

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

Кафедра прикладной экономики

КОЛМАГОРОВА Ю.В.

**ОРГАНИЗАЦИЯ, НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА НА
ПРЕДПРИЯТИИ**

Руководство по самостоятельной работе для студентов
для специальности 080200.62 – Менеджмент

Великий Новгород

2013

ВВЕДЕНИЕ

Самостоятельная познавательная деятельность является основным способом активного целенаправленного поиска и усвоения студентом субъективно новых для него теоретических знаний и приобретения практических умений.

Основные и дополнительные образовательные программы в части, определяющей содержание, формы образовательного процесса и способы оценки его результатов, должны быть ориентированы на формирование и развитие у студентов умений самостоятельно организовывать и осуществлять познавательную деятельность в данной предметной области.

Способы самостоятельной познавательной деятельности студентов данной специальности (специализации) должны быть установлены рабочими программами каждой из учебных дисциплин, входящих в соответствующую профессиональную образовательную программу.

Мероприятия, создающие предпосылки и условия для реализации самостоятельной познавательной деятельности, должны предусматривать обеспечение каждого студента:

- индивидуальным рабочим методом при выполнении теоретических и практических работ;
- информационными ресурсами (справочники, учебные пособия, банки индивидуальных заданий, обучающие программы, пакеты прикладных программ и т.д.);
- методическими материалами (указания, руководства, практикумы и т.п.);
- контролирующими материалами (тесты);
- материальными ресурсами (ПЭВМ и др.);
- временными ресурсами;
- консультациями (преподаватели и т.д.);
- возможностью выбора индивидуальной образовательной траектории (дополнительные образовательные услуги, индивидуальные планы подготовки);
- возможностью публичного обсуждения теоретических и/или практических результатов, полученных студентом самостоятельно (конференции, олимпиады, конкурсы).

Самостоятельная познавательная деятельность студентов организуется на кафедрах, организациях, учреждениях и на предприятиях.

Результаты познавательной деятельности студентов

Минимальными результатами познавательной деятельности студентов как основание для его Государственной итоговой аттестации являются:

- целостная система усвоенных теоретических знаний о предмете (объекте) профессиональной деятельности, методах его теоретического анализа и синтеза, производства и применения.
- совокупность эмпирических знаний о структуре инновационного процесса и его этапов как единстве индивидуальной и совместной профессиональной деятельности, выполняемых в конкретных сферах производства товаров и услуг (малые предприятия, акционерные общества, объединения и т.п.);
- совокупность освоенных приемов и способов выполнения отдельных видов профессиональной деятельности;
- выпускная квалификационная работа.

Названные результаты конкретизируются применительно к особенностям специальности (специализации), исходя из квалификационных требований к дипломированному специалисту и содержания Государственной итоговой аттестации.

В результате изучения дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли» студенты должны знать теоретические основы организации, нормирования и оплаты труда, принципы и методы оптимизации трудовых процессов; основы трудового законодательства; формы и системы оплаты труда, материального и морального стимулирования, порядок установления доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, разработки положений о премировании; уметь проектировать трудовые процессы, нормы труда и системы его оплаты с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов; иметь навыки анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени; владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности; методами исследования затрат рабочего времени и анализа качества норм; методами нормирования труда, разработки нормативов по труду.

Целью изучения дисциплины «Организация. Нормирование и оплата труда на предприятии» является изучение теоретических основ системы организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях разных отраслей промышленности РФ.

Основные задачи дисциплины:

- обеспечение комплексного подхода к экономическим, техническим, психофизиологическим и социальным проблемам труда;
- эффективное использование трудового потенциала предприятия.

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Цель самостоятельной работы студентов - организовать систематическое изучение дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии», закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовка к предстоящим занятиям, а также формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Отведенное для самостоятельной работы время регламентируется рабочим учебным планом и рабочей программой дисциплины.

1.1 Сущность организации СРС

Основным способом приобретения и закрепления знаний по будущей профессии является самостоятельная работа студентов. В процессе самостоятельной работы происходит наиболее качественная переработка и преобразование полученной на лекциях и семинарских (практических) занятиях информации в глубокие и прочные знания, умения и навыки. Самостоятельная работа обеспечивает непрерывность и системный характер познавательной деятельности, развивает творческую активность будущих специалистов. Без самостоятельной систематической работы с литературными источниками, методическими разработками невозможно освоение данного курса.

Внеаудиторная самостоятельная работа проводится с целью углубления и систематизации знаний, полученных в процессе лекционных и практических занятий.

В качестве форм контроля за самостоятельной работой студентов используется:

- решение задач (Методические рекомендации по практическим занятиям по дисциплине «Организация. Нормирование и оплата труда на предприятии»);
- ответы на контрольные вопросы изучаемых тем;
- контрольные работы.

Критерии самооценки знаний по курсу:

- знание и способность передать содержание материала курса;
- способность критически отнестись к изученному материалу, своими словами передать его содержание;
- способность дать собственную обоснованную оценку излагаемых концепций, подходов, моделей и т.п.;

- способность проанализировать маркетинговую деятельность предприятия на рынке услуг;
- способность принять аргументированное решение в различных сферах маркетинговой деятельности предприятия на рынке услуг.

