Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА»

ДЛЯ СТУДЕНТОВ ЗАОЧНОГО ОБУЧЕНИЯ
специальности «Менеджмент» - 061100
специализации «Управление персоналом» - 061111

Москва -1998

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ и переработка:
1. Дипломы, курсовые, рефераты, чертежи...
2. Диссертации и научные работы
3. Школьные задания
Онлайн-консультации
Любая тематика, в том числе ТЕХНИКА
Приглашаем авторов

УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ -
На сайте электронной библиотеки по экономике и праву
www.учебники.информ2000.рф.

кандидат экономических наук, доцент
Митрофанова Е.А.

Рерайт (переделка) дипломных и курсовых работ

Научитесь создавать эффективные сайты

Начните интернет-бизнес с сайта-визитки

Вернуться в каталог учебников

Управление персоналом: статьи и заметки
- для рефератов и контрольных,
- для повышения квалификации преподавателей

Подборка информации для наёмных работников

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Дисциплина «Экономика и социология труда» занимает важное место в системе подготовки специалистов по управлению персоналом. Она тесно увязывается с дисциплиной «Экономика предприятия», является составной частью базового курса «Управление персоналом предприятия», развивающей и дополняющей его в области организации, нормирования и социологии труда, и в свою очередь является базовой дисциплиной при изучении таких курсов, как «Мотивация трудовой деятельности», «Конфликтология», «Управление социальным развитием предприятия», «Инновационный менеджмент в кадровой работе», «Персональный менеджмент», «Этика деловых отношений», «Управление занятостью», «История труда и предпринимательства».

Цель изучения дисциплины «Экономика и социология труда» - освоение студентами теоретических основ экономики и социологии труда и овладение практическими навыками по разработке мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов, сокращения издержек на рабочую силу.

Переход к рыночным отношением создает совершенно новую обстановку в решении проблем экономики и социологии труда, предполагает необходимость повышения самостоятельности и ответственности организаций и их персонала. Все это требует переосмысления роли и места экономики и социологии труда в системе мер по повышению эффективного управления производством, определения необходимых организационных, экономических, социальных условий и мер, обеспечивающих активное участие работников в поиске новых форм и методов работы в этой области. В условиях перехода к рынку представляется необходимым вести изложение данного курса в активной, проблемной постановке, проводить со студентами дискуссии, опираясь на опыт передовых отечественных организаций и опыт зарубежных стран, результаты научных исследований, проводимых преподавателями академии.

Изучение дисциплины «Экономика и социология труда» предусмотрено для 3-летнего срока обучения во 2-м семестре, для 4-летнего срока обучения - в 3-м семестре, для 6-тилетнего - в 5-ом семестре. В качестве промежуточного контроля студенты выполняют курсовой проект. Изучение дисциплины для студентов 3-хлетнего срока обучения заканчивается зачетом, для студентов 4-х и 6-тилетнего срока обучения - экзаменом.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЧАСОВ ПО СРОКАМ ОБУЧЕНИЯ, ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ТЕМАМ

Наименование темы		Срок обучения					
		3 года			4, 6 лет		
		Всего	Лекц.	Сам. раб.	Всего	Лекц.	Сам. раб.
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Предмет и содержание дисциплины «Экономика и социология труда»	2		2	2		2
Раздел 1. Труд и социально-трудовые отношения							
2	Труд как социально-экономическая категория	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
3	Трудовой потенциал общества, организации, человека.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
4	Социально-трудовые отношения и их регулирование.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
5	Качество трудовой жизни.	5	0,5	3,5	5	0,5	4,5
6	Формирование кадровой политики организации.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
Раздел 11. Экономические основы трудовой деятельности							
7	Экономическая сущность организации труда.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
8	Разделение и кооперация труда.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
9	Организация и аттестация рабочих мест. Рационализация трудовых процессов.	2		2	3	0,5	2,5
10	Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда.	4		4	5	0,5	4,5
11	Условия труда, охрана и безопасность труда. Режим труда и отдыха.	4		4	5	0,5	4,5
12	Функционально-стоимостной анализ трудовой деятельности.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
13	Анализ и планирование трудовых показателей.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
Раздел 111. Социальные основы трудовой деятельности							
14	Социология организации.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
15	Основы трудового поведения личности.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
16	Социальная политика организации.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
17	Социологическое исследования в организации.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
Раздел 1У. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.							
18	Оценка затрат на персонал.	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
19	Оценка эффективности и производительности труда.	4		4	3	0,5	2,5
20	Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
21	Аудит в социально-трудовой сфере	4	0,5	3,5	5	0,5	4,5
	ИТОГО	80	8	72	100	10	90
	Промежуточный контроль	Курсовой проект					
	Итоговый контроль	зачет			экзамен		

