовой деятельности, у индивида формируется позитивная или негативная оценка условий и содержания труда [5].

Стимулирование труда – это целенаправленное или нецеленаправленное воздействие на человека или группу людей с эффектом поддержки определенных характеристик их трудового поведения.

3.2. Оплата труда

Сущность оплаты труда как экономической категории следует рассматривать как элемент дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда.

Вместе с тем для работодателя, который покупает ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, оплата труда наемных работников является одним из элементов издержек производства. В условиях рыночной экономики на величину заработной платы влияют рыночные и вне рыночные факторы, которые оказывают влияние на уровень оплаты труда.

Прежде чем рассмотреть эти факторы и характер их воздействия на заработную плату, необходимо четко определить, какие элементы можно выделить в зарплате работника и какие из них в большей или меньшей степени подвержены влиянию рыночной конъюнктуры. Фактором относительной стабильности и малой гибкости ставки заработной платы является долговременность взаимных трудовых обязательств фирмы и работника. Для фирмы затраты на найм (набор, отбор, подготовку, адаптацию) работника достаточно высоки. За время работы на фирме он

адаптируется именно к конкретным условиям работы и поэтому замена его на другого работника, даже обладающего теми же профессионально-квалификационными характеристиками, будет неравноценной.

Для самого работника заключение договора на длительный срок обеспечивает гарантии занятости и условий найма. Именно в силу этого договор (контракт) заключается на определенное время и фиксирует такие условия, как продолжительность рабочего времени, уровень оплаты и условия ее увеличения, порядок индексации и т.п. Таким образом, у работодателя снижается возможность изменять уровень и условия оплаты труда.

Труд является категорией не только экономической, но и политической, так как занятость населения, уровень его профессиональной подготовки и эффективность труда в жизни государства в целом и регионов в частности играют очень важную роль в развитии страны [19]. В связи с этим особое внимание государство уделяет правовым основам организации и оплаты труда. На практике это выражается большим количеством законодательных актов и иных документов государственного и регионального уровней по вопросам организации и оплаты труда.

Уровень оплаты, минимальные ставки заработной платы, прочие условия найма регулируются системой коллективных договоров и соглашений. В России порядок их заключения определен Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» (от 1995 г., с учетом внесенных изменений и дополнений) [28].

Соглашения и коллективные договоры могут заключаться на уровне:

1. Федеральном – генеральное тарифное соглашение, отраслевые и профессиональные соглашения;
2. Субъектов федерации – региональные, отраслевые, территориальные;

3. Двусторонние коллективные договоры – отдельного предприятия, организации, фирмы.

Эти соглашения, кроме коллективных договоров, являются преимущественно трехсторонними и заключаются между представителями объединений работодателей и объединений профессиональных союзов соответствующих уровней и представителями государства:

1. для генерального соглашения – это правительство РФ;
2. отраслевых федеральных соглашений – министерство труда;
3. профессиональных соглашений – соответствующие органы по труду;
4. региональных соглашений – органы исполнительной власти;
5. территориальных соглашений – органы местного самоуправления.

Генеральное и региональное соглашения устанавливают общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном и региональном уровнях [19].

Сторонами коллективного договора выступают работники и работодатели.

Двусторонний коллективный договор может включать такие пункты, как формы, система и размер оплаты, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, дополнительные обязательства, социальные льготы и гарантии.

На уровень заработной платы оказывают влияние следующие факторы:

- ограничение предложения на рынке труда за счет установления миграционных барьеров, законодательного ограничения рабочего времени, запрещения принимать на работу не членов профсоюза,
- лимитирование интенсивности труда и трудовой нагрузки;
- давление на работодателя при заключении коллективных договоров;
- содействие развитию производств, обеспечивающих увеличение спроса на труд, рост занятости;

- борьба с монополизацией производства, поскольку монополия стремится к росту цен при сокращении объемов производства, что способствует росту безработицы и ухудшению условий оплаты труда.

Различают два основных метода регулирования заработной платы: централизованный и локальный.

Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организаций России, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп.

Централизованное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов:

- Применение норм Трудового кодекса РФ [30].
- Использование тарифной системы, которая является средством государственного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы. Для работников других отраслей она носит рекомендательный характер.

- Установление минимального размера заработной платы. Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается Законом РФ. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от формы собственности, отрасли, территории.

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Рассмотрим функции оплаты труда [27]:

- Воспроизводственная функция. Заключается в обеспечении работников, а также членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция

тесно связана с особенностями государственного регулирования заработной платы, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

- Стимулирующая функция. Ее сущность состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда.

- Измерительная функция. Функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля в фонде потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

- Распределительная функция. Значение данной функции в настоящее время существенно возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации распределения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям.

- Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции – увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух основных факторов – потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы в условиях рынка устанавливаются необходимые пропорции между предложением и спросом.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

1. Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа – максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, климатических условий жизни, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции.

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать, как недопущение дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности и т.д., соблюдение принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. Государственное регулирование оплаты труда бюджетных работников.

6. Учет воздействия рынка труда. На рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных компаниях, где рабочая сила не охвачена профсоюзами и плата за труд полностью определяется администрацией.

7. Принцип информированности о системах оплаты труда. Исполнители должны четко представлять, в каком случае размер заработной платы повышается и в каком снижается [27].

Размер заработной платы устанавливается на предприятиях на основе определения оплаты труда, которая состоит из трех составляющих:

- техническое нормирование труда;
- тарифное нормирование заработной платы;
- системы и формы оплаты труда.

Рассмотрим составляющие более подробно:

- Техническое нормирование труда представляет собой процесс установления технически обоснованных норм труда (норм времени, выработки, обслуживания, норм времени обслуживания оборудования, норм численности персонала), необходимых для количественной оценки затрат труда на выполнение конкретных работ.

- Тарифное нормирование заработной платы – это система ставок заработной платы рабочих и служащих на основе тарифных нормативов (тарифных ставок, тарифных сеток, должностных окладов, тарифно-квалификационных справочников). Для полной оценки труда, интенсивности и тяжести, срочности и других условий существуют доплаты и надбавки.

- Системы и формы оплаты труда – это способы использования норм труда и тарифной (бестарифной) системы для расчетов заработной платы работников с учетом конкретных особенностей их труда.

Вопросы оплаты труда в Российской Федерации регламентируются на государственном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне предприятий.

Так, в Трудовом кодексе РФ (ст. 129 «Оплата и нормирование труда») говорится об определении заработной платы, тарифной сетки, тарифной ставки, квалификационного разряда. Далее в статье «Заработная плата»

говорится, что месячная заработная плата не может быть ниже установленного минимального уровня оплаты труда [30].

Заработная плата – это денежное вознаграждение за труд. Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальная заработная плата – это начисленная заработная плата в денежном выражении, полученная работником за определенный период времени.

Реальная заработная плата характеризует то количество товаров и услуг, которое может быть приобретено работником при данном размере заработной платы и данном уровне цен [11].

Основными элементами организации оплаты труда считаются тарифная система, нормирование труда, формы и системы заработной платы, премирование рабочих и служащих.

Основной тарифной системой являются единые тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки, схемы должностных окладов [25].

Единые тарифно-квалификационные справочники (ЕТКС) представляют собой систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих в отраслях национальной экономики. ЕТКС состоят из нескольких десятков выпусков по различным производствам и видам работ, в которых указывается, что должен уметь и знать рабочий определенной профессии и квалификации.

Для управления оплатой труда руководителей и специалистов служит квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанный Институтом труда.

Справочник рекомендован для применения на предприятиях различных отраслей экономики всех организационно-правовых форм. Справочник предусматривает деление всех служащих на три категории: руководителей, специалистов и других служащих (технических специалистов). Квалификационные характеристики каждой должности имеют три раздела:

должностные обязанности, требования к знаниям, требования к квалификации.

Тарифная сетка – это элемент тарифной системы, представляющий шкалу соотношений в системе размеров оплаты труда. Тарифная сетка рабочих характеризуется несколькими тарифными разрядами. Основное её назначение дифференциация тарифных ставок в зависимости от квалификационных требований [24].

Тарифная ставка – элемент тарифной системы, позволяющий установить размер оплаты труда за 1 час, день (смену), месяц. Тарифная ставка 1-го разряда рассчитывается по установленной правительством РФ величине минимального размера оплаты труда (МРОТ) и продолжительности рабочего времени [24].

В условиях рыночной экономики предприятия сами определяют тарифные ставки по разрядам и устанавливают должностные оклады.

В настоящее время применяют две основные формы оплаты труда рабочих: сдельную и повременную.

Сдельная форма – заработок рабочего находится в прямой зависимости от количества и качества труда. Основным документом является наряд – задание, в котором указываются объемы работ, сроки их выполнения, сумма заработной платы.

Разновидности сдельной оплаты труда – прямая сдельная, косвенная и аккордная.

Прямая сдельная оплата труда выплачивается за фактически выполненный объём работ по единым расценкам. Оплата труда в этом случае пропорциональна результату.

Косвенная сдельная система оплаты применяется в основном для оплаты труда вспомогательных рабочих и подсобных обслуживающих рабочих-сдельщиков. Суть её заключается в том, что тарифная ставка

вспомогательного рабочего умножается на процент выполнения норм выработки, достигнутый рабочим-сдельщиком.

Аккордная система оплаты труда – система оплаты труда, отличительная особенность которой в том, что размер оплаты устанавливается не на отдельную операцию, а на весь заранее установленный комплекс работ с определением срока его выполнения. Сумма оплаты объявляется заранее. Если для выполнения аккордного задания требуется длительный срок (более месяца), то производятся промежуточные выплаты за фактически выполненный за данный период объем работ, а окончательный расчет производится после приемки всех работ по наряду.

Такая система оплаты труда практикуется при дифференциации ставок по интенсивности труда для сдельщиков и повременщиков. При невыполнении в срок аккордной работы ее оплата производится не по ставкам сдельщиков, а на условиях повременной оплаты.

Аккордная система оплаты труда может сопровождаться премированием при досрочном выполнении работ. Тогда заработок определяется на основе наряда и оговоренного размера премии. Эта система может иметь индивидуальный и коллективный характер. В последнем случае применяется тот или иной метод распределения заработка.

Повременная оплата – оплата за фактически отработанное время по тарифным ставкам, соответствующим разряду работника.

Различают простую повременную, повременно-премиальную оплату труда, повременно-премиальную с нормированным заданием.

Простая повременная система оплаты, при которой размер оплаты зависит от тарифной ставки, соответствующей квалификационному разряду работника, и отработанного рабочего времени.

Повременно-премиальная система, при которой работник сверх заработка по тарифной ставке за фактически отработанное время дополнительно получает премию за достижение определенных показателей.

Повременно-премиальная система с нормированным заданием используется, когда функции рабочих четко регламентированы и может быть рассчитана норма времени по каждой операции.

Повременная форма оплаты труда и ее системы стимулируют повышение квалификации работников, создают условия для заинтересованности в высококачественной работе, но вместе с тем имеют недостаток – отсутствие связи оплаты труда с его результатами.

В практике организации труда появилось понятие «бестарифная система», которая получила распространение на некоторых предприятиях страны [37].