1.2 Требования к организации самостоятельной работы

В течение семестра преподаватель последовательно увеличивает объемы самостоятельной работы по мере овладения студентами навыками самообразования, расширяет используемые формы самостоятельной работы, последовательно переходя от простых к более сложным (устное выступление на практическом занятии по теме отчета, разработка презентаций по теме отчета, презентация по выполнению специальных творческих заданий, организация групповой работы в коллективе (модерирование) и др.).

Преподаватель в течение семестра постоянно повышает творческий характер выполняемых работ, активно включает в них элементы обобщения практического опыта, научного исследования, усиливает их самостоятельный характер.

Преподаватель постоянно управляет самостоятельной работой, преодолевает самотек в ее организации, осуществляет продуманную систему контроля и помощи студента на всех этапах обучения.

2. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

ТЕМА 1. ВВЕДЕНИЕ В ДИСЦИПЛИНУ. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ.

Роль машиностроительного, строительного и автотранспортного комплексов в экономике России. Современный период развития российской экономики. Труд как процесс и как экономический ресурс. Трудовой потенциал. Компоненты деятельности человека. Показатели эффективности труда. Организация как деятельность и как экономическая система. Виды организационной деятельности. Предмет и структура дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли». Связь с другими учебными дисциплинами. Значение курса как учебной дисциплины при подготовке менеджеров и экономистов.

Тема 2. Разделение труда

При изучении принципов организации труда следует уделить внимание таким направлениям организации труда, как: разделение и кооперация труда; проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем их обслуживания, режимов труда и отдыха; формирование работоспособных коллективов. Изучение вопроса связано с пониманием принципов эффективности, комплексности, системности, объективности, конкретности, динамичности, легитимности и положительного отношения работников к предприятию.

Необходимо изучить современные направления теоретических разработок:

1) реинжиниринг — перестройка организации производства и управления на информационной и технологической основе (анализ емкости рынка, организация сбыта продукции, способы стимулирования продаж, обеспечение конкурентоспособности товаров и услуг),

2) концепция внутренних рынков корпораций — переход от иерархических структур к горизонтальным управленческим структурам, объединенных едиными информационными сетями (виртуальные корпорации),

3) теория альянсов — горизонтальное объединение организаций вокруг основных процессов (горизонтальные корпорации, стратегические союзы, холдинги, хозяйственные ассоциации и т.д.),

4) людские ресурсы — это капитал, а не издержки производства.

Затем следует изучить раздел о профессиональном и квалификационном разделении труда с учетом выделения основных групп персонала: руководителей,

специалистов, технических исполнителей, рабочих и учеников. В дальнейшем изучаются технические, психологические, социальные и экономические границы разделения труда.

В то же время следует уделить внимание вопросам кооперации труда, организации бригад сквозных, сменных, специализированных и комплексных.

Тема 3. Процессы: производственный, технологический и трудовой

Изучение понятия «производственный процесс» необходимо проводить в двух аспектах:

- совокупность изменений, который претерпевает предмет труда;
- совокупность действий работников, направленных на целесообразное изменение предметов труда.

Следует различать технологическую и трудовую стороны производственного процесса:

- технологическая сторона связана с превращением предмета труда в готовую продукцию. Она находит свое отражение в заранее разрабатываемом комплексном технологическом процессе, в котором предусматривается порядок и способы выполнения работ, включая обслуживание рабочих мест,

- трудовая сторона - это совокупность действий исполнителя по осуществлению комплексного технологического процесса. В современных условиях трудовой процесс обычно является коллективным и состоит из однородных и законченных в технологическом отношении стадий (фаз). Любой коллективный трудовой процесс в зависимости от степени воздействия на предмет труда подразделяется на основной и вспомогательный.

Данную тему следует завершать изучением классификации:

- технологических процессов по источнику энергии, по степени непрерывности и по способу воздействия на предмет труда;
- трудовых процессов по характеру продукта труда, по степени участия человека в воздействии на предмет труда (механизация) и по степени тяжести труда.

Тема 4. Условия и режимы труда. Нормативные материалы по организации труда

Изучение данной темы следует начинать с различий двух понятий:

- «Охрана труда» — это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

- «Условия труда» - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника. Безопасные условия труда — это условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Затем изучаются обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и обязанности работника в области охраны труда.

В дальнейшем необходимо изучить, что понимается в Трудовом кодексе РФ (ТК РФ) под продолжительностью ежедневной работы (смены) для работников.

Наряду с этим изучается понятие «время отдыха». Это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска. Особое

внимание следует уделить понятию «ежегодный основной оплачиваемый отпуск». В ТК РФ записано, что предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. К сожалению, часть работодателей, пользуясь правовой безграмотностью населения, не предоставляет работникам положенный по закону ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Одновременно с этим следует изучить право на получение дополнительного отпуска, а в дальнейшем — нормативные документы, регламентирующие отправку работника в командировку.