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ ПРОГРАММЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ К ИХ ИЗУЧЕНИЮ

Тема 1. Предмет и содержание дисциплины "Экономика и социология труда"

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики и социологии труда а период формирования в России социально ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения "Экономики и социологии труда". Специфика экономического и социологического подхода к изучению труда. Взаимосвязь проблем "Экономики труда" и "Социологии труда". Задачи курса "Экономика и социология труда".

Содержание курса "Экономика и социология труда". Место курса в системе подготовки специалистов по менеджменту, его взаимосвязь с другими дисциплинами специализации "Управление персоналом".

Три периода эволюции теоретических и практических представлений о труде: донаучный, научный, современный. Основные этапы развития научных знаний в области экономики и социологии труда. Формирование школы "научной организации труда" Ф.Тейлора; вклад в развитие идей организации труда и управления Г.Ганта, Г.Эмерсона, Ф.Гилбрета, Л.Гилбрет, А.Файоля, Г.Форда. Школа человеческих отношений - Э.Мэйо, М.П.Фоллетт; их вклад в развитие социологии труда. Роль в развитии экономики и социологии труда российских ученых: П.М.Керженцева, А.К.Гастева, П.М.Есманского, Н.А.Витке и др. Характеристика научных разработок и публикаций отечественных и зарубежных авторов по проблемам экономики и социологии труда.

Литература: 2:104-107,118-119; 12:11-16, 373-382; 13:11-36; 15:66-105; 20:16-20; 21:11-22; 26; 28; 33; 35; 37; 38; 41; 54; 56.

Методические рекомендации.

Объектом изучения относительно самостоятельных, но тесно связанных между собой дисциплин "Экономика труда" и "Социология труда" служит труд - целесообразная деятельность людей , направленная на создание материальных благ и оказание услуг. Различие между этими науками в предмете изучения, т.е. в том какую сторону труда они изучают.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Экономика труда изучает экономические отношения , возникающие по поводу использования труда, которые охватывают проблемы организации, нормирования, оплаты труда, его планирования и анализа, оценки эффективности.

Предметом изучения социологии труда служат социальные отношения и процессы в сфере труда, которые определяются прежде всего сходством и различие социального положения, интересов и трудового поведения разнообразных социальных групп и отдельных работников.

На практике проблемы экономики и социологии труда органически взаимосвязаны, поскольку практически все категории этих наук имеют как экономический, так и социальный аспекты.

В содержании курса выделяются несколько частей. В первой части рассматриваются теоретические и методологические вопросы курса, касающиеся сущности и содержания таких основополагающих понятий дисциплины как "труд", "трудовой потенциал" и "социально-трудовые отношения".

Содержание второй части составляют основные элементы (направления) экономики труда: разделение и кооперация труда, организация трудовых процессов, организация рабочих мест и др.

Третья часть посвящена социальным аспектам трудового процесса, здесь рассмотрены сущность и основные категории социологии организации и отдельного человека, даны методологические основы проведения социологических исследований в организации.

Завершается курс темой, посвященной достаточно новой проблеме экономики и социологии труда - аудиту в социально-трудовой сфере.