Суть этой системы в том, что заработная плата работника зависит от конечных результатов работы трудового коллектива и основана на оценке количества и качества труда работников при помощи трёх показателей: квалификационного уровня работника; коэффициента трудового участия; количества отработанного времени.

Система должностных окладов используется для руководителей, специалистов и служащих. Должностной месячный оклад – абсолютный размер заработной платы, устанавливаемый в соответствии с занимаемой должностью. Окладная система оплаты труда может предусматривать элементы премирования за количественные и качественные показатели.

Структура фонда заработной платы на предприятии сложна. Кроме прямой оплаты труда за проработанное время либо произведенную продукцию или работу (при сдельной или договорной оплате), в фонд включаются стимулирующие и компенсирующие выплаты, а также все денежные суммы, выплачиваемые за непроработанное время, если согласно действующему трудовому законодательству за работниками сохраняется заработная плата.

Система заработной платы характеризует взаимосвязи элементов заработной платы: тарифной части, доплат, надбавок, премий.

Следует различать основную и дополнительную заработную плату.

Под основной заработной платой следует понимать:

- выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате;
- доплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, выходные и праздничные дни;
- доплаты за работу при совмещении профессий или замещении отсутствующего работника;
- оплата простоев не по вине работника;
- дополнительная оплата за работу в особых условиях труда.

Дополнительная заработная плата включает выплаты, связанные с достижением дополнительных результатов труда по сравнению с предусмотренными нормами.

К ним относят: премии, надбавки и доплаты к тарифным ставкам и должностным окладам (оплата отпуска; вознаграждение за выслугу лет; выплата выходного пособия и др.).

Для стимулирования труда предприятиям предоставлено право самостоятельно разрабатывать и применять премиальные положения, которые включаются в коллективный договор.

Главным направлением в стимулировании руководителей, специалистов и служащих является премирование за фактическое улучшение результатов работы.

При оценке деятельности специалистов основное внимание обращается на их творческую активность, которая проявляется в изобретениях, рационализаторских предложениях, коммерческих идеях и т.п.

Большинство систем оплаты труда, применяемых на предприятиях развитых стран, рассматривается как ноу-хау и не публикуется в открытой печати [29]. Общей тенденцией является расширение сферы применения систем, основанных на повременной оплате с нормированным заданием и

достаточно большой долей премий (50 %-100%) за вклад сотрудника в увеличение дохода фирмы. В современных системах заработной платы особое внимание обращается на усиление заинтересованности каждого сотрудника в повышении эффективности производственных ресурсов.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности труда необходимо менять не только систему его оплаты, но и сам подход к ее формированию, нужны иные психологические установки, мышление и шкала ее оценок. Необходимы новые подходы к формированию трудового коллектива предприятия.

В условиях рынка изменяются подходы к оплате труда, оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Глава 4. Социально-трудовые отношения

4.1. Развитие кадров как важный элемент организации труда

Работа с кадрами является важным элементом организации труда и управления трудовыми ресурсами, потому что без обеспечения определенного уровня умелости работника, без его профессионализма нельзя рассчитывать на сколько-нибудь эффективную деятельность на производстве.

Персонал предприятия – это объект постоянной заботы со стороны руководства предприятием. Как уже неоднократно отмечалось, роль ресурсов существенно возрастает в период рыночных отношений.

Существенно изменились принципы, методы и социально-психологические подходы в управлении персоналом предприятия. В условиях рынка управление персоналом является сложным процессом, в котором органично сочетаются вопросы методологии, науки и искусства.

Именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности [26].

Основными аспектами влияния человеческого фактора на повышение эффективности работы предприятия являются: отбор и продвижение кадров, подготовка кадров и их непрерывное обучение, стабильность и гибкость состава работников, совершенствование материальной и моральной оценки труда работника [8; 13].

Если оценивать человеческий капитал не как издержки, а как актив предприятия, который надо грамотно использовать, то решение о принятии сотрудника на работу стоит больших денег. Так, если бы дело касалось покупки машины на такую же сумму, то решение принималось бы высшим руководством предприятия и были бы неизбежны вопросы о их полной

загрузке и стоимости поддержания в рабочем состоянии, но, к сожалению, при приеме на работу нового сотрудника задается очень мало вопросов.

Традиционные принципы отбора уделяют слишком много внимания специализированным знаниям, которые быстро устаревают. И поэтому так мало внимания уделяется тем сотрудникам или кандидатам в сотрудники, кто способен постоянно учиться.

Существуют два главных критерия отбора и продвижения работников:

- высокая профессиональная квалификация и способность к обучению;
- опыт общения и готовность к сотрудничеству.

Профессиональное обучение – это комплексный, непрерывный процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных навыков посредством специальных методов обучения.

Гарантия занятости и снижение текучести кадров обеспечивают значительный экономический эффект и формируют у работников желание повышать эффективность работы, не опасаясь увольнения.

Подготовке кадров должен предшествовать профессиональный отбор кандидатов на то или иное рабочее место. Задача профессионального отбора – определение пригодности человека к выполнению конкретной работы и подбор наиболее эффективных исполнителей и руководителей если не для всех, то для большинства рабочих мест и должностей – очень актуальна в системе рыночных отношений [8].

Профессиональная пригодность устанавливается путем проверки состояния здоровья, измерения определенных психофизиологических параметров человека, необходимых для избранной им профессии, использования тестового и других методов контроля. При профессиональном отборе необходимо обращать особое внимание на наличие или отсутствие тех свойств личности, которые не поддаются изменению, тренировке, формированию и которые определяются генотипом человека.

Развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков [38].

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей [32].

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. Он проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором [13].

Профессиональное обучение на производстве охватывает подготовку новых рабочих, переподготовку и обучение вторым профессиям, повышение их квалификации.

Подготовка новых рабочих на производстве осуществляется в форме индивидуальной и групповой подготовки на рабочих местах и курсовой системы обучения на учебно-производственной базе предприятия под руководством мастеров производственного обучения.

Переподготовка преследует цель обучения рабочих новым профессиям в соответствии с требованиями научно-технического прогресса. Обучение вторым профессиям направлено на расширение производственного профиля рабочих, на возможность совмещения профессий в целях повышения производительности труда, его содержательности и привлекательности.

Образовательный процесс при профессиональной подготовке рабочих состоит из двух этапов: теоретическое и производственное обучение.

Теоретическое обучение направлено на овладение теоретическими знаниями, необходимыми для формирования умений и навыков по профессии, а производственное – на развитие практических умений и навыков по профессии.

Производственное обучение может проходить после теоретического обучения или чередоваться с ним.

Современное производство требует постоянного роста профессионального мастерства рабочих, совершенствования их знаний, навыков, умений. Этому способствует система повышения квалификации рабочих, которая осуществляется путем обучения на производственно-технических курсах, курсах целевого назначения (или овладения новой техникой и технологией), курсах бригадиров и др.

Большое значение приобретает в современных условиях переподготовка работников в соответствии с требованиями рынка труда. Эту работу организует Федеральная служба по труду и занятости населения, биржи труда, агентства по повышению квалификации и переподготовки кадров в соответствии с трудовым законодательством [9].

4.2. Трудовые споры и конфликты

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда рабочих и служащих. Трудовыми спорами называются разногласия между субъектами трудового права по вопросам применения трудового законодательства или других нормативных актов при установлении новых или изменении существующих условий труда.

Поводом (причиной) для возникновения трудовых споров, как правило, являются правонарушения трудовых или иных социальных прав работников в сфере трудовых отношений.

Трудовые споры имеют несколько стадий развития:

- нарушение установленного права;
- разногласие сторон правоотношения в оценке произошедшего;
- досудебный порядок разрешения конфликтной ситуации;
- обращение в юридический орган за защитой нарушенного права.

Трудовые споры могут быть индивидуальными и коллективными [21].

Индивидуальным трудовым спором, в соответствии с трудовым законодательством, признаются неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту), и администрацией предприятия, регулирует Трудовой кодекс РФ [30].

Наиболее распространенными индивидуальными трудовыми спорами являются: об увольнении и переводах рабочих и служащих, о правомерности перевода на другую работу, об оплате труда и материальной ответственности.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов). Одним из видов коллективных трудовых споров является забастовка.

В случае, если трудовой спор не разрешен, он может перерасти в конфликт. Под трудовыми (социальными) конфликтами понимают любые виды борьбы между индивидами, цель которых – достижение (либо сохранение) средств производства, экономической позиции, власти или других ценностей, а также подчинение, нейтрализация либо устранение действительного или мнимого противника.

Жизненная практика показывает, что межличностные отношения протекают зачастую в условиях конфликтов и конкуренции. Конфликты – неотъемлемая часть человеческих отношений и вполне закономерны. Они возникают из-за психологических различий между людьми [17].

Собственно, конфликт надо отличать от других форм конфронтации. Ни одна из форм конфронтации сама по себе не есть проявление конфликта, хотя способна привести к его возникновению [33]. Социальный конфликт – это всегда борьба, порожденная конфронтацией общественных и групповых интересов.

К числу конфликтогенных факторов необходимо отнести отраслевую специфику производства: к забастовкам тяготеют рабочие тех отраслей, в которых они сконцентрированы в компактные и однородные профессиональные группы (горняки, металлурги, транспортники). Немалую роль играет и содержание конкретного вида труда [35].

Конфликтные ситуации могут вспыхивать также между администрацией и инженерно-техническим персоналом. Причины – различия в источниках и степени властных полномочий, уровне образования, возрасте (конфликт поколений).

Социальный конфликт, подобно брошенному в воду камню, оставляет круги – социально-психологические последствия. Среда влияния конфликта – это совокупность элементов структуры и функций организации трудового коллектива, в рамках которых он сформировался.

Объектом влияния трудового конфликта оказываются структура (профессиональная, половозрастная, образовательная) коллектива, эффективность формального и неформального группового контроля, система групповых ценностей и нормативных образов поведения.

В поле действия конфликта вовлекаются и индивидуальные характеристики его участников – субъективная привлекательность коллектива, удовлетворенность трудом, самооценка, отношение к трудовым обязанностям, дисциплинированность.

Производственный конфликт выполняет ряд специфических функций, которые не поддаются однозначной оценке. Они, безусловно, влияют на соотношение индивидуальных, групповых, коллективных интересов и в этом смысле вносят вклад в интеграцию социальной организации предприятия.

Трудовые конфликты выполняют функцию сигнализации, т.е. обнаружения нестерпимых условий труда, административного произвола, злоупотребления служебным положением и т.п. Конфликт в том или ином подразделении с руководством вынуждает работников смежных участков не только обсуждать его причины и возможный исход, но и в случае необходимости поддержать коллег по работе.

Поскольку конфликт всегда проявляется в системе взаимоотношений, объединенных в определенные общества людей, он неизбежно принимает социально-психологический характер. Урегулированный конфликт

способствует улучшению психологической характеристики коллектива и вызывает интенсификацию социальной активности.

Социальные конфликты, грамотно разрешенные, нередко стабилизируют коллектив. Социальный конфликт выполняет также функции познания и обучения сторонами друг друга. Стороны как бы смотрят друг на друга через разделяющие их проблемы или противоречия. Если в ходе противоборства взаимное познание и обучение происходят стихийно, с немалыми издержками, то на этапе урегулирования они становятся более организованными, их роль и значение возрастают.