Так как работа и отдых неразрывно связаны с понятием «дисциплина труда», то студент должен осознать, что дисциплина труда — это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

В процессе изучения нормативных материалов по организации труда следует выучить виды поощрений работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: благодарность, премия, ценный подарок, почетная грамота и звание лучшего по профессии, а также виды дисциплинарных взысканий за совершение дисциплинарного проступка: замечание; выговор; увольнение по соответствующим основаниям.

Так как нормативы времени используются при проектировании трудовых процессов и расчета норм времени, то необходимо изучать основные виды нормативных материалов: эргонометрические характеристики работающих; строительные нормы и правила; нормативы времени на элементы трудовых процессов; директивные документы по условиям труда. Особое внимание следует уделить изучению разделов, описывающих технологические нормативы, так как ими определяется порядок ведения технологических процессов. Эти нормативы важны в аппаратурных производствах. Соблюдение этих нормативов является основной предпосылкой обеспечения безопасности труда.

Тему следует завершать изучением допустимых параметров производственной среды в рабочих помещениях, которые определяются директивными документами по санитарно-гигиеническим условиям труда. В частности, разработаны стандарты, регламентирующие температуру и состав воздуха для различных категорий работ, предельно допустимые концентрации вредных веществ, нормируемые параметры шума на рабочих местах и так далее.

Тема 5. Классификация затрат рабочего времени

Изучение данной темы следует начинать с термина «рабочее место», под которым понимается основной элемент производственной системы, необходимый для решения двух групп задач:

- первую группу составляют технологические, организационные и эргономические задачи, связанные с проектированием технологических и трудовых процессов, совершенствованием условий труда, оперативным регулированием производства;

- вторую — задачи планирования численности персонала, анализа рынка труда и обеспечения занятости.

Количество рабочих мест, соответствующее двум указанным аспектам, не всегда совпадает: в первом случае рабочее место может быть индивидуальным или коллективным, а во втором — всегда предназначено для одного человека.

Затем изучается понятие «производственная операция». При нормировании труда производственный процесс делят на операции, которые в свою очередь расчленяются на отдельные элементы, приемы, трудовые действия и движения. Производственная операция - это часть производственного процесса, выполняемая на одном рабочем месте

одним рабочим или бригадой. Производственный процесс совершается в порядке перехода от одной операции к другой.

В процессе изучения темы следует уяснить, что производственный процесс можно рассматривать как процесс суммирования затрат времени на изготавливаемую продукцию. Это позволяет определить, какие затраты времени являются необходимыми и должны быть нормированными. Для этого составляется классификация затрат рабочего времени, которая может осуществляться по отношению к разным элементам производственного процесса: предмету труда, работникам и оборудованию.

Данную тему следует завершать изучением классификации:

- затрат рабочего времени по отношению к предмету труда и оборудованию;
- затрат рабочего времени по отношению к работникам.

Тема 6. Система норм и нормативов труда. Методы нормирования труда

При изучении данной темы следует учитывать, что нормирование труда это проблема комплексная, связанная с организацией производства, планированием и управлением. Документы, регламентирующие нормы и нормативы: ТК РФ, СНиП, СанПиН, ЕНиР, ГОСТ, ОСТ, СТП, ТУ и так далее. Нормы и нормативы необходимы для минимизации затрат ресурсов при выполнении работы, поэтому студент должен выучить отличие норм от нормативов.

Нормы — это абсолютные показатели, характеризующие максимально допустимые затраты или минимально возможные результаты при изготовлении единицы продукции или выполнении единицы работы заданного качества. Они охватывают технологический процесс, организацию производства, качество продукции и т.д.

Нормативы — это относительные показатели, воплощающие количественную характеристику плановых затрат и результатов производства (коэффициент использования металла, коэффициент сменности оборудования и тому подобное).

В дальнейшем изучаются классификации норм и нормативов. Следует учесть, что нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Нормированное задание определяет необходимый результат деятельности работников, однако в отличие от нее оно может устанавливаться не только в натуральных единицах, но и в норма-часах, и норма-рублях. Норма выработки может рассматриваться как частный случай нормированного задания.

Методы нормирования труда следует начинать с изучения факторов, влияющих на нормы труда: технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов.

В первую очередь следует уяснить, что в нормировании труда наибольшее внимание уделяется техническим факторам: параметрам технологического процесса, оборудованию, инструменту, приспособлениям; техническим требованиям к качеству продукции. К техническим факторам относят учитываемые в нормах характеристики обслуживания оборудования и рабочих мест.

Затем следует переходить к изучению экономических факторов: характеристики объемов произведенной продукции, затраты ресурсов различных видов, показатели продуктивности, условия на рынках продукции и ресурсов; возможности расширения производства, получения кредитов; ставки налогов и так далее.

В дальнейшем изучаются психофизиологические факторы (показатели, характеризующие влияние трудового процесса на организм работающих - затраты их энергии, степень утомления и тому подобное).

Наряду с этим изучаются социальные факторы (содержательность труда, его разнообразие, наличие в нем творческих элементов, характер взаимоотношений в коллективах и тому подобное).