Вопросы для проверки и самоконтроля:

1. Что является объектом и предметом изучения дисциплины "Экономика и социология труда"?
2. Раскройте содержание понятий "труд", "экономика труда", социология труда". В чем отличие экономического и социологического подхода к изучению труда?
3. Охарактеризуйте роль экономики и социологии труда как отрасли науки, изучающей проблемы труда; по каким направлениям она решает свои задачи во взаимосвязи с другими научными дисциплинами?
4. Раскройте содержание курса "Экономика и социология труда". Назовите его задачи.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

5. Назовите и охарактеризуйте основные этапы в развитии научных знаний в области экономики и социологии труда. Поясните, как развивалась "Экономика и социология труда" в России.
6. Покажите место курса "Экономика и социология труда" в системе дисциплин по подготовке менеджера по персоналу.

Раздел 1. Труд и социально-трудовые отношения

Тема 2. Труд как социально-экономическая категория

Социально-экономическая сущность труда. Элементы процесса труда: предметы и средства труда, технология, продукт труда. Особенности процесса труда рабочих и управленческого персонала.

Формы проявления труда: затраты человеческой энергии, взаимодействие работника со средствами производства, производственное взаимодействие работников друг с другом.

Классификация видов труда. Основные группы классификационных факторов: характер и содержание труда, предмет и продукт труда, средства и способы труда, условия труда. Соотношение видов труда.

Труд как основная жизненная потребность человека. Содержательность и привлекательность труда, удовлетворенность трудом, отношение к труду. Труд как потребность в самовыражении и самореализации. Обогащение социально-экономического содержания труда, его основные направления: сохранение и развитие личности работника (повышение содержательности труда), изменение основных форм понуждения к труду, развитие "производственной демократии", развитие форм компенсации за труд, гарантии занятости, безопасность труда, санитарно-гигиенические условия труда, целенаправленное изменение отношения к труду.

Труд как предмет государственной политики. Основные направления государственной политики в области труда.

Литература: 13: 11-34; 15; 28; 51; 52; 64.

Методические рекомендации.

Труд - это объективно присущая человеку сфера деятельности по превращению располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

в необходимый для личного и общественного потребления продукт. Труд есть основа и непременное условие жизнедеятельности человека.

Любой процесс труда предполагает наличие предмета труда, средств труда, технологии и самого труда как деятельности по приданию предмету труда необходимых человеку свойств. Следует обратить внимание на то, что если процесс труда рабочего представляет собой соединение элементов производства: человек, предметы труда, средства труда, технология, продукт труда - изделие, услуга, то процесс труда управленческого персонала - это соединение элементов процесса управления - человек, информация (предмет управленческого труда), технология управления, продукт труда - решение.

Процесс труда следует рассматривать в различных аспектах: с психофизиологической стороны - как затраты человеческой энергии: энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств, которые определяются степенью тяжести труда, уровнем нервно-психологической напряженности;

с позиций организационно-технологического аспекта трудовой деятельности - как взаимодействие работника со средствами производства, которое определяется уровнем технической оснащенности труда, степенью автоматизации и механизации, технологией, квалификацией работника и пр.;

С организационно-экономической стороны - как производственное взаимодействие работников друг с другом как по горизонтали, так и по вертикали, которое зависит от уровня разделения и кооперации труда, от форм организации труда, от численности работников, от организационно-правовой формы предприятия. При классификации видов труда следует выделять четыре группы отличительных признаков: характер и содержание труда; предмет и продукт труда; средства и способы труда; условия труда.

По характеру и содержанию труда можно выделить труд наемный и частный; индивидуальный и коллективный; по желанию, необходимости и принуждению; физический и умственный; репродуктивный и творческий; разной степени сложности.

Классификация видов труда по его предмету и продукту предполагает выделение по профессиональному признаку труда научного, инженерного, управленческого, производственного и др.; предпринимательского и инновационного; по отраслевому признаку - промышленного, сельскохозяйственного, транспортного и коммуникационного.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Классификация видов труда по применяемым средствам и способам труда позволяет выделить труд ручной, механизированный, автоматизированный, низко-, средне- и высокотехнологичный, с различной степенью участия человека.