Итак, социальный конфликт влечет за собой как консервативные, так и прогрессивные, как полезные, так и вредные изменения в коллективе. Но, будучи по природе своей комплексным и гетерогенным, этот процесс не может быть только негативным или позитивным. Лишь постконфликтный анализ позволяет выделить ведущий вектор конфликтного процесса.

Чем лучше партнеры осознают существо отдельных элементов конфликта, тем легче им будет найти способ эффективного поведения. Было бы очень желательно, чтобы конфликтующие стороны могли согласовать свои мнения по поводу конфликта.

Выход из конфликта предполагает использование нескольких существенных моментов:

- определение основной проблемы, связанной с возникновением конфликта;
- определение причины конфликта;
- поиск путей разрешения конфликта и совместное решение о выходе из него.

Конфликтные ситуации развиваются различным образом. В связи с этим возможны и различные выходы из конфликта. Они зависят не только от характера разногласий, но существенным образом определяются восприятием ситуации ее участниками и избираемой ими стратегией

поведения. Выход из конфликта может быть рациональным и нерациональным [3].

Рациональный способ выхода из конфликта подразумевает активный поиск путей преобразования создавшейся ситуации в мобилизацию усилий коллектива для достижения поставленных целей.

Возможны, однако, случаи, когда люди не хотят ввязываться в создавшуюся конфликтную ситуацию, не желая получать отрицательные эмоции. Ученые, однако, доказали, что эти эмоции еще более углубляются, если человек занимает позицию постороннего наблюдателя.

Наряду с рациональным путем выхода из конфликта возможен нерациональный путь. Одним из видов такого выхода является отказ участников конфликта от неудовлетворенной потребности, который не всегда бывает необходимым. В таком случае человек искусственно снижает значимость неудовлетворенной потребности, пытается смягчить эмоциональное напряжение за счет разрядки и т.п. Как правило, такой выход из конфликтной ситуации не приводит к достижению цели.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формируют в коллективе определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства и т.д.

Большая роль в создании хорошего социально-психологического климата коллектива принадлежит руководителю. Он должен уметь нравиться людям, вызывать у них положительные эмоции.

Важная задача руководителя – максимально задействовать творческий потенциал коллектива. Для этого у него имеется большой диапазон действий. Он должен предлагать сотрудникам работу, способствующую их общению; проводить с партнерами совещания, советоваться с ними по делам фирмы;

сохранять неформальные группы в коллективе, не мешающие функционированию фирмы.

Также необходимо создавать условия для социальной активности работника; предлагать сотрудникам более содержательную творческую работу; обеспечивать обратную связь в соответствии с достигнутыми результатами; оценивать и поощрять все положительные достижения каждого сотрудника; обеспечивать продвижение инициативных подчиненных по служебной лестнице; организовывать постоянную подготовку и переподготовку сотрудников для повышения их компетентности и др.

4.3. Профсоюзы и их роль в рыночной экономике

Профессиональный союз (профсоюз) — общественная некоммерческая организация или добровольное общественное объединение людей, которые связаны общими интересами. Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наёмных работников.

Важнейшей страницей в летописи профсоюзного движения России в постсоветский период стало проведение Учредительного съезда профсоюзов РСФСР в 1990 г., провозгласившего создание Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), которая впервые в стране приняла Декларацию о правах трудящихся и программу реформирования трудового законодательства. Кроме этого, ФНПР организовала разработку изменений и дополнений в Кодекс законов о труде, законопроектов в области социальной политики, а также концепцию будущего Трудового кодекса [14].

В условиях рыночной системы появились профсоюзы, не входящие в ФНПР (Конфедерация труда России, МПРА и др.), которые активно проводят

забастовки и прочие действия в защиту прав работников. Их активно поддерживают левые партии и движения страны. Профсоюзы развитых стран признают их настоящими и активно развивают с ними сотрудничество. Также в России существует Союз профсоюзов России (СПР), в который вошли независимые общероссийские профсоюзы и несколько межрегиональных.

Доля российских наёмных работников, состоящих в профсоюзе с 1992 г., постоянно сокращается. Например, в 1997 г. 55,2 % работающих России состояли в профсоюзе, а в 2005 г. этот показатель составил лишь 31,4 % [7; 14].

По состоянию на 2015 г. большинство членов российских профсоюзов – женщины. Наиболее высокой доля членов профсоюзов была в 2015 г. среди работающих, которые находились в возрасте 50-59 лет, наиболее низкой – среди работников в возрасте 18-29 лет. Ввиду бездействия профсоюзов, количество членов сокращается, большинство членов российских профсоюзов на 2015 г. составили пожилые и средних лет женщины [18].

При этом, именно профсоюзы, имея многолетний положительный опыт квалифицированного участия в управлении социально-экономическими процессами на уровне предприятий, регионов, отраслей и всей страны, первыми выступили с предложениями о развитии социального партнерства, высказались за то, чтобы оно реально воплощалось в практике регулирования социально-трудовых отношений в новых условиях.

Развитие России в последние десятилетия вызвало кардинальные изменения всех сторон жизни страны и общества, в том числе в экономике, в трудовых отношениях и социальной сфере. Новые жизненные реалии внесли коренные перемены в деятельность профсоюзов России, потребовали от них переосмысления и пересмотра идеологии, целей, форм и методов работы, их адаптации к новым реалиям. Активизация деятельности профсоюзов по защите социально-экономических интересов граждан напрямую зависит от

решения вопросов организационного, финансового и кадрового укрепления всех членских организаций.

Основной внутренней проблемой обеспечения эффективности деятельности профсоюзов России является организационно-уставное несоответствие потребностям времени. Четкое понимание профсоюзным активом основных направлений деятельности в рыночных условиях, обучение технологиям их реализации, проведение организационного укрепления профсоюзов – требования сегодняшнего дня.

Требования профсоюзного движения (общая численность составляет порядка 31 млн. чел.) к власти и работодателям за 100 лет существования в России практически не изменились. Напомним, что 100 лет назад главными требованиями были введение 8-часового рабочего дня, отмена штрафов на производстве и повышение зарплаты. Однако и сейчас работодатели зачастую нарушают право трудящихся на восьмичасовой рабочий день, повышение зарплаты также остается одной из главных задач, об этом нам говорят многие законодательные документы [6; 10].

Профессиональным союзам предоставлены права в решении конкретных вопросов труда, его оплаты и т.д. Профессиональные союзы могут создавать территориальные и отраслевые объединения, а также вступать в них. Профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами, Конституцией, Трудовым Кодексом РФ, коллективными договорами и др. соглашениями.

Запрещается всякое вмешательство, способное ограничить права профессиональных союзов или воспрепятствовать осуществлению их прав, предусмотренных законом.

Следует констатировать, что вопросы организации профсоюзной деятельности решаются в различных государствах по-разному.

Крупнейшей профсоюзной организацией в США является Американская федерация труда (Конгресс производственных профсоюзов),

которая к 2015 г. объединяла 11,1% работников страны. Профсоюзы тратят немалые деньги на лоббирование своих интересов [14].

Только в 2015 г. на услуги профессиональных лоббистов профсоюзы США потратили 46 млн. дол. С 2016 г. американские профсоюзы стремительно теряют своё политическое влияние, что отчасти связано с уменьшением численности профсоюзных рядов. В основном профсоюзы поддерживают Демократическую партию.

Во Франции господствует профсоюзный плюрализм.

В Шведской системе модель организации профсоюзного движения очень специфична, профсоюзы несут большую ответственность за регулирование рынка труда и не менее высокую ответственность за инспекции. Около 90% работников в Швеции защищены коллективными договорами. Порядка 70% всех работников являются членами профсоюзов. Социальные партнёры рынка труда встречаются, ведут переговоры и решают спорные вопросы в мирном русле [40].

Дела, связанные с установлением зарплаты инспекциями, являются компетенцией профсоюзов. Зарплаты устанавливаются на переговорах между участниками рынка труда [39]. Если нет коллективного договора, нет и минимальной зарплаты. Также коллективный договор действителен не только для членов профсоюзов, но и для всех работников на данном рабочем месте. В 2015 г. самое большое количество работников состояло в профсоюзе работников муниципалитетов – 521 тыс.

В последние годы численность профсоюзов, как в России, так и во многих странах мира резко сократилась. Одной из причин уменьшения рядов членов профсоюзов может быть утрата связей с рядовыми работниками, прежде всего с молодежью.

Другим мотивом, вызвавшим ослабление интереса к профсоюзам, является снижение степени оперативности и точности их реагирования на запросы трудящихся в связи с тем, что по экономическим причинам

произошло слияние профсоюзных организаций, объединяющих работников с разными, порой противоположными, интересами и потребностями.

По состоянию на 2005 г. в Европе доля работников, состоящих в профсоюзах сильно варьировалась по странам: подавляющее большинство в государствах Северной Европы (Дания – 80,1%, Швеция – 74,7%), намного ниже – в Великобритании (25,4 %) и во Франции (14,3 %). В ЕС по состоянию на 2015 г. средний процент, состоящих в профсоюзах работников, составил порядка 22% [40].

В постсоциалистических странах Европы подавляющее большинство работников не состоит в профсоюзах, при этом имеет место тенденция к сокращению численности профсоюзов. Приведем данные в Венгрии, Чехии и Болгарии: в Венгрии в 2005 г. в профсоюзе состояло порядка 21% работников, а в 2015 г. немногим 11%. В Чехии эти показатели составили 37% и 15%, в Болгарии – 40% и 14% [18].

Таким образом, в указанных странах за последние десятилетия доля работников, состоящих в профсоюзах, сократилась в 2-3 раза.

В развитых странах за этот период доля работников, состоящих в профсоюзе, также сокращалась, но гораздо в меньшей пропорции, а в некоторых государствах этот показатель даже увеличился. Так, в профсоюзах Японии в 2005 г. состояло 33% работников, а в 2015 г. – 26%. В США эти показатели составили 14% и 12% [14]. Напротив, за этот же период доля членов профсоюзов среди работников Канады и Норвегии увеличилась.

В Российской Федерации происходит смешение форм: с одной стороны, существует крупнейший профсоюз – ФНПР, с другой – есть мелкие профсоюзы, имеющие разные экономические интересы [32].

Поэтому представляется, что использование зарубежного опыта защиты прав и интересов трудящихся профсоюзами могло бы принести пользу нашей стране и ее работникам в современных условиях.

Контрольные вопросы

1. Определите предмет изучения организации и нормирования труда.
2. В чем заключается связь данной науки с другими науками о труде?
3. В чем разница между «трудовыми ресурсами» и «экономически активным населением»?
4. В чем состоят основные положения программы Правительства РФ по вопросам формирования и развития рынка труда?
5. Раскройте содержание рынка труда.
6. Назовите основные законодательные акты о труде.
7. Охарактеризуйте основные закономерности размещения производительных сил.
8. Какие факторы и связанные с ними резервы роста производительности труда являются определяющими?
9. Что необходимо предпринять на макро- и микроуровне, чтобы значительно ускорить темпы роста производительности труда?
10. Какие виды разделения труда имеют место на предприятии? Дайте их характеристику.
11. Какие границы характеризуют разделение труда? В чем они состоят?
12. Что понимают под кооперацией труда на предприятии? Как она связана с разделением труда?
13. Какие применяются на предприятии виды производственной кооперации труда?
14. Какие критерии характеризуют рациональные границы кооперации труда?