Следующим этапом является изучение сущности комплексного обоснования норм труда: выбор оптимального варианта нормы либо определяющих ее характеристик технологического и трудового процесса. Для этой цели применяются аналитические методы. Аналитические методы можно классифицировать по трем признакам: методике получения исходных данных; степени дифференциации трудового процесса и характеру зависимости норм труда от факторов, влияющих на их величину. По методике получения исходных данных аналитические методы делятся на аналитически-расчетные, при которых базой расчета норм являются нормативные материалы, и аналитически-исследовательские, при которых исходная информация получается путем наблюдений или экспериментов.

Аналитически-расчетные методы обеспечивают необходимую степень обоснованности норм при значительно меньших по сравнению с исследовательскими методами затратах на сбор исходной информации. По степени дифференциации трудового процесса аналитические методы делятся на дифференциальные и укрупненные.

Дифференцированные методы предполагают детальное расчленение трудового процесса на элементы (до трудовых действий), исследование факторов, влияющих на продолжительность каждого элемента, проектирование последовательности и длительности выполнения элементов операции с учетом передового производственного опыта. Эти методы применяются при необходимости высокой точности нормирования трудовых операций, обусловленной большими объемами выпуска продукции.

Укрупненные методы предполагают расчленение трудового процесса до комплексов приемов и операций. Необходимое время обычно устанавливается на основе укрупненных нормативов и типовых норм.

Аналитические методы делятся на прямые и косвенные:

- при использовании прямых методов эти нормы рассчитываются на основе установления функциональных зависимостей величин норм от трудоемкости соответствующих работ,

- при использовании косвенных методов устанавливаются статистические зависимости норм от факторов, косвенно влияющих на трудоемкость соответствующих работ. По содержанию косвенные методы являются «пограничными» между аналитическими и суммарными методами.

Нормы, установленные аналитическими методами, называют технически обоснованными или научно-обоснованными.

Далее необходимо изучить коэффициенты выполнения норм.

Структуру нормативов времени следует начинать с изучения последовательности проектирования трудовых процессов и расчета норм: 1) нормы времени и выработки; 2) варианты норм обслуживания и численности; 3) варианты режимов труда и отдыха; 4) варианты регламента обслуживания оборудования и рабочих мест; 5) варианты разделения и кооперации труда; 6) варианты приемов труда и 7) варианты режимов работы оборудования.

Единство нормативов должно обеспечиваться по следующим направлениям: сводимости нормативов по элементам производственных процессов и изделий; типу производства; точности нормативов; факторам, влияющим на величину необходимых затрат труда, и зависимостям между величинами факторов и нормативов; степени освоения работы; темпу и интенсивности труда.

В дальнейшем следует изучить принципы сводимости нормативов в зависимости от соблюдения определенных соотношений при разработке систем нормативов различной степени укрупнения. Для конкретного производственного процесса агрегация нормативов времени обработки поверхностей деталей должна определять их технологическую

трудоемкость; трудоемкость изделия должна быть равна суммарной трудоемкости изготовления и сборки его элементов. Можно выделить три подхода к определению численности персонала: маржиналистский, экспертно-статистический и аналитически-нормативный.

Тему следует завершать изучением факторов, влияющих на выбор вариантов изготовления продукции и степени стабильности производственных условий на рабочих местах: тип производства, номенклатура выпуска изделий и так далее. При изучении данной темы следует учесть, что нерационально организованный трудовой процесс приводит к утомлению и снижению работоспособности.

В общем случае разработка нормативов включает следующие основные этапы: 1) подготовительную работу; 2) исследование производственных процессов; 3) установление нормативных зависимостей, разработку проекта сборника нормативов; 4) проверку нормативов в производственных условиях; 5) корректировку нормативов по результатам проверки, их согласование и утверждение.

Тема 7. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени

Изучение данной темы следует начинать с ознакомления с методов исследования затрат рабочего времени и времени использования оборудования:

- метод непосредственных замеров затрат времени, т.е. измерением длительности каждого элемента работы или перерывов,

- метод моментных наблюдений, т.е. фиксацией только числа моментов повторений групп затрат времени, наблюдаемых при обходах исполнителей и оборудования.

Указанные выше методы включают фотографию рабочего места, хронометраж и фотохронометраж. Для повышения точности измерений применяют кино съемку, видеоманитную и другие виды записей. Наиболее полное представление о процессе дает метод непосредственных замеров времени (работа и простои оборудования), так как запись производится в течение всего периода наблюдения (или смены) с последующей обработкой результатов наблюдения. Это самый трудоемкий метод. Выбор приборов зависит от требуемой точности записи.

Хронометраж служит для анализа приемов труда и определения длительности повторяющихся элементов операций.

Фотография рабочего времени (ФРВ) применяется для установления структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены или ее части. Термин «фотография» достаточно точно отражает сущность этого метода. Если при хронометраже объектом изучения являются элементы оперативного времени на конкретный вид продукции, то при ФРВ фиксируются затраты времени на все виды работ и перерывов, которые наблюдались в течение определенного отрезка времени. При этом элементы оперативного времени выделяются укрупнено (до приемов или комплексов приемов). Структура затрат времени при ФРВ может устанавливаться по различным классификационным схемам.