В зависимости от степени и уровня благоприятности и неблагоприятности условий труда можно выделить труд стационарный и передвижной, наземный и подземный, легкий, средней тяжести и тяжелый, привлекательный и непривлекательный, свободный и с различной степенью регламентации.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются все четыре группы признаков в их сочетании.

Рассматривая проблему труда как основы жизнедеятельности человека, слушатели должны уяснить, что в современных условиях происходят коренные изменения в социально-экономическом содержании труда. Сущность этих изменений заключается в том, что труд из средства обеспечения материальных потребностей все более перерастает в труд, выражающий самореализацию личности работника. В связи с этим актуальными направлениями развития сферы труда становятся обогащение содержания труда, развитие тех характеристик трудового потенциала, которые позволяют более полно использовать интеллектуальные, творческие и организаторские способности человека, использовать высшие человеческие свойства и потребности. Эти изменения должны найти отражение как в социально-трудовой политике организации, так и в государственной политике.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Охарактеризуйте роль труда в жизни человека, какими факторами она обусловлена?
2. Назовите элементы, которые участвуют в трудовом процессе. Какова роль каждого из них в осуществлении трудового процесса?
3. Назовите классификационные признаки видов труда. Охарактеризуйте основные виды трудовой деятельности.
4. Раскройте главное изменение в социально-экономическом содержании труда на современном этапе. Как оно отражается на развитии сферы труда?
5. Назовите и охарактеризуйте основные направления обогащения социально-экономического содержания труда.
6. В чем заключается государственная политика в области труда, каковы ее основные направления?

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Тема 3. Трудовой потенциал общества, организации, человека

Трудовые ресурсы как экономическая и планово-учетная категория. Основные характеристики трудовых ресурсов: трудоспособность, трудоспособный возраст. Состав трудовых ресурсов: экономически активное и не активное население. Формирование, использование и управление трудовыми ресурсами. Человеческий фактор производства; показатели, его характеризующие. Активизация человеческого фактора на современном этапе развития, причины, ее обусловившие.

Трудовой потенциал работника как основная характеристика персонала организации. Состав трудового потенциала работника: психофизиологический, квалификационный, личностный потенциал.

Формирование и использование трудового потенциала организации. Структура трудового потенциала организации.

Понятие "персонал организации". Базовая классификация персонала по категориям. Производственный персонал: основной и вспомогательный. Управленческий персонал (служащие): руководители, специалисты, технические исполнители. Линейные и функциональные руководители. Категории специалистов: функциональные специалисты, специалисты, другие служащие. Зарубежные системы классификации персонала: производственный персонал, непроизводственный персонал, административный персонал.

Структура персонала: профессиональная, функциональная, половозрастная, образовательная, социальная и др.

Особенности состава и структуры персонала научных и учебных организаций. Понятие ученого звания и ученой степени. Почетные звания, действительные члены и члены-корреспонденты академии наук.

Литература: 1:9-13,159-172; 3:12-13, 69-72,180-224; 10:28-46; 12:56-61; 13:36-51; 17:29-46; 21:56-61,272-278; 34; 43; 45; 48;51; 52; 55; 62; 63.

Методические рекомендации.

Трудовые ресурсы как экономическая категория отражают отношения по поводу населения, обладающего физической и интеллектуальной способностью в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

К трудовым ресурсам в практике планирования и учета относят население в трудоспособном возрасте, т.е. мужчин 16-59 лет и женщин 16-54 лет, за исключением неработающих инвалидов труда и войны I и II групп и неработающих лиц трудоспособного возраста, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчин 50-59 лет, женщин 45-54 лет). Кроме того, к трудовым ресурсам относится население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в общественном производстве.