15. Какие формы организации труда применяются на предприятии?
Охарактеризуйте их.
16. Каковы условия создания бригад на предприятии?
17. Какие принципы соблюдаются при формировании бригад в производственных условиях?
18. Дайте определение понятия рабочего места.
19. По каким признакам классифицируют рабочие места? Что понимают под организацией рабочего места?
20. В чем заключается цель организации рабочих мест?
21. Какие задачи решает организация рабочих мест и в чем они состоят?
22. Какие направления организации рабочих мест существуют?
23. Что представляет собой оснащение рабочих мест?
24. В чем заключается обслуживание рабочих мест?
25. Что понимают под планировкой рабочих мест?
26. Какие виды условий труда существуют на предприятии?
27. Какие факторы определяют условия труда?
28. Какая классификация факторов, определяющих условия труда, применяется в практике организации труда?
29. Какие факторы условий труда считаются социально-психологическими?
30. Какие факторы условий труда относят к санитарно-гигиеническим?
31. Какие факторы условий труда относят к эстетическим?
32. В чем заключается понятие и назначение режима труда и отдыха?
33. В чем заключается сущность нормирования труда?
34. Что является объектом нормирования?
35. Какие функции выполняет нормирование труда?

36. Попробуйте определить структуру мотивов трудовой деятельности.
37. Какие функции выполняет заработная плата работников в условиях рыночной экономики?
38. Перечислите основные принципы организации оплаты труда, объясните их взаимосвязь.
39. В чем причина высокой дифференциации заработной платы? Каким образом ее можно уменьшить?
40. Назовите применяемые формы оплаты труда. Перечислите их достоинства и недостатки.
41. Какие виды сдельной системы оплаты труда применяются на предприятии?
42. Перечислите разновидности повременной системы оплаты труда.
43. Почему в развитых странах преимущественное распространение имеет повременная заработная плата?
44. Сформулируйте условия, при которых целесообразно применение сдельной или повременной формы заработной платы.
45. Какова роль профсоюзов в развитых странах и России?

Практикум

В практикум включены задачи по организации труда, измерению затрат труда, расчету норм труда и оценке их качества, производительности труда, формированию и планированию численности работников, формированию и расходованию заработной платы, анализу трудовых показателей. Приведены методические указания по методологии решения задач. Для самоконтроля результатов изучения теоретического материала предложены варианты контрольных работ.

Задачи:

1. Расчет численности рабочих по средней норме обслуживания.

Средняя норма обслуживания одного электрослесаря составляет 32 станка в смену. Определить явочную численность электрослесарей на первую смену и на сутки, если коэффициент сменности равен 1,8, а число станков в цехе – 256.

Решение:

Норма численности как необходимое число работников для обслуживания действующего оборудования рассчитывается по формулам:

- при обслуживании одним работником нескольких единиц в смену:

$$N_{\text{чсм}} = M / N_{\text{обсл}},$$

где M – число единиц обслуживаемого оборудования,

$N_{\text{обсл}}$ – норма обслуживания;

- на сутки:

$$H_{\text{чсут}} = M * K_{\text{см}} / H_{\text{обсл}},$$

где $K_{\text{см}}$ - коэффициент сменности.

Таким образом, численность электрослесарей составляет:

$$H_{\text{чсм}} = 256 / 32 = 8 \text{ чел./смену};$$

$$H_{\text{чсут}} = 256 * 1,8 / 32 = 14,4 = 15 \text{ чел./сутки}.$$

2. Прогноз последствий пересмотра норм выработки и времени.

Определить, как сократилась нормативная трудоемкость в результате пересмотра норм, а также, на сколько процентов повышены нормы выработки и понижены нормы времени. До пересмотра норм величина нормативной трудоемкости в цехе составляла $HT_0 = 40800$ нормо-часов, отработанное время – $V_0 = 29700$ чел-часов. После пересмотра их выполнение составило $K_{\text{вып}} = 110\%$.

Решение:

Нормативная трудоемкость после ее изменения рассчитывается по формуле:

$$HT_1 = V_0 * K_{\text{вып}} = 29700 * 110 / 100 = 32670 \text{ нормо-часов}.$$

Темп прирост нормативной трудоемкости рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{пр}}(HT) = (HT_1 - HT_0) * 100 / HT_0 = (32670 - 40800) * 100 / 40800 = -19,93\%.$$

Таким образом, величина нормативной трудоемкости снизилась на 19,93%, на ту же величину была сокращена норма времени и увеличена норма выработки

3. Расчет норм времени.

Рассчитать норму штучного, штучно-калькуляционного времени и норму выработки на 8-часовую смену, если время основной работы, выполняемой вручную, составляет 12 мин. на операцию, время вспомогательной работы – 6 мин., норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места – 10% к оперативному времени.

Решение:

Расчеты осуществляем в следующей последовательности:

1) определяем оперативное время:

$$T_{оп} = T_o + T_v,$$

где T_o - время основной работы,

T_v - время вспомогательной работы:

$$T_{оп} = 12 + 6 = 18 \text{ мин.};$$

2) определяем норму штучного времени:

$$T_{шт} = T_{оп} * (1 + K/100),$$

где K - норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места;

$$T_{шт} = 18 * (1 + 10/100) = 19,8 \text{ мин.};$$

3) рассчитываем норму штучно-калькуляционного времени:

$$T_{шк} = T_{шт} + T_{пз}/n,$$

где $T_{пз}$ - подготовительно-заключительное время;

n - количество операций;

$$T_{шк} = 19,8 + 10/16 = 20,4 \text{ мин.};$$

4) определяем норму выработки на восьмичасовую смену:

$$N_{\text{выр}} = T_{\text{см}} / T_{\text{шт}},$$

где $T_{\text{см}}$ - продолжительность смены;

$$N_{\text{выр}} = 480 / 20,4 = 23 \text{ операции.}$$

Вывод: норма штучного времени – 19,8 мин. на операцию; норма штучно-калькуляционного времени – 20,4 мин. на операцию; норма выработки на 8-часовую смену – 23 операции.

4. Расчет нормы времени и нормы выработки.

Рассчитать размер нормы штучного ($T_{\text{шт}}$) и штучно-калькуляционного ($T_{\text{шк}}$) времени и норму выработки ($N_{\text{в}}$) в условиях серийного типа производства, если оперативное время – 12 мин., норматив времени на отдых – 4% от оперативного времени, а норматив времени на обслуживание рабочего времени – 6%, подготовительно-заключительное время – 20 мин., количество деталей в партии – 40 шт.

Решение:

Норма штучного времени рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{шт}} = T_{\text{оп}} * (1 + K/100),$$

где $T_{\text{оп}} = 12$ мин. – оперативное время;

$K = 4 + 6 = 10\%$ – норматив времени на отдых, личные надобности и обслуживание рабочего места.

$$T_{\text{шт}} = 12 * (1 + 10/100) = 13,2 \text{ мин.}$$

Норма штучно-калькуляционного времени рассчитывается по формуле:

$$T_{\text{шк}} = T_{\text{шт}} + T_{\text{пз}}/n,$$

где $T_{\text{пз}}$ - время на подготовительно-заключительную работу;

n – количество деталей в партии.

$$T_{\text{шк}} = 13,2 + 20/40 = 13,7 \text{ мин.}$$

Норма выработки за 8-часовую смену составляет (480 мин.):

$$N_{в} = 480 / 13,7 = 35 \text{ шт.}$$

Таким образом, норма штучного времени составляет 13,2 мин., норма штучно-калькуляционного времени – 13,7 мин., норма выработки – 35 изделий за смену.

5. Расчет нормы времени на изготовление изделия.

Определить норму времени на изготовление изделия А и норму выработки за смену. За 8-часовую смену изготовлено 22 изделия, а норма выработки выполнена на 110%.

Решение:

Норма выработки представляет собой установленный объем работы (количество единиц продукции), которую один или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях. Измеряется в натуральных единицах и является величиной обратно пропорциональной норме времени.

Норма выработки в данном случае рассчитывается, исходя из того, что фактически изготовлено 22 изделия, а норма при этом перевыполнена на 10%, т.е., как сказано в условии, выполнена на 110%. Следовательно, норма выработки за смену составляет:

$$N_{\text{выр}} = 22 / 1,10 = 20 \text{ изделий.}$$

Норма времени – регламентированная величина затрат рабочего времени, установленная для изготовления единицы продукции, выполнения конкретной работы (ее части) одним или группой работников (бригадой) соответствующей квалификации в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях.

Норма времени на изготовление изделия А рассчитывается, исходя из того, что в течение смены длительностью 8 часов по норме должно быть

изготовлено 20 изделий. Следовательно, норма времени на изготовление изделия А составляет:

$$N_{вр} = 8 \cdot 60 / 20 = 24 \text{ мин.}$$

Вывод: норма времени на изготовление изделия А составляет 24 мин., а норма выработки за смену – 20 изделий.

6. Расчет коэффициента использования рабочего времени.

По материалам баланса рабочего времени (в мин.) рассчитать коэффициент полезного использования рабочего времени, потерь и возможного увеличения производительности труда при полном устранении этих потерь.

Исходные данные:

1. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 42 час.
2. Оперативное время (ОП) – 530 час.
3. Обслуживание рабочего места (ОБ) – 25 час.
4. Технологические регламентированные перерывы (ПТ1) – 42 час.
5. Простои по организационно-техническим причинам (ПТ2) – 59 час.
6. Простои в связи с нарушением дисциплины (ПНД) – 32 час.
7. Нерегламентированные перерывы (ПН) – 15 час.
8. Время на отдых и личные надобности (ОТЛ) – ?

Решение:

Рассчитываем время на отдых и на личные нужды (ОТЛ). При этом принимаем, что общее время на выполнение работы (В) составляет 800 час. От общего времени на выполнение работы вычитаем все затраты времени как на выполнение технологического процесса, так и потери времени по различным причинам:

$$\begin{aligned} \text{ОТЛ} &= \text{В} - \text{ПЗ} - \text{ОП} - \text{ОБ} - \text{ПТ1} - \text{ПТ2} - \text{ПНД} - \text{ПН} = \\ &= 800 - 42 - 530 - 25 - 42 - 59 - 32 - 15 = 55 \text{ часов.} \end{aligned}$$

Рассчитываем полезное использование (ПИ) рабочего времени. Для этого складываем подготовительно-заключительное время (ПЗ), оперативное время (ОП), время на обслуживание рабочего места (ОБ), технологические регламентированные перерывы (ПТ1), а также время на отдых и личные нужды (ОТЛ). Указанные элементы включаются в состав полезного использования времени поскольку без отведения времени на эти элементы невозможно качественное осуществление рабочего процесса.

$$\begin{aligned} \text{ПИ} &= \text{ПЗ} + \text{ОП} + \text{ОБ} + \text{ПТ1} + \text{ОТЛ} = \\ &= 42 + 530 + 25 + 42 + 55 = 694 \text{ часов.} \end{aligned}$$

Коэффициент полезного использования рабочего времени рассчитывается путем деления полезно использованного времени (ПИ) на общий фонд времени (В):

$$\text{ПИ}/\text{В} = 694/800 = 0,8675.$$

Результаты расчетов свидетельствуют о том, что общий фонд времени используется на 86,75%.