Фотохронометраж применяется для одновременного определения структуры затрат времени и длительности отдельных элементов производственной операции.

Данная тема необходима для изучения менеджерами и экономистами, так как, начиная с 2005 года, на многих производственных предприятиях попытки проведения хронометража выявили факты незнания метода работниками ОТиЗ (отдел труда и заработной платы).

Тема 8. Оптимизация трудовых процессов и норм труда

Данную тему следует начинать с изучения понятий «норма обслуживания» и «нормативная численность».

Норма обслуживания оборудования представляет собой определенное число рабочих мест, которое должен обслуживать один рабочий в течение смены.

Нормативная численность - это численность рабочих определенного профессионально - квалификационного состава, установленная по нормативам для выполнения конкретных работ или обслуживания оборудования.

Расчетная численность рабочих $Ч_p$ в общем случае находится по формуле:

$$Ч_p = \frac{\Phi_{np}}{\Phi_p} = \frac{\sum P_k H_{mk}}{\Phi_p k_v}$$

где Φ_{np} - фонд времени рабочих, необходимый для изготовления планируемого объема продукции; Φ_p — имеющийся фонд времени одного рабочего в планируемом периоде; P_k — программа выпуска изделий k -го вида в планируемом периоде; H_{mk} - норма трудоемкости единицы продукции k -го вида; $k_{вн}$ - коэффициент, учитывающий соотношение нормированных и фактических затрат.

Расчетное количество единиц оборудования N , необходимое для изготовления планируемого объема продукции находится по формуле:

$$N = \frac{\Phi_{но}}{\Phi_o} = \frac{\sum P_k H_{dk}}{\Phi_o k_v}$$

где $\Phi_{но}$ - фонд времени анализируемой группы оборудования, необходимый для изготовления планируемого объема продукции; Φ_o — имеющийся фонд времени единицы оборудования анализируемой группы в планируемом периоде; H_{dk} - норма длительности изготовления единицы продукции на исследуемом оборудовании.

Тему следует завершать изучением проблем постановки задач оптимизации разделения труда с учетом характера взаимодействия различных групп рабочих. Для этого все виды работ, выполняемых на участке (в цехе), можно делить на две группы: производственные и обеспечивающие.

Тема 9. Принципы формирования доходов работников

Данную тему следует начинать с изучения понятия «заработная плата». Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Выбор системы оплаты труда зависит от технологического процесса и форм организации труда. Необходимо отметить, что следует различать два понятия: основная и дополнительная оплаты труда.

Под основной заработной платой обычно понимают: выплаты за отработанное время, за количество и качество выполненных работ при повременной, сдельной и прогрессивной оплате; доплаты в связи с отклонениями от нормальных условий работы, за сверхурочные работы, за работу в ночное время и в праздничные дни; оплату простоев не по вине работника; выплату премий, надбавок и т.д.

Под дополнительной заработной платой обычно понимают: оплату времени отпусков; оплату времени выполнения государственных и общественных обязанностей; оплату перерывов в работе кормящих матерей; оплату льготных часов работы подростков; оплату выходного пособия при увольнении и др.

В дальнейшем студент изучает типовую структуру заработной платы: 1) оплата по тарифным ставкам или окладам; 2) доплаты за условия труда (характеристики производственной среды, сменность работы, степень занятости в течение смены); 3) надбавки (за продуктивность выше нормы, за изобретения и рационализаторские предложения, за высокое качество продукции, за выполнение срочных заданий); 4) премии (за качественное и своевременное выполнение работ, по итогам работы за год, из фонда руководителя, авторские вознаграждения, за освоение новых технических и

организационных предложений); 5) услуги предприятия сотрудникам — это сумма благ в виде продуктов питания, услуг транспорта, медицинских учреждений (предприятия или вне его), оплаты затрат на общее и специальное образование, на отдых и тому подобное. Эти блага зависят не только от результатов деятельности работника, но и от его семейного положения, условий деятельности, места жительства и других факторов; б) дивиденды по акциям предприятия выплачиваются акционерными обществами.

Далее необходимо более подробно изучить стимулирующие доплаты и надбавки.

Как правило, доля заработной платы превышает 50% общего дохода. Тему следует завершать изучением принципов гибкой системы оплаты труда, применяемых на многих предприятиях отрасли.

Тема 10. Системы оплаты труда

Тему следует начинать с изучения существующих систем оплаты труда: 1) повременная оплата труда (заработок работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки) (заработок работника зависит от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление);

Данную тему следует начинать с изучения применения видов оплат труда:

1) повременная оплата труда (заработок работника зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки) (заработок работника зависит от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление);

2) сдельная система оплаты труда (заработок работника зависит от количества фактически изготовленной продукции и затрат времени на ее изготовление);

3) сдельно-прогрессивная система оплаты труда (заработная плата работника за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется при неизменных расценках (как по п.2), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы, - прогрессивно нарастающим расценкам);

4) косвенно-сдельная система оплаты труда (применяется для оплаты услуг вспомогательных рабочих);

5) аккордная система оплаты труда (размер вознаграждения устанавливается не за одну операцию, а за комплекс работ);

6) премиальная система оплаты труда (выплата премии за выполнение заранее установленных конкретных показателей и условий премирования);

7) контрактная система оплаты труда (контракт с заранее оговоренными условиями подписывается на определенный срок — до пяти лет).