Трудоспособное население состоит из экономически активного и экономически не активного населения. Экономически активное население - это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Способность человека к труду находит отражение в понятии рабочей силы - совокупности физических и духовных способностей организма и личности человека, используемых в производстве товаров и услуг. Более развернутое представление о возможностях и способностях рабочей силы дает понятие трудового потенциала как обобщающая характеристика человеческого фактора производства. Вместе с тем понятия трудовых ресурсов, рабочей силы и трудового потенциала, по существу, не нацелены на изучение индивидуальных качеств человека как работника и личности. Поэтому более естественным понятием является человек труда как индивидуализированный элемент трудовых ресурсов, владелец рабочей силы, обладатель трудового потенциала.

Трудовой потенциал работника - это совокупная способность физических и духовных свойств отдельного ратника достигать в заданных условиях определенных результатов производственной деятельности, а также совершенствоваться в процессе труда.

Трудовой потенциал работника включает в себя: психофизиологический потенциал - способности и склонности человека, состояние его здоровья, работоспособность, тип нервной системы и т.п.;

квалификационный потенциал - объем, глубину и разносторонность общих и специальных знаний, навыков и умений, обусловливающий способность к труду определенного содержания и сложности;

личностный потенциал - уровень гражданского сознания и социальной зрелости, усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности в сфере труда.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Трудовой потенциал организации составляет совокупность трудоспособных работников, которые могут трудиться а организации при наличии необходимых организационно-технических условий.Формирование и использование трудового потенциала организации, являясь частью процесса воспроизводства рабочей силы, осуществляется в отраслевой и территориальной системах хозяйства.

Структура трудового потенциала организации представляет собой соотношение различных демографических, социальных, функциональных, профессиональных и других характеристик групп работников и отношений между ними. Соответственно трудовой потенциал организации включает в себя следующие компоненты: кадровый, профессиональный, квалификационный, организационный потенциал. Термин "персонал" объединяет составные части трудового потенциала организации. К персоналу относят всех работников, выполняющих производственные или управленческие операции и занятых переработкой предметов труда с использованием средств труда.

Следует учитывать, что классификация персонала по категориям осуществляется в соответствии с базовой классификацией НИИ труда (см. Научная организация труда в управлении производственным коллективом. Общеотраслевые научно-методические рекомендации. 2-е изд. М.:Экономика,1991).

В персонал современной организации входят: сотрудники предприятия (рабочие, руководители, специалисты, технические исполнители, работники социальной инфраструктуры), управляющие (менеджеры),акционеры, Совет директоров, несущий полную ответственность за деятельность организации и эффективность принятых управленческих решений.

На предприятиях индустриально развитых стран различают следующие категории работников: 1) top managment, то есть высшее звено управления (президент/генеральный директор и другие члены правления); 2) middle managment, - среднее звено управления (руководители управлений и самостоятельных отделов); 3) lovez managment - низшее звено управления (руководители подотделов и других аналогичных им подразделений); 4) инженерно-технический персонал и конторские служащие; 5) рабочие, занятые физическим трудом; 6) работники социальной сферы.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Раскройте содержание экономической категории "трудовые ресурсы". Охарактеризуйте трудовые ресурсы как планово-учетную категорию.
2. Что понимается под термином "трудовой потенциал работника"? Охарактеризуйте структуру трудового потенциала работника.
3. Что такое трудовой потенциал организации? Какова структура трудового потенциала организации? Дайте характеристику элементам, входящим в его состав.
4.Раскройте взаимосвязь понятий трудовой потенциал общества - трудовой потенциал организации - трудовой потенциал человека.
5. Дайте определение персонала организации и назовите его основные категории. Прокомментируйте различия в классификации персонала по категориям в России и в странах с развитой рыночной экономикой.
6. В чем заключается принципиальное отличие категорий "руководитель" и "специалист"?

Тема 4. Социально-трудовые отношения.

Понятие "социально-трудовые отношения"; необходимость его включения в систему понятий экономики и социологии труда; факторы, обусловившие это включение. Система социально-трудовых отношений, ее структура: субъекты и уровни, предметы; принципы и типы, факторы развития.Субъекты социально-трудовых отношений: индивидуум, группа индивидуумов (например, наемный работник, предприниматель, государство). Уровни социально-трудовых отношений: индивидуальный, групповой, отраслевой, организации, рабочего места и т.д.