Величину потерь рабочего времени рассчитываем следующим образом:

$$\text{ПВ} = \text{В} - \text{ПИ} = 800 - 694 = 106 \text{ часов}$$

или

$$\begin{aligned} \text{ПВ} &= \text{ПТ2} + \text{ПНД} + \text{ПН} = \\ &= 59 + 32 + 15 = 106 \text{ часов.} \end{aligned}$$

Повысить производительность труда можно путем устранения простоев по организационно-техническим причинам, простоев в связи с нарушением дисциплины, а также нерегламентированных перерывов в работе.

Если подобные мероприятия будут проведены, уровень использования фонда времени работы можно увеличить вплоть до 100%. Такая величина достигается только тогда, когда устраняются все помехи в организации эффективного технологического процесса.

7. Расчет нормы выработки.

Рассчитать месячную норму для сквозной комплексной бригады, обслуживающей роторный экскаватор ЕРП-1250, режим работы непрерывный без выходных и праздничных дней по скользящему графику.

Данные для решения:

1. Часовая производительность – 1550 т/час.
2. Понижающий коэффициент, учитывающий трудность разработки грунта – 0,85.
3. Чистая работа в смену – 6,5 часа.
4. Число календарных дней в месяце – 28 дней.
5. Число смен на планово-предупредительный ремонт – 6 смен.

Решение:

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), которую один или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях. Измеряется этот показатель в натуральных единицах и является величиной обратно пропорциональной норме времени.

При расчете месячной нормы выработки необходимо ответить на вопрос, какой объем работы должна выполнить бригада в течение месяца.

Для этого производим следующие расчеты:

1. определяем количество рабочих смен (число календарных дней в месяц умножаем на количество смен в сутки):

$$28 \cdot 3 = 84 \text{ смены};$$

2. определяем количество рабочих смен с учетом времени, отводимого на планово-предупредительный ремонт:

$$84 - 6 = 78 \text{ смен.};$$

3. определяем число часов работы комплексной бригады с учетом того, что чистая работа в течение смены составляет 6,5 часа:

$$78 \cdot 6,5 = 507 \text{ часов};$$

4. определяем часовую производительность труда с учетом понижающего коэффициента:

$$1550 * 0,85 = 1317,5 \text{ т/час};$$

5. определяем месячную норму выработки, зная число часов работы бригады в течение месяца и часовую производительность труда, рассчитанную ранее:

$$507 * 1317,5 = 667972,5 \text{ т.}$$

8. Построение баланса рабочего времени.

Имеются следующие данные об использовании рабочего времени рабочих за II квартал, чел.-дней:

Отработано в смене:	
первой	48960
второй	41370
третьей	31350
Целодневные простои во всех сменах	32
Неявки во всех сменах:	
в связи с очередными отпусками	2480
в связи с родами	1450
по болезни	926
в связи с выполнением государственных обязанностей	320
с разрешения администрации	50
прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины	20
праздничные и выходные	52060
Отработано всеми рабочими, чел.-час	904700
Средняя установленная продолжительность:	
рабочего дня, час	8,0
рабочего квартала, дней	64

Постройте баланс рабочего времени и определите:

1. Среднее списочное число рабочих.
2. Относительные показатели структуры максимально возможного фонда, в %.

3. Коэффициенты использования рабочего времени:
 - по числу дней работы на одного списочного рабочего;
 - по продолжительности рабочего дня;
 - интегральный.
4. Коэффициенты сменности и использования сменного режима.

Решение задачи:

Календарный фонд рабочего времени – это время, которое могли бы отработать все работники, работая все календарные дни. Календарный фонд рабочего времени в человеко-днях может быть рассчитан двумя путем суммирования фактически отработанного и неотработанного по всем причинам рабочего времени:

$$\text{КФ}=48960+41370+31350+32+2480+1450+926+320+50+20+52060=179018 \text{ чел.-дней.}$$

Табельный фонд рабочего времени – это время, которое могли бы отработать все работники, работая все рабочие дни. Табельный фонд рабочего времени может быть рассчитан путем вычитания из календарного фонда числа человеко-дней праздничных и выходных:

$$\text{ТФ}=179019-52060=126958 \text{ чел.-дней.}$$

Максимально возможный фонд рабочего времени (располагаемый фонд рабочего времени) – это потенциальное время, которое может быть отработано с учетом трудового законодательства. Максимально возможный фонд рабочего времени рассчитывается путем вычитания числа человеко-дней очередных отпусков из табельного фонда:

$$\text{МФ}=126958-2480=124478 \text{ чел.-дней.}$$

Фактически отработанное время в течение 3-х смен составляет:

$$\text{ФФ}=48960+41370+31350=121680 \text{ чел.-дней.}$$

Неявки по уважительной причине:

$$N_{\text{ув}}=1450+926+320+50=2746 \text{ чел.-дней.}$$

9. Расчет нормы выработки.

Рассчитать норму выработки в тонно-килограммах на перевозку груза автомобилями на основе нормативов.

Исходные данные:

1. Расстояние (L) – 19 км.
2. Скорость автомобиля с грузом (V_{Γ}) – 60 км/час.
3. Скорость пустого автомобиля (V_{Π}) – 75 км/час.
4. Время погрузки (t_{Π}) – 12 мин.
5. Время разгрузки (t_{Γ}) – 10 мин.
6. Грузоподъемность автомобиля (Q) – 7 т.
7. Коэффициент использования грузоподъемности (kQ) – 0,8.
8. Подготовительно-заключительное время (ПЗ) – 45 мин.
9. Время обслуживания рабочего места (ОБ) – 45 мин.

Решение:

Норма выработки – установленный объем работы (количество единиц продукции), которую один или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т.д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях. Измеряется этот показатель в натуральных единицах и является величиной обратно пропорциональной норме времени.

Время рабочего дня – 8 часов. Рассчитываем, сколько ходок (n) может сделать автомобиль за это время. При этом учитываем время на выполнение всех технологических процессов, необходимых для погрузки, перемещения груза, разгрузки автомобиля и его возврата для последующей загрузки, а именно:

- время движения автомобиля с грузом, исходя из расстояния и скорости движения ($19/60=0,317$ часа = 19,02 мин.),

- время движения порожнего автомобиля, исходя из расстояния и скорости движения ($19/75=0,253$ часа = 15,18 мин.),
- времени погрузки ($t_{п}=12$ мин.),
- времени разгрузки ($t_{р}=10$ мин.),
- подготовительно-заключительного времени ($ПЗ=45$ мин.),
- времени обслуживания рабочего места ($ОБ=45$ мин.).

Исходя из этого, решаем уравнение:

$$8*60=(19,02+15,18+12+10)*n+45+45;$$

$n=7$ ходок автомобиля (число ходок округлено до целого).

Рассчитываем общий объем груза, перевозимый автомобилем за одну ходку. Для этого грузоподъемность автомобиля (Q) умножаем на коэффициент использования грузоподъемности (kQ):

$$7*0,8=5,6 \text{ т.}$$

Общее количество груза, перевозимого автомобилем за рабочий день:

$$5,6*7=39,2 \text{ т.}$$

Часовая выработка рассчитывается путем деления общего количества перевозимого груза на продолжительность рабочего дня (8 часов):

$$39,2/8=4,9 \text{ т/час.}$$

10. Расчет комплексной нормы времени.

Рассчитать комплексную норму времени и аккордное задание для бригады численностью в 10 чел. при следующих объемах работ и пооперационных нормах времени (табл.). Продолжительность рабочего дня – 8 часов. Плановый процент выполнения норм выработки – 109. Срок выполнения задания определить в рабочих днях.

Исходные данные:

Операция	Единица измерения	Объем работ	Норма времени на единицу, чел.-час.
Подготовка рабочего места	чел.-час.	10	1,00

Разгрузка материалов и комплектующих изделий вручную	т	150	0,59
Подготовка металлоконструкций к монтажу	т	140	0,95
Монтаж металлоконструкций	т	140	2,40
Электродуговая сварка	пог. м	1500	0,25
Окраска металлоконструкций	кв. м	20	0,35
Уборка приспособлений и отходов	чел.-час.	6	1,00

Решение:

Комплексные нормы времени рассчитываются на единицу конечной продукции или работы путем суммирования поэлементных норм на операции, входящие в комплекс. Они служат основой для планирования и стимулирования бригадного труда при его оплате за конечный результат.

Расчет комплексной нормы производится в форме таблицы-калькуляции:

Операция	Единица измерения	Объем работ	Норма времени на единицу, чел.-час.	Норма времени на конечный измеритель, чел.-час.
Подготовка рабочего места	чел.-час.	10	1,00	10,0
Разгрузка материалов и комплектующих изделий вручную	т	150	0,59	88,5
Подготовка металлоконструкций к монтажу	т	140	0,95	133,0
Монтаж металлоконструкций	т	140	2,40	336,0
Электро-дуговая сварка	пог. м	1500	0,25	375,0
Окраска металлоконструкций	кв. м	20	0,35	7,0
Уборка приспособлений и отходов	чел.-час.	6	1,00	6,0

Итого				955,5
-------	--	--	--	-------

Комплексная нормы времени (КНВ) для бригады численностью 10 человек составляет:

$$955,5/10=95,55 \text{ часов.}$$

Аккордное задание для бригады – монтаж и окраска металлоконструкций общей трудоемкостью 955,5 чел.-часов.

Срок выполнения аккордного задания рассчитывается по формуле:

$$T=КНВ/(T_{рд} * K_{вып}),$$

где $T_{рд}$ – продолжительность рабочего дня;

$K_{вып}$ – коэффициент выполнения норм выработки.

$$T=95,55/(8*1,09)=11 \text{ дней.}$$

11.Расчет нормы обслуживания.

Норма обслуживания наладчика автоматического оборудования – 12 единиц в смену. Определить плановую среднесписочную численность наладчиков на предприятии с работой в 2 смены, номинальным фондом рабочего времени - 260 смен, реальным – 232 смены в год. Число единиц обслуживаемого оборудования – 360 единиц.

Решение:

Норма численности при обслуживании одним работником нескольких единиц оборудования рассчитывается по формуле:

а) в смену:

$$N_{чсм}=M/N_{обсл} =$$

$$360/12=30 \text{ чел.,}$$

где M – количество единиц обслуживаемого оборудования;

$N_{обсл}$ – норма обслуживания;

б) на сутки:

$$N_{чсут}=M*K_{см}/N_{обсл} =$$

$$360*2/12=30*2=60 \text{ чел.,}$$

Ксм – коэффициент сменности работы оборудования (число смены работы в течение суток);

в) плановая (списочная):

$$N_{\text{чсп}} = (M/N_{\text{обсл}}) * (\Phi_{\text{н}}/\Phi_{\text{р}}) = \\ (360/12) * (260/232) = 34 \text{ чел.},$$

$\Phi_{\text{н}}$ и $\Phi_{\text{р}}$ – номинальный и реальный фонд рабочего времени на одного работника в год по плану.

12. Расчет комплексной нормы выработки.