Далее необходимо изучить условия и целесообразность применения видов оплаты труда:

- повременная оплата труда применяется на строго регламентированных работах, где работник не влияет на количество выпускаемой продукции (например, вахтер, гардеробщик и т.д.);

- повременно-премиальная оплата труда применяется там, где имеются нормативы затрат труда (например, технолог, конструктор и т.д.);

- прямая сдельная оплата труда применяется там, где заработок работника зависит от количества изготовленной продукции и сдельной расценки;

- сдельно-прогрессивная оплата труда предполагает применение двух видов расценок: одна - для нормативного задания, а другая (повышенная) — для сверхнормативной продукции;

- аккордная система оплаты труда чаще других применяется в строительстве (рабочий (бригада) получают задание на выполнение работ за определенный срок);

- при коллективной оплате труда применяется коэффициент трудового участия;

- косвенная система оплаты труда применяется для персонала ремонтных служб.

В дальнейшем изучаются противоречия оплаты труда на предприятии:

- уровень дохода персонала должен быть достаточно высоким для привлечения квалифицированных и добросовестных работников;
- предприятие заинтересовано в уменьшении затрат на персонал, которые входят в себестоимость продукции.

Тема 11. Система управления человеческими ресурсами

Тему следует начинать с изучения роли отдела управления персоналом в совершенствовании организационных структур и взаимоотношений сотрудников предприятия. Контроллинг персонала - это один из основных инструментов изменения динамики экономических показателей, связанных с человеческими ресурсами предприятия. Экономические и социальные цели взаимосвязаны, ибо ориентация на развитие способностей сотрудников и создание благоприятной психологической атмосферы является важнейшим условием творческой деятельности, которая обеспечивает технический прогресс на предприятии.

Затем студент изучает понятие «трудовой договор». Трудовой договор — это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В дальнейшем студент изучает понятие «социальное партнерство». Социальное партнерство - это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Тему следует завершать изучением активно применяемых в организациях такие методы формирования эффективной системы управления как: диагностика организации; кадровый аудит; оценка персонала; ранжирование сотрудников; внедрение корпоративных пенсионных программ в составе компенсационных пакетов. Структуры компенсационного пакета включает в себя расчет постоянной и переменной частей. При расчете постоянной части устанавливается величина базового оклада в пределах его возможных вариаций как гарантированная материальная компенсация работнику за исполнение обязанностей на данной должности.

3. Задание на контрольную работу для студентов заочного отделения

3.1 Общие положения

Индивидуальная работа студентов заочного отделения состоит в самостоятельном изучении предложенных тем с использованием рекомендованной литературы и выполнении контрольной работы.

Выполнение контрольных работ является допуском к экзамену. Студент выбирает вариант контрольных работ в соответствии с начальной буквой своей фамилии.

Контрольная работа состоит из двух частей. Первая часть – по разделам 1 и 2 курса, 2 часть – по разделу 3 курса. В варианте для каждой части имеются две темы контрольной

работы. Студенту рекомендуется выбрать одну тему из двух предложенных по каждой части, исходя из своих научных интересов, места работы и т.д.

Выполненная контрольная работа сдается преподавателю на проверку.

О недостатках работы студенту сообщается в письменной форме. В случае полного раскрытия темы студент допускается к защите контрольной работы. Окончательные оценки контрольных работ (зачет / незачет) определяется преподавателем в процессе её защиты.

Цель контрольной работы — расширить и углубить знания студента в области общей теории организации, нормирования и оплаты труда на предприятиях отрасли, показать умение самостоятельно работать над экономической и справочной литературой, а также - применение студентом, полученных знаний к своему рабочему месту.

Выбор вариантов на контрольную работу представлены в таблицах 1 и 2.

Таблица 1. Темы контрольных работ по разделам 1 и 2 курса

| Начальная буква фамилии | № вар. | Темы контрольных работ |
|-------------------------|--------|--|
| А, Б | 1.1 | 1. Роль строительной промышленности в экономике РФ 2. Роль машиностроительного комплекса в экономике РФ |
| В, Г | 1.2 | 1. Трудовой потенциал: человека, трудового коллектива 2. Труд как процесс и как экономический ресурс |
| Д, Е | 1.3 | 1. Организация: деятельность и экономическая система 2. Структуры оперативного управления производством |
| Ж, З | 1.4 | 1. Развитие экономики РФ в XXI веке 2. Методы нормирования труда |
| И, К | 1.5 | 1. Обязанности работодателей по охране труда 2. Определение фактических затрат времени на выполнение элементов операций |
| Л, М | 1.6 | 1. Компоненты деятельности человека 2. Современные формы организации труда |
| Н, О | 1.7 | 1. Продолжительность рабочего времени 2. Фотография рабочего времени |
| П, Р | 1.8 | 1. Классификация затрат времени 2. Нормы и нормативы. Укрупненные нормативы |
| С, Т | 1.9 | 1. Структура нормативов времени 2. Рабочее время |
| У, Ф, Х | 1.10 | 1. Метод моментальных наблюдений 2. Основные этапы разработки нормативов |
| Ц, Ч | 1.11 | 1. Классификация технологических процессов 2. Виды отдыха. Отпуска |
| Ш, Щ, Э, Ю, Я | 1.12 | 1. Классификация норм труда по содержанию 2. Структура норм времени |