Предметы социально-трудовых отношений на различных этапах жизненного цикла человека. Структуризация предметов социально-трудовых отношений: социально-трудовые отношения занятости; социально-трудовые отношения, связанные с организацией и эффективностью труда; социально-трудовые отношения, возникающие в связи с вознаграждением за труд.

Принципы формирования различных типов социально-трудовых отношений: принципы солидарности и субсидиарности, принцип "господство - подчинение". Основные типы социально-трудовых отношений: патернализм и социальное партнерство.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Система регулирования социально-трудовых отношений в России. Программно-нормативная регламентация регулирования социально-трудовых отношений. Генеральные, тарифные и специальные соглашения, коллективные договоры, механизм их подготовки. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений в обществе и в рамках отдельной организации.

Литература: 10:460-462; 21: 45-76; 38; 64.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Методические рекомендации.

Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимосвязь и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Система социально-трудовых отношений имеет следующую структуру: субъекты и уровни отношений, предметы отношений и их структура, типы отношений, факторы развития отношений.

Субъектами социально-трудовых отношений могут быть индивидуум, их группа, объединенные каким-либо системообразующим фактором, к примеру, в условиях рыночных экономики субъектами социально-трудовых отношений являются наемный работник, работодатель и государство.

Уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социальной среды, в которой функционируют субъекты этих отношений, т.е. можно выделить индивидуальный и групповой уровень, уровень отрасли, организации, рабочего места и др.

В качестве предметов социально-трудовых отношений выступают определенные стороны трудовой жизни человека в зависимости от стадии жизненного цикла человека. Так на первом этапе жизненного цикла предметами социально-трудовых отношений могут быть трудовое самоопределение, профориентация, профобучение и др.; на втором этапе - найм-увольнение, профессиональное развитие, оценка труда, вознаграждение; на последующем этапе - степень трудовой активности.

Система социально-трудовых отношений в обществе формируется под воздействие ряда факторов: социальной политики, глобализации экономики, развития труда и производства. На уровне организации факторами формирования системы социально-трудовых отношений являются концепция и стратегия развития организации, система рабочих мест, кадровая политика организации, трудовое поведение и др.

Важнейшей составной частью функционирования любой экономической системы является управление или регулирование социально-трудовыми отношениями на всех уровнях: государственном, региональном, организации. Регулирование социально-трудовых отношений должно базироваться на программно-нормативной регламентации, построенной на принципах демократизации и ре-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

гионализации. В сферу программно-нормативной регламентации социально-трудовых отношений включаются: занятость, условия труда, социальная политика, миграционная политика и т.д.

Важнейшей формой социально-трудовых отношений в условиях рынка труда является социальное партнерство, которое представляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласование их социально-трудовых интересов. В рамках социального партнерства на федеральном уровне ежегодно заключаются Генеральные соглашения по социально-экономическим вопросам между правительством РФ, общероссийскими объединениями профсоюзов, иными уполномоченными работниками общероссийскими представительными органами и общероссийскими объединениями предпринимателей, на отраслевом уровне - отраслевые (тарифные) соглашения, на уровне территорий - специальные соглашения, а на уровне организаций - коллективные договоры.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Раскройте содержание социально-трудовых отношений.
2. Охарактеризуйте основные элементы структуры социально-трудовых отношений.
3. Особенности социально-трудовых отношений на различных этапах трудовой жизни человека.
4. Основные типы социально-трудовых отношений. В чем принципиальные различия между патернализмом и социальным партнерством как двумя типами социально-трудовых отношений?
5. Охарактеризуйте факторы формирования социально-трудовых отношений в организации.
6. Формирование и развитие социально-трудовых отношений в обществе: сущность, основные факторы.

Тема 5. Качество трудовой жизни

Понятие "качество трудовой жизни". Концепция качества трудовой жизни: теоретические подходы, составные элементы, определяющие факторы.