Рассчитать комплексную норму выработки в штуках и тоннаже в строительстве для бригады, которая состоит из шести человек и выполняет работы по монтажу стальной конструкции массой 5 тонн на протяжении рабочей смены (8 часов), если известны индивидуальные нормы отдельных процессов, чел.-часов:

- механизированная доставка деталей к месту работы – 4,2;
- резание швеллера – 1,7;
- сверление отверстий – 2,5;
- сложение панели – 0,5;
- электросварка соединений – 0,4.

Решение:

Комплексная норма выработки – это установленный объем работы (количество единиц продукции), которую один или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических и природно-климатических условиях. Измеряется в натуральных единицах и является величиной обратно пропорциональной норме времени.

Для определения комплексной нормы выработки:

– определяем трудоемкость монтажа конструкции:
 $4,2+1,7+2,5+0,5+0,4=9,3$ чел.-час.;

– определяем располагаемый фонд времени бригады, исходя из того, что продолжительность смены составляет 8 час., а численность бригады – 6 чел.:
 $8*6=48$ чел.-час.;

– рассчитываем, какое количество конструкций должно быть смонтировано бригадой в течение смены (это и есть комплексная норма выработки в натуральных единицах):
 $48/9,3=5,16=5$ конструкций;

– рассчитываем общую массу конструкций, которые должны быть смонтированы бригадой в течение смены: $5*5=25$ т.

Таким образом, комплексная норма выработки бригады составляет 5 шт. или 25 т металлоконструкций за смену.

13.Расчет коэффициента использования рабочего дня.

Нормируемое время – 400 мин., потери, зависящие от работника – 35 мин., потери по вине администрации – 45 мин. Определите коэффициент использования рабочего дня.

Решение задачи:

Коэффициент использования рабочего дня характеризует использование рабочего времени внутри рабочего дня (смены). Его величина не зависит от наличия или отсутствия потерь рабочего времени в рассматриваемом периоде. Расчет данного показателя осуществляется по формуле:

$$K_{\text{исп}} = T_{\text{факт}} / T_{\text{рд}},$$

где $T_{\text{факт}}$ – фактически отработанное время в течение рабочего дня, мин.,

$T_{\text{рд}}$ – продолжительность рабочего дня (нормируемое время), мин.

Фактически отработанное в течение рабочего дня время – это разница между установленной продолжительностью рабочего дня и потерями времени по разным причинам:

$$T_{\text{факт}}=400-35-45=320 \text{ мин.}$$

Коэффициент использования рабочего дня составляет:

$$K_{\text{исп}}=320/400=0,8 \text{ (80\%).}$$

Таким образом, рабочее время в течение дня использовано на 80%.

14. Задача о непрерывном хронометраже операций.

При непрерывном хронометраже операции в карте записано следующее текущее время (с.): 15, 40, 54, 69, 93, 137, 184. Определить продолжительность каждого из семи элементов и всей операции в целом.

Решение:

Продолжительность всей операции в целом составляет 184 с.

Продолжительность 1-го элемента операции составляет: $15-0=15$ с.

Продолжительность 2-го элемента операции составляет: $40-15=25$ с.

Продолжительность 3-го элемента операции составляет: $54-40=14$ с.

Продолжительность 4-го элемента операции составляет: $69-54=15$ с.

Продолжительность 5-го элемента операции составляет: $93-69=24$ с.

Продолжительность 6-го элемента операции составляет: $137-93=44$ с.

Продолжительность 7-го элемента операции составляет: $184-137=47$ с.

Осуществляем проверку:

$$15+25+14+15+24+44+47=184 \text{ с.}$$

15. Расчет численности служащих.

Определить норматив численности служащих, используя формулу НИИ труда:

$$N_{\text{ч}}=13,1+0,028 \cdot P_{\text{пп}}+0,00066 \cdot \Phi_{\text{а}},$$

если на данном предприятии численность промышленного производственного персонала $P_{\text{пп}}=5650$ чел., а стоимость активной части основных производственных фондов – $\Phi_{\text{а}}=56$ млн. руб.

Решение:

Определяем норматив численности служащих, используя формулу НИИ труда:

$$N_{\text{ч}}=13,1+0,028*5650+0,00066*56=171 \text{ чел.}$$

Таким образом, норматив численности служащих составляет 171 чел.

16. Задача о непрерывном хронометраже операций.

При непрерывном хронометраже операции в карте записано следующее текущее время: 44 с., 3 мин. 20 с., 6 мин. 03 с., 7 мин. 54 с., 9 мин. 33 с., 10 мин. 18 с., 11 мин. 33 с. Определить продолжительность каждого из семи элементов и всей операции в целом.

Решение:

Прежде всего, приводим хроноряд к одной из единиц измерения времени. После приведения текущее время составит (с.):

44, 192 (эта величина рассчитана следующим образом: $160+20=180+20=200$), 363 ($360+3=363$ и т.д.), 474, 573, 618, 693.

Продолжительность всей операции в целом составляет 693 с.

Продолжительность 1-го элемента операции составляет: $44-0=44$ с.

Продолжительность 2-го элемента операции составляет: $192-44=148$ с.

Продолжительность 3-го элемента операции составляет: $363-192=171$ с.

Продолжительность 4-го элемента операции составляет: $474-363=111$ с.

Продолжительность 5-го элемента операции составляет: $573-474=99$ с.

Продолжительность 6-го элемента операции составляет: $618-573=45$ с.

Продолжительность 7-го элемента операции составляет: $693-618=75$ с.

Осуществляем проверку:

$$44+148+171+111+99+45+75=693 \text{ с.}$$

17. Расчет длительности операции.

Рассчитайте длительность операции клепки транспортной ленты, если нормативная трудоемкость 20 часов, длительность рабочей смены 8 часов, коэффициент выполнения норм 0,97, на операции занято двое рабочих.

Решение задачи:

Расчет длительности операции осуществляем по формуле:

$$T = TP / (P_{см} * Ч * K_{вн}),$$

где TP – трудоемкость выполнения операции, чел.-часов;

$P_{см}$ – продолжительность смены, часов;

Ч – численность рабочих, чел.;

$K_{вн}$ – коэффициент выполнения норм.

Осуществляем расчет:

$$T = 20 / (8 * 2 * 0,97) = 1,3 \text{ дня.}$$

Таким образом, длительность операции клепки транспортной ленты составляет 1,3 дня.

18. Оценка реальности норм времени.

Бригада рабочих численностью 8 человек должна выполнить за смену (8 часов) объем работ в 60 нормо-часов. Определить, реальны ли применяемые нормы и на сколько процентов они могут выполняться при условии устранения потерь времени, если по материалам фотографии рабочего дня баланс рабочего дня представлен следующими показателями (в % к продолжительности смены):

- подготовительно-заключительное время – 3%,
- оперативное время – 71%,
- время на обслуживание рабочего места – 5%,
- время на отдых и личные надобности – 8%,
- потери времени в связи с нарушением трудовой дисциплины – 6%,
- простои по организационно-техническим причинам – 7%.

Решение:

Фактическое оперативное время (71%) составляет $480 \cdot 71 / 100 = 340,8$ мин. В этом случае всей бригадой численностью 8 чел. отработано $340,8 \cdot 8 / 60 = 45,44$ час. Норма выполнена при этом на 75,7% ($45,44 \cdot 100 / 60,00$).

Если будут устранены потери рабочего времени в связи с нарушением трудовой дисциплины (6%) и по организационно-техническим причинам (7%), то процент оперативного времени в продолжительности смены увеличится с 71 до 84% ($71 + 6 + 7$). Продолжительность оперативного времени при этом составит $480 \cdot 84 / 100 = 302,8$ мин. Бригадой в течение смены будет отработано $403,2 \cdot 8 / 60 = 53,76$ часов. Норма будет выполнена на 89,6% ($53,76 \cdot 100 / 60,00$).

19. Расчет нормы обслуживания.

Норма обслуживания одного рабочего места – 1,6 ч; продолжительность рабочей смены – 8 ч. Определите норму обслуживания одного рабочего места для одного рабочего.

Решение задачи:

Норма обслуживания – нормативно установленный объем обслуживания технических средств, людей, помещений, в расчете на одного обслуживающего работника в течение определенного периода времени.

Расчет данного показателя ведется по формуле:

$$N_{\text{обсл}} = T_{\text{см}} / T_{\text{рм}},$$

где $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, часов,

$T_{\text{рм}}$ – норма обслуживания одного рабочего места, часов.

$$N_{\text{обсл}} = 8,0 / 1,6 = 5 \text{ рабочих мест.}$$

Таким образом, по норме один рабочий должен в течение смены обслужить 5 рабочих мест.

20. Расчет нормы нагрузки на нормировщика.

Рассчитать норму нагрузки (по численности рабочих-сдельщиков) для нормировщика производственных цехов, если общая трудоемкость функции нормирования составляет 1040 чел.-часов, численность рабочих-сдельщиков – 1200 чел., фонд рабочего времени за месяц – 173 часов. По норме нагрузки определить необходимую численность нормировщиков.

Решение:

Зная общую трудоемкость функции нормирования (1040 чел.-часов) и фонд рабочего времени нормировщика в течение месяца составляет 173 часа, определяем необходимое число нормировщиков:

$$Ч_n = 1040 / 173 = 6 \text{ человек.}$$

Эта 6 нормировщиков должны выполнять свои функции относительно 1200 рабочих-сдельщиков. Следовательно, норма нагрузки на одного нормировщика по численности рабочих-сдельщиков составляет:

$$Н_n = 1200 / 6 = 200 \text{ рабочих-сдельщиков на одного нормировщика.}$$

Методические указания по выполнению контрольной работы

По всем темам практических и лекционных занятий выполняется одна контрольная работа, включающая теоретические вопросы и практические задания по курсу.

При выполнении контрольной работы следует обратить внимание на следующие требования:

1. Перед ответом на вопрос или решением задачи следует внимательно прочитать вопрос и условие задачи. В контрольной работе студент должен наиболее полно раскрыть два теоретических вопроса и решить задачу.

2. Законченная контрольная работа включает: титульный лист, выполненные задания, список используемых источников.

Ссылки на информационные источники оформляются в квадратных скобках: [1, с. 15]. Список информационных источников оформляется в соответствии с ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка. Общие требования и правила составления».

Контрольная работа по вариантам

Вариант 1

1. Организация и нормирование труда.
2. Опишите на примере конкретного предприятия, какие используются нормы труда в работе.
3. Определить месячную выработку одного рабочего и процент выполнения норм, если в бригаде работает 12 человек, за месяц бригада изготовила 5400 изделий. Месячное задание – 5040 изделий.

Вариант 2

1. Характеристика видов регламентов, используемых в сфере труда различных категорий работников.

2. Основные направления совершенствования нормирования труда.

3. Определить показатели производительности труда по валовой и реализованной продукции, если объем товарной продукции составил 15,5 млн. руб., объем незавершенного производства – 1,5 млн. руб., на складе готовой продукции хранятся товарные запасы на сумму 3,0 млн. руб. Среднесписочная численность работников – 950 человек.

Вариант 3

1. Методы проектирования регламентирующей документации управленческой деятельности.

2. Дайте характеристику нормируемым и ненормируемым затратам рабочего времени.

3. Рассчитать плановую и фактическую норму выработки за смену (8 часов), используя данные нормативного и фактического балансов. Определить процент выполнения сменного задания.