Таблица 2. Темы контрольных работ по разделу 3 курса

| Начальная буква фамилии | № вар. | Темы контрольных работ |
|-------------------------|--------|---|
| А, Б | 2.1 | 1. Организация, нормирования и оплата труда в бригадах 2. Динамика освоения работы |
| В, Г | 2.2 | 1. Многостаночное обслуживание 2. Автоматизированное производство |
| Д, Е | 2.3 | 1. Направления совершенствования организации, нормирования и |

| | | |
|---------------|------|---|
| | | оплаты труда в строительстве 2. Сущность заработной платы |
| Ж, З | 2.4 | 1. Причины пересмотра норм труда 2. Статистическая отчетность по труду |
| И, К | 2.5 | 1. Численность персонала 2. Роль профсоюза в РФ в XXI веке |
| Л, М | 2.6 | 1. Взаимосвязь качества продукции и оплаты труда 2. Нормирование труда управленческого персонала |
| Н, О | 2.7 | 1. Аппаратурные производства 2. Дискретные и непрерывные процессы |
| П, Р | 2.8 | 1. Фонд оплаты труда 2. Гарантии сотрудникам, работающим в командировках |
| С, Т | 2.9 | 1. Системы оплаты труда 2. Различия в оплате труда разных категорий персонала |
| У, Ф, Х | 2.10 | 1. Тарифные ставки и оклады. Совместительство 2. Стимулирующие надбавки и доплаты |
| Ц, Ч | 2.11 | 1. Бонусные и опционные планы в оплате труда 2. Оплата труда работников бюджетной сферы |
| Ш, Щ, Э, Ю, Я | 2.12 | 1. Время регламентированных перерывов 2. Особенности оплаты труда в строительной отрасли |

3.2. Методические указания к выполнению контрольных работ

Контрольная работа должна иметь титульный лист с указанием варианта, список использованной литературы, пронумерованные страницы, сноски по тексту на источники информации, правильно составленные таблицы, схемы, графики, а также иметь подпись исполнителя. Изложение материала должно быть грамотным, логичным, не допускается сокращение слов, кроме общепринятых сокращений. Объем работы не должен превышать 15 страниц стандартного формата (А4) компьютерного набора текста. Поля: верхнее, левое, правое, нижнее - 2 см. Шрифт Arial (или Times New Roman), размер шрифта— 14, интервал — 1,5. Формулы набирать в формульном редакторе в Microsoft Equation. Контрольная работа, как правило, состоит из следующих частей:

-титульный лист;

- I тема:

-введение (актуальность темы);

-раздел 1 - (анализ рассматриваемых терминов, определений);

-раздел 2 - (особенности и проблемы исследуемого метода или процесса);

-заключение (выводы);

- II тема:

-введение (актуальность темы);

-раздел 1 - (анализ рассматриваемых терминов, определений);

-раздел 2 - (особенности и проблемы исследуемого метода или процесса);

-заключение (выводы);

-библиографический список.

Список использованной литературы должен:

1) быть составленным в соответствии с общепринятым стандартом;

2) включать все источники информации, изученные и проработанные студентом в процессе выполнения контрольной работы.

Следует обратить внимание, что при написании контрольной работы целесообразно, кроме предлагаемой основной и дополнительной литературы, использовать материалы периодических изданий по выбранной проблеме за период с 2000

года по настоящий период. В частности рекомендуется изучить журналы: «Человек и труд»; «Российский экономический журнал»; «Экономист»; «Управление персоналом»; «Справочник кадровика» и т.п.

В приложениях помещаются по необходимости иллюстрационные материалы, имеющие вспомогательное значение (таблицы, схемы, диаграммы и т.п.).

Каждый раздел контрольной работы - введение, отдельные главы, заключение - должен начинаться с новой страницы. Нумерация страниц в работе должна быть сквозная.

Контрольная работа должна быть тщательно отредактирована.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература.

1. Трудовой кодекс РФ.
2. Бухалков М.И. Организация и нормирование труда : Учеб.для вузов. - М.: Инфра-М, 2007. - 399,[1]с. - (Высшее образование). - Библиогр.:с.372-376. - Прил.:с.385-398. - ISBN 5-16-002872-2
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда : Учеб.для вузов. - 7-е изд.,доп. - М. : Норма, 2007. - 447,[1]с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.:с.426-434. - Прил.:с.435-441. - ISBN 978-5-468-00061-8
4. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учеб.пособие / Сост.Ю.В.Колмагорова; Новгород.гос.ун-т им.Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2006. - 135с. - Библиогр.:с.135
5. Организация, нормирование и оплата труда: Учеб.пособие для студентов вузов / Под общ.ред.А.С.Головачева. - 4-е изд,испр. - Минск: Новое знание, 2008. - 605,[1]с. : ил. - (Экономическое образование). - Библиогр.:с.601. - ISBN 978-985-475-348-5
6. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии : учеб. пособие для вузов / В. П. Пашуто. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2010. - 238, [1] с. : ил. - Прил.: с. 146-239. - ISBN 978-5-406-00491-3