Основополагающие понятия концепции качества трудовой жизни: надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасность и условия труда; возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потреб-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

ности в самореализации и самовыражении; возможность профессионального роста и уверенность в будущем; хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе; правовая защищенность работника в организации; достойное место работы в жизни человека: общественная полезность работы.

Классификация показателей уровня качества трудовой жизни с позиций: персонала, администрации организации, общества в целом.

Показатели, характеризующие качество трудовой жизни в организации. Общеэкономические показатели. Показатели, характеризующие количество занятых, степень использования рабочего времени, движение и подготовку кадров. Показатели, характеризующие условия и охрану труда, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях. Показатели, характеризующие фонд потребления и фонд оплаты труда. Показатели социальной поддержки персонала организации.

Литература:10: 497-515; 21:63-66; 24; 46.

Методические рекомендации.

Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова и позволяющих учесть степень реализации интересов и способностей работника.

Согласно концепции качества трудовой жизни рабочая сила рассматривается не просто в качестве трудовых ресурсов определенного состава, но в тесной связи с условиями, в которых они могут оптимально реализовываться. При этом предполагается брать все условия ее реализации вплоть до личностных, бытовых, культурных, национальных, нравственных. Понятие человеческого фактора в рамках этой концепции представляется в виде совокупности творческих и физических потенциальных способностей человека плюс условия эффективной реализации их.

Существует два вида факторов, определяющих качество трудовой жизни. Первый вид - внутренние факторы: признание в труде; достижения в труде; содержательность труда; ответственность и самостоятельность; профессиональное развитие; развитие личности работника. Вторая группа - так называемые внешние факторы: уровень зарплаты и дополнительных выплат; условия труда; гаран-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

тия занятости; должность; трудовая политика организации; характер межличностных отношений и стиль работы управляющих.

К числу основополагающих понятий концепции качества трудовой жизни чаще всего относят надлежащее и справедливое вознаграждение за труд; безопасность и здоровые условия труда; возможность использовать и развивать свои способности, удовлетворять потребности в самореализации и самовыражении; возможность профессионального роста и уверенность в будущем; хорошие взаимоотношения в коллективе; правовая защищенность работника; достойное место работы в жизни человека; общая полезность работы.

Для оценки качества трудовой жизни в организации могут быть использованы следующие группы показателей:

с позиций работника - удовлетворенность трудом, наличие (отсутствие) стрессов на работе, возможность личного продвижения, условия труда, возможность профессионального роста и самовыражения, психологический климат, содержательность труда;

с позиций работодателя - эффективность труда, профессиональная адаптация, текучесть кадров, трудовая дисциплина, отчуждение труда, отождествление целей работника с целями организации, число конфликтов, абсентеизм, отсутствие случаев производственного саботажа;

с позиций общества в целом - качество и уровень жизни, уровень качества рабочей силы, стоимость системы социальной защиты, потребительское поведение, социальная адаптация, отчуждение от общества, показатели удовлетворенности жизнью.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое качество трудовой жизни?
2. Раскройте содержание концепции качества трудовой жизни. Назовите ее основополагающие понятия.
3. Назовите основные факторы качества трудовой жизни.
4. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работника.
5. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций работодателя.
6. Охарактеризуйте показатели качества трудовой жизни с позиций общества в целом.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Тема 6. Формирование кадровой политики организации.

Понятие "кадровая политика". Основные характеристики кадровой политики в организации. Необходимость разработки кадровой политики в организации. Изменение приоритетов работы с персоналом в условиях рыночной экономики. Концепция кадровой политики организации в рыночной экономике.

Цели кадровой политики. Основные направления кадровой политики организации и методы ее разработки. Научное и методическое обеспечение разработки кадровой политики. Основополагающие принципы и этапы формирования кадровой политики.

Система организационных, правовых, экономических, воспитательных и других мер по реализации кадровой политики в организации.

Литература: 3:24-42; 10:160-171; 21:358-367.

Методические рекомендации.