Затраты времени	Нормативный баланс	Фактический баланс
Подготовительно-заключительное	18	22
Оперативное (на ед.)	3,7	3,7
Обслуживание рабочего места	25	26
Отдых и личные надобности	20	20
Нарушения трудовой дисциплины	-	15
Нарушения технологического процесса	-	5
Итого	480	480

Вариант 4

1. Особенности регламентации труда руководителей, специалистов и других служащих.

2. Методы исследования рабочего времени, используемые на различных предприятиях.

3. По данным таблицы определить рост производительности труда в цехах №1 и №2 (в каждом).

Номер цеха	Базисный период		Отчетный период	
	Объем продукции, тыс. т	Численность работающих, чел.	Объем продукции, тыс. т	Численность работающих, чел.
1	60000	600	55000	500
2	126000	900	154000	1000

Вариант 5

1. Регламенты построения организационных структур управления.

2. Методы нормирования труда, используемые на конкретных предприятиях.

3. Рассчитать изменение выработки в отчетном периоде, используя данные таблицы:

Изделия, шт.		Норма времени на одно изделие, нормо-ч	
Базисный год	Отчетный год	Базисный год	Отчетный год
1000	1100	8,0	7,2
1250	900	3,5	3,5
750	900	5,9	5,5

Вариант 6

1. Направления совершенствования организации труда.

2. Оценка качества норм труда на примере конкретного предприятия.

3. В течение месяца рабочий изготовил 800 единиц продукции А ($H_{вр} = 0,3$ нормо-ч) и 20 единиц продукции Б (2,5 нормо-ч). Отработанное время по сдельной оплате составило 168 ч., время простоя – 5 ч, время, когда рабочий

привлекался для выполнения повременных работ – 3 ч. Определить процент выполнения норм по календарному фонду рабочего времени.

Вариант 7

1. Требования к нормированию труда в современных условиях.
2. Информационное обеспечение процессов регламентации труда управленческого персонала в организациях.
3. На предприятии 2500 рабочих. Удельный вес рабочих-сдельщиков в этой численности – 75%, средний процент выполнения норм ими – 135%. Каждый отработал по 176 ч в месяц. Определить удельный вес научно-обоснованных норм по трудоемкости и численности рабочих, если на выполнение работ по опытно-статистическим нормам затрачено 105 тыс. нормо-ч.

Вариант 8

1. Сущность и специфика аналитического метода нормирования.
2. Модель регламентов, регулирующих работу персонала для вновь организуемых предприятий.
3. Определить списочную численность персонала, если явочная численность составляет 23 человека, номинальный фонд рабочего времени – 251 день, реальный – 230 дней.

Вариант 9

1. Проведите сравнительный анализ методов регламентации труда управленческого персонала (отечественный и зарубежный опыт).
2. Достоинства и недостатки аналитического метода нормирования и суммарного (опытно-статистического) метода установления норм.
3. Трудоемкость работ в литейном цехе составляет 385 тыс. нормо-ч, в цехе станочной обработки – 624 тыс., в цехе сборки – 430 тыс. нормо-ч, фонд

рабочего времени одного работника составляет 1870 ч, коэффициент выполнения норм – 1,15. Определить расстановочную численность работников.

Вариант 10

1. Методика расчета регламентов численности управленческого персонала по функциям.

2. Основные отличия нормирования труда разных категорий персонала.

3. Данные по цеху литья приведены в таблице:

Изделие	Объем продукции Q, шт.		Трудовые затраты на одно изделие, в нормо-часах
	Предыдущий год	Отчетный год	
I	250	200	482
II	50	60	390
III	725	800	300
IV	50	20	420
V	380	(не выпускалось)	130
Численность рабочих, чел.	90	96	

Определить выработку на одного рабочего в отчетном периоде и за предыдущий год.

Рекомендуемая литература и интернет-источники:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
2. Рофе А.И. Организация и нормирование труда: учебник/А.И.Рофе.-М.:МИК, 2021. – 450 с.
3. Генкин Б.М. Основы организации труда: учебное пособие /Б.М.Генкин, В.М.Свистунов - М.: НОРМА., 2017. - 4680 с.
4. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: Учеб. Пособие /Под ред. Проф. П.Э. Шлендера.-М.: ИНФРА-М, 2012. – 320 с.
5. Сайт журнала «Человек и труд» -www.chelt.ru
6. Центральное бюро нормативов по труду - www.ils-i-m-sk.ru

Тесты:

1. Труд — это:

- a. процесс сознательной, целенаправленной деятельности людей
- b. процесс созидательной деятельности людей
- c. процесс по производству материальных и духовных благ, предназначенных для удовлетворения личных и общественных потребностей
- d. все перечисленное верно

2. Характер труда определяется:

- a. системой производственных отношений и степенью развития материально-технической базы данного способа производства
- b. системой производственных отношений
- c. уровнем развития производительных сил
- d. господствующей формой собственности

3. Товарная продукция — это стоимость:

- a. готовой продукции
- b. готовой и предназначенной к реализации продукции
- c. всей произведенной продукции
- d. фактически реализованной за отчетный период продукции

4. Трудовой потенциал — это:

- a. количественное представление о численности населения, которое может трудиться или стремится реализовать эти возможности
- b. возможное количество и качество труда, которым располагает общество, трудовой коллектив при данном уровне развития науки и техники
- c. интегральная характеристика количества, качества и меры реализации совокупной способности к труду
- d. верно b и c.

5. Наука об организации труда зародилась:

- a. в начале XX века. Ее основателями были Френк и Лилиан Гилберты

b. в середине XX века с. в конце XIX века и связана с именем Ф. Тейлора

d. верного ответа нет

6. Экономическая подсистема предприятия — это:

a. совокупность финансовых и инвестиционных потоков, расчет затрат и результатов при производстве товаров, образование и распределение прибыли, оплата труда работников с учетом результатов их деятельности

b. объединение работников, совместно производящих товары или услуги и действующих в соответствии с установленными нормами и процедурами

c. комплекс рабочих мест, требующих от работников предприятия определенных знаний, умений и навыков

d. совокупность предметов и средств труда.

7. Осознанная человеком потребность приобретает форму:

a. мотива

b. стимула

c. интереса

d. ценности

8. К простым моментам процесса труда не имеет отношения:

a. субъект труда

b. целесообразная деятельность человека

c. предмет труда

d. средства труда.

9. Экономика труда изучает социально-трудовые отношения по поводу:

a. соединения работников со средствами производства или привлечения людей к труду

b. обеспечения эффективности процесса труда

c. распределения результатов труда, воспроизводства рабочей силы

d. все перечисленное верно

10. Рынок труда — это:

a. система общественных отношений, связанных со спросом и предложением (куплей и продажей) рабочей силы

b. механизм согласования цены и условий труда между работодателями и наемными работниками

c. определенное экономическое пространство — сфера трудоустройства, в которой взаимодействуют покупатели и продавцы рабочей силы

d. все перечисленное верно.

11. К экономическим издержкам безработицы относятся:

a. недопроизводство продукции

b. пособия по безработице

c. недополученные налоги

d. рост депрессивных и криминогенных настроений.

12. Основной закон организации (по О. А. Ерманскому) гласит:

a. организационное многообразие преследует цель поиска различных путей минимизации транзакционных издержек

b. организационная сумма больше арифметической суммы сил, ее составляющих

c. жизнь любой организации состоит из трех основных фаз

d. в индивидуальном предприятии отсутствует противоречие между принципалом и агентом

13. К производственному (на промышленных предприятиях — промышленно-производственному) персоналу относят:

a. работников не основной деятельности

b. работников, участвующих в процессе производства продукции (выполнения работ, услуг), управляющих этим процессом и обслуживающих его

- c. младший обслуживающий персонал
- d. лиц, непосредственно занятых созданием материальных ценностей

14. К инструментам территориального регулирования заработной платы не имеют отношения:

- a. коэффициенты к заработной плате за высокогорность местности
- b. коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности
- c. коэффициент выполнения норм
- d. районные коэффициенты к заработной плате.

15. К средствам труда относятся:

- a. режим работы
- b. рабочее место
- c. орудия труда
- d. контракт

16. Производительность труда:

- a. это показатель плодотворности целесообразной деятельности работников
- b. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат живого труда
- c. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта
- d. верно а и b

17. Интенсивность труда:

- a. это социально-экономическая категория, характеризующая степень напряженности рабочей силы в процессе труда
- b. измеряется количеством труда, затраченного работником в единицу времени
- c. отношение затрат труда к затратам рабочего времени

d. все перечисленное верно

18. Какие элементы не включает в себя современная структура рынка труда?

a. систему найма

b. систему подготовки и переподготовки кадров

c. производственную систему

d. систему стимулирования

19. К функциям научной организации труда не имеет отношения:

a. ресурсосберегающая

b. оптимизирующая

c. комплексная

d. формирования эффективного работника

20. Плановая численность работающих может быть установлена:

a. прямым счетом как отношение планового объема продукции, работ, услуг к плановой величине производительности труда

b. индексным методом как отношение планового индекса объема производства к плановому индексу производительности труда

c. на основе планируемого изменения объема производства и ожидаемого изменения численности работников

d. все перечисленное верно

21. Доплаты и надбавки:

a. один из инструментов дифференциации заработной платы

b. представляют собой систему дополнительных выплат, направленных на возмещение (компенсацию) работникам дополнительных затрат труда

c. бывают компенсационного и стимулирующего характера

d. все перечисленное верно

22. Натуральный метод измерения общего объема выпуска:

a. использует показатели, выраженные в физических единицах измерения

b. используется при производстве однородной, но различающейся какими-то параметрами продукции

c. учитывает объемы всех видов произведенной продукции, работ и услуг в денежных единицах

d. использует коэффициенты: все виды продукции выражаются в единых условных показателях

23. Биологическая форма проявления труда находит отражение:

a. в интенсивности труда и тяжести труда

b. во взаимодействии работников со средствами производства

c. в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств

d. верно а и с

24. Общая производительность:

a. измеряется соотношением результата производственной деятельности и затрат ресурсов на производство данного количества продукта

b. это производительность труда

c. измеряется соотношением ресурсов на производство продукта и результата производственной деятельности

d. это отношение результата труда к затратам труда

25. Социологический метод измерения интенсивности труда основан:

a. на показателях, характеризующих физиологические и нервно-психологические функции организма в процессе работы

b. оценке прилагаемых усилий

c. получении информации о степени утомляемости работника и его работоспособности путем опроса

d. оценке темпа работы

26. Сокращение рабочих мест на предприятии вызвано общим спадом производства. Возникшая при этом безработица относится:

- a. к фрикционной
- b. структурной
- c. циклической
- d. сезонной

27. Производственная операция — это:

- a. часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим (группой) на одном рабочем месте над одним предметом труда
- b. способ осуществления процесса труда
- c. определенная последовательность и состав операций
- d. процесс освоения наиболее целесообразных приемов и методов труда

28. Что не имеет отношения к функциям заработной платы:

- a. практическая
- b. воспроизводственная
- c. распределительная
- d. стимулирующая

29. Коэффициент нагрузки на одного трудоспособного — это:

- a. разница между численностью населения и трудовыми ресурсами
- b. частное от деления разницы численности населения и трудовых ресурсов на численность трудовых ресурсов
- c. частное от деления численности трудовых ресурсов на численность населения
- d. верных ответов нет.