4.2 Дополнительная литература:

1. Автотранспортное предприятие: Справ.кадровика/ Авт.-сост. В.В.Волгин. - 2-е изд. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2010. - 726,[1]с. - Библиогр.:с.726. - ISBN 978-5-394-00698-2 1
2. Алимova Н.А. Большой справочник кадровика. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2008. - 533,[2]с. - Библиогр.:с.525-534. - ISBN 978-5-394-00084-3
3. Афонина А.В. Охрана труда в строительстве: законодательные и нормативные акты с комментариями. - 2-е изд.,испр. - М. : Омега-Л, 2009. - 302,[2]с. - (Охрана труда). - ISBN 978-5-370-00868-9
4. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда : Учеб.для студентов / Под ред.Ю.Г.Одегова;Рос.экон.акад.им.Г.В.Плеханова. - 3-е изд., перераб.и доп. - М. : Экзамен, 2005. - 463с. : ил. - (Учебник для вузов). - Библиогр.:с.397-401. - Прил.:с.402-446;Глоссарий:с.447-463. - ISBN 5-472-00378-4
5. Дубровин И.А. Экономика и организация производства : Учебное пособие / Под общ.ред.И.А.Дубровина. - 2-е изд.,доп.и перераб. - М. : Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2007. - 200,[4]с. : ил. - Библиогр.:с.200-201. - ISBN 5-91131-058-9

6. Егоршин А.П. Организация труда персонала : Учеб.для вуза. - М. : Инфра-М, 2009. - 318,[2]с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.:с.313-316. - Глоссарий:с.307-312. - ISBN 978-5-16-003178-1(в пер.)
7. Костусенко И.И. Аттестация и рационализация рабочего места: Учеб.пособие / Коми республ.акад.гос.службы и упр. - Сыктывкар: КРАГСиУ, 2006. - 134,[1]с. - Библиогр.:с.24. - Прил.:с.25-134. - ISBN 978-5-93206-150-3 : 50.00.
8. Костюченко В.В. Организация оплаты труда и сметное дело в строительстве : Учеб.пособие. - Ростов н/Д : Феникс, 2004. - 249,[2]с. - (Высшее образование). - Прил.:с.239-250;На обл.авт.Крючков К.М. - ISBN 5-222-03930-7
9. Организация труда персонала : Метод.указания для проведения практ. занятий по теме: "Нормирование труда" / Сост. Л.Ю. Куракина; Новгород. гос. ун-т им.Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2005. - 39с. - Библиогр.: с.39.
10. Организация, нормирование и стимулирование труда на предприятиях машиностроения : Учеб.для студентов вузов / Под ред.Н.Ф.Ревенко. - М. : Высшая школа, 2005. - 381,[1]с. - Библиогр.:с.378-379. - ISBN 5-06-005151-X
11. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Электронный ресурс] : электронный учебник / StarForce, ИНФОФОНД. - М. : Кнорус, 2010. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM). - (Информационные технологии в образовании). - Сведения для библиогр. описания с экрана и контейнера видеодиска. - Объектом электрон. учеб. является изд.: Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособие / В. П. Пашуто. - 5-е изд., стер. - М.: Кнорус. - ISBN 978-5-406-00096-0
12. Петров М.И. Нормирование труда. - М. : Альфа-Пресс, 2005. - 87с. - Библиогр.:с.86. - На обл.:авт.А.В.Селянин. - ISBN 5-94280-103-7: 38.13.
13. Стрелкова Л.В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии : Учеб.пособие для вузов. - М. : ЮНИТИ, 2009. - 351,[1]с. : ил. - Библиогр.:с.348-349. - ISBN 978-5-238-01490-6
14. Рофе А.И. Организация и нормирование труда : Учеб.для вузов. - М. : МИК, 2001. - 366с. : ил. - Библиогр.:с.359-361. - ISBN 5-87902-102-5.
15. Экономика и социология труда : Учеб.для вузов / Под ред. А.Я. Кибанова; Гос.ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2009. - 582,[2]с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.:с.572-578. - ISBN 978-5-16-003458-4
16. Экономика и социология труда : Учеб.для вузов / Под ред. А.Я.Кибанова; Гос.ун-т упр. - М. : Инфра-М, 2009. - 582,[2]с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.:с.572-578. - ISBN 978-5-16-003458-4
17. Экономика труда : Учебник / Под ред.: Ю.П.Кокина, П.Э.Шлендера. - 2-е изд., перераб.и доп. - М. : Магистр, 2008. - 685,[2]с. : ил. - Библиогр.:с.684-686. - ISBN 978-5-9776-0062-0

4.3 Интернет – ресурсы.

1. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития РФ).
2. www.gks (сайт Госкомстата РФ).
3. www.vopreco (сайт журнала «Вопросы экономики»).
4. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»).
5. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда).