30. Организационно-социальная форма проявления трудового процесса предполагает:

- a. взаимодействие работников друг с другом по горизонтали

- b. взаимодействие работников друг с другом по вертикали
- c. зависимость от организационно-правовой формы предприятия
- d. все перечисленное верно.

31. К методам измерения производительности труда относится:

- a. прямой метод, предполагающий отнесение численности работников к объему выпущенной продукции
- b. прямой метод, предполагающий отнесение объема произведенной продукции к численности работников
- c. обратный метод, предполагающий отнесение выпущенной продукции к трудозатратам
- d. обратный метод, предполагающий отнесение объема произведенной продукции к численности работников

32. Трудоемкость продукции:

- a. это затраты труда (рабочего времени) на производство единицы продукции
- b. это производство продукции в единицу времени
- c. тождественна производительности труда
- d. тождественна выработке продукции

33. Соответствуют естественному уровню безработицы:

- a. фрикционная и циклическая безработица
- b. фрикционная и структурная безработица
- c. структурная безработица
- d. циклическая безработица

34. По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют формы организации труда:

- a. простую и сложную
- b. индивидуальную и коллективную
- c. специализированную и комплексную
- d. хозрасчетную и с элементами хозрасчета.

35. Формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности:

- a. Организация труда
- b. Разделение труда
- c. Кооперация труда
- d. Эффективность труда

36. Создание санитарно-гигиенических условий труда для работы человека является одной из задач организации труда:

- a. На рабочем месте
- b. В пределах предприятия
- c. На отдыхе
- d. В масштабах народного хозяйства

37. Расшифровать аббревиатуру НОТ как:

- a. Нормальная организация труда
- b. Научная организация труда
- c. Новая организация труда
- d. Научное определение труда

38. К руководителям относятся:

- a. младший обслуживающий персонал;
- b. бухгалтер;
- c. экономист;
- d. главный инженер.

39. Показатель трудоемкости продукции характеризует:

- a. Затраты рабочего времени на производство единицы продукции;
- b. Затраты времени на производство продукции;
- c. Затраты всего времени на производство единицы продукции;
- d. Затраты рабочего времени на производство всей продукции.

40. Укажите ошибочное утверждение:

а.сдельная оплата труда применяется, если можно количественно измерить результаты труда работника;

б.сдельная оплата труда применяется, если результаты труда зависят от усилий работника;

с.повременная оплата труда применяется, если невозможно количественно измерить результаты труда работника;

д.повременная оплата труда стимулирует рост выработки работника.

41. Для сдельной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:

а. количеством изготовленной (обработанной) продукции;

б. количеством отработанного времени;

с. качеством оказанных услуг;

д. должностным окладом.

42. Тарифный коэффициент равен 2, что означает:

а. работнику соответствует второй квалификационный разряд;

б. тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза выше минимального размера оплаты труда;

с. тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза выше тарифной ставки работника первого разряда;

д. тарифная ставка работника данного разряда в 2 раза ниже тарифной ставки работника первого разряда.

43.Уровень производительности труда характеризуется:

а. отношением прибыли к объему товарной продукции;

б. фондовооруженностью труда;

с. фондоотдачей;

д. выработкой на одного работающего.

44. Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка, которая представляет собой:

а. оплату труда рабочего за отработанное рабочее время;

b. оплату труда рабочего за выполнение особо важной производственной работы;

c. оплату труда рабочего за единицу произведенной продукции;

d. оплату труда рабочего за работу во внеурочное время.

45. Для повременной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии:

a. с количеством изготовленной (обработанной) продукции;

b. с количеством отработанного времени;

c. с количеством оказанных услуг;

d. с должностным окладом.

Список литературы:

1. Белкин, В.Н. Экономика труда: учебник / В.Н. Белкин. – Челябинск: Энциклопедия, 2017. – 340 с.
2. Баев, И.А., Федосеев, А.В. Факторы формирования системного эффекта при интеграции предприятий промышленности // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2007. – № 17 (89). – С. 9-13.
3. Белов, А.М. Экономика организации (предприятия). Практикум. / А.М. Белов, Г.Н. Добрынин, А.Е. Карлик. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 272 С.
4. Борисенко, Я.М., Федосеев, А.В., Мурыгина, Л.С. Экономическая оценка эффективности использования ресурсов (на примере СПК «Коелгинское») // Экономика и предпринимательство. – 2018. – № 1 (90). – С. 1252-1255.
5. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2019. – 448 с.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации: Часть первая – четвертая (в ред. от 16.12.2019). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (дата обращения: 15.03.2024).
7. Доклад Росстата «Информация о социально-экономическом положении России» – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800> (дата обращения: 15.03.2024).
8. Евплова, Е.В., Корнеев, Д.Н., Федосеев, А.В., Мурыгина, Л.С., Борисенко, Я.М. Проблемы и перспективы экономического образования в России // Азимут научных исследований: Педагогика и психология. – 2018. – Т. 7. – №4 (25). – С. 101-105.

9. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 N 1032-1 (в ред. от 02.07.2021). – [Электронный ресурс]: СПС КонсультантПлюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/ / (дата обращения: 01.04.2024).

10. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020). – [Электронный ресурс]: СПС Консультант Плюс. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: 15.03.2024).

11. Лысенко, Ю.В., Мурыгина, Л.С. Макроэкономика: прогнозирование и планирование [Текст]: учебное пособие для студентов. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 145 с.

12. Мурыгина, Л.С. Малое инновационное предпринимательство и его значение // Региональная направленность развития национальной экономики, Школа-семинар профессора А.А. Голикова. – Челябинск, 2005. – С. 192-197.

13. Массовизация образования: социологический аспект / Евплова Е.В., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С. // Балтийский гуманитарный журнал. – 2019. – Т. 8. – № 3 (28). – С. 56-60.

14. Мурыгина, Л.С. Мировая экономика [Текст]: учебно-методическое пособие. - Челябинск: Изд.- во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 103 с.

15. Мурыгина, Л.С. Теория малого предпринимательства в условиях рыночной экономики [Текст]: монография / Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 212 с.

16. Мурыгина, Л.С. Практикум по экономической теории [Текст]: учебное пособие для студентов / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд.-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 92 с.

17. Мурыгина, Л.С. Формирование конкурентной среды в транзитивной экономике на основе развития малых форм хозяйственной деятельности (теоретико-методологический аспект) // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Челябинск, 2006. – 153 с.

18. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Менеджмент [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2019. – 117 с.

19. Мурыгина, Л.С. Региональная экономика [Текст]: учебное пособие / Л.С. Мурыгина. - Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 124 с.

20. Мурыгина, Л.С. Потенциал малых инновационных предприятий в российской экономике // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. – 2007. – № 5 (77). – С. 76-80.

21. Мурыгина, Л.С., Федосеев, А.В. Экономика труда [Текст]: учебное пособие /Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 121 с.

22. Оценка и управление конкурентоспособностью промышленного предприятия с использованием механизма аутсорсинга / П.Г. Рябчук, А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина, А.И. Тюнин // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – № 9 (часть 2) – С. 180-185.

23. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник / Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. — Москва: Волтерс Клувер, 2011. — 800 с. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/16813.html> (дата обращения: 15.03.2024).

24. Официальный сайт Росстата. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/.

25. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 419 с.
26. Развитие учения о предпринимательстве / Мурыгина Л.С. // Вестник Челябинского государственного университета. – 2005. – Т.8. – № 1 – С. 19-24.
27. Резник, С. Д. Управление персоналом: учеб. пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 621 с.
28. Технологии эффективного найма: система отбора высококлассных сотрудников / Евплова Е.В., Федосеев А.В., Мурыгина Л.С., Якупов В.Р., Хабибуллин Ф.Х. // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – Т. 8. – № 4 (29). – С. 375-378.
29. Технопарк как форма интеграции науки и предпринимательства / Мурыгина Л.С., Федосеев А.В. // Экономика и предпринимательство. – 2019. – № 9 (110). – С. 642-646.
30. Трудовой кодекс Российской Федерации. – [Текст]: Федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 30 июня 2006 г.) – Екатеринбург: Изд-во АМБ, 2006. – 248 с.
31. Федосеев, А.В. Государственно-частное партнерство как фактор развития производственной инфраструктуры / Федосеев А.В., Ерашкин Е.А. // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2012. – Т. 8. – № 39 (180). – С. 15-20.
32. Федосеев, А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук / Южно-Уральский государственный университет. Челябинск, 2009.
33. Федосеев, А.В. Интеграция промышленных предприятий: исследование и оценка эффективности [Текст]: монография / А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2018. – 160 с.

34. Федосеев, А.В. Исследование и оценка эффективности интеграции промышленных предприятий: диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук: 08.00.05 / Южно-Уральский государственный университет. – Челябинск, 2009. – 140 с.

35. Федосеев, А.В. Проблема оценки эффективности интеграции государственного и частного капитала / А.В. Федосеев, Е.А. Ерашкин // Вестник Челябинского государственного университета. 2013. – № 8 (299). – С. 14-18.

36. Федосеев, А.В. Проектирование комплексной системы защиты информации // Сборник: НАУКА ЮУрГУ. Материалы 63-й научной конференции. Сер. "Секции экономики, управления и права" Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет, 2011. – С. 197-200.

37. Федосеев, А.В. Экономика и организация производства [Текст]: учебное пособие / А.В. Федосеев – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2020. – 100 с.

38. Федосеев, А.В. Готовность педагога к воспитательной работе в процессе учебной деятельности / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина // Вестник ЮУрГГПУ (ранее Вестник ЧГПУ) – 2020. – № 3 (156). – С. 217-236.

39. Федосеев, А.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие / А.В. Федосеев, Л.С. Мурыгина. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2021. – 162 с.

40. Экономика и социология труда: уч.-метод. пособие / Л.С. Мурыгина, А.В. Федосеев. – Челябинск: Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера», 2022. – 162 с.

Выдержка из Трудового кодекса Российской Федерации

Глава 22. Нормирование труда

Статья 159. Общие положения

Работникам гарантируются:

государственное содействие системной организации нормирования труда; применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа или устанавливаемых коллективным договором.

Статья 160. Нормы труда

Нормы труда – нормы выработки, времени, обслуживания – устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Статья 161. Разработка и утверждение типовых норм труда

Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Статья 162. Введение, замена и пересмотр норм труда

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

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

Статья 163. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

К таким условиям, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Учебное издание

Мурьгина Лариса Сергеевна

Федосеев Андрей Васильевич

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ

Изд-во ЗАО «Библиотека А. Миллера»
454091, г. Челябинск, ул. Свободы, 159

Подписано к печати 09.04.2024.
Формат 60x84/16 Объем 7,9 уч.-изд. л.
Тираж 100 экз. Бумага офсетная
Заказ № 208

Отпечатано в типографии
ЮУрГГПУ
454080, г. Челябинск, пр. Ленина, 69

Сведения об авторах:

Л.С. Мурыгина – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор более 120 научных и учебно-методических работ, занимается научными исследованиями в сфере экономики труда и бизнеса, ряд статей изданы за рубежом. Индекс Хирша – 14.



А.В. Федосеев – кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и права ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ», автор более 86 научных и учебно-методических работ, занимается научными разработками в сфере управления трудом, ряд статей изданы за рубежом. Индекс Хирша – 14.