Кадровая политика - это система работы с персоналом, объединяющая различные элементы и формы кадровой работы, имеющая целью создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного, ответственного коллектива, способного гибко реагировать на изменение внешней и внутренней среды.

Основными характеристиками кадровой политики являются связь со стратегией организации, ориентация на долговременное планирование, значимость роли персонала, философия фирмы в отношении работников, круг функций и процедур по работе с персоналом.

Основополагающими принципами формирования кадровой политики являются научность, комплексность, системность и эффективность.

В условиях рыночной экономики организация уже не может выступать пассивным потребителем рабочей силы, она должна воздействовать на весь процесс кадрового обеспечения, т.е. проводить активную кадровую политику, основными задачами которой в условиях растущей стоимости и дефицита квалифицированной рабочей силы являются развитие и максимальное использование уже имеющегося в организации трудового потенциала.

В связи с изменением содержания кадровой политики в современных условиях основными ее направлениями являются: обеспечение рабочей силой высо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

кого качества, включая планирование, отбор и наем, высвобождение, анализ текучести кадров и др.; развитие работников, профориентация и переподготовка, проведение аттестации и оценки уровня квалификации, организация продвижения по службе; совершенствование организации и стимулирования труда, обеспечение техники безопасности, социальные выплаты.

При выборе кадровой политики учитываются факторы, свойственные внешней и внутренней среде организации, такие как: требования производства; финансовые возможности организации; количественные и качественные характеристики имеющегося персонала, направленность их изменений в перспективе; ситуация на рынке труда; спрос на рабочую силу со стороны конкурентов, складывающийся уровень заработной платы; влиятельность профсоюзов; требования трудового законодательства, принятая культура работы с наемным персоналом и др.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое кадровая политика организации? Каковы ее основные характеристики?
2. Охарактеризуйте, какие изменения произошли в кадровой политике отечественных организаций в связи с переходом к рыночной экономике?
3. Раскройте содержание активной кадровой политики организации. В чем ее "активность"?
4. Дайте характеристику содержанию и основным направлениям кадровой политики организации.
5. Назовите основные методы разработки кадровой политики. В чем заключается научно-методическое обеспечение разработки?
6. Назовите основные мероприятия по реализации кадровой политики организации.

Раздел II. Экономические основы трудовой деятельности.

Тема 7. Экономическая сущность организации труда.

Сущность понятия "организация труда". Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда. Содержание организации труда на предприятии, ее основные составляющие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; форми-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

рование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, приемов и методов труда; создание безопасных и здоровых условий труда; укрепление дисциплины труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Научный подход к организации труда. Основные задачи и функции научной организации труда.Место организации труда в системе организации производства. Особенности организации управленческого труда. Проектирование организации труда. Экономические, социальные, психофизиологические критерии оценки проектируемых вариантов организации труда.

Оценка социально-экономической эффективности организации труда. Показатели социально-экономической эффективности НОТ.

Литература: 21:398-403; 44; 48; 50; 51; 52; 62.

Методические рекомендации

Под организацией труда на предприятиях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений, поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные среди них:

разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также соответствующую группировку и комбинирование работников в производственным коллективы;

нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая: их рациональную планировку и оснащение, отвечающие антропометрическим и физиологическим данным человека и его эстетическому восприятию; эффективную систему обслуживания рабочих мест, позволяющую устранить потери рабочего времени

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

и лучше использовать оборудование; аттестацию и рационализацию рабочих мест;

организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию;

улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технического информации; укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Основными общими показателями экономической эффективности мероприятий НОТ, определяющими целесообразность их внедрения, являются: рост производительности труда, годовой экономический эффект (экономия приведенных затрат). Кроме того используются и другие (частные показатели), в том числе: снижение трудоемкости продукции, относительная экономия (высвобождение) численности работников, прирост объемов производства, экономия по элементам себестоимости продукции, экономия рабочего времени.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое организация труда на предприятии? Как она соотносится с организацией производства и организацией управления?
2. Раскройте содержание и назовите основные элементы организации труда.
3. Что такое НОТ? Отметьте наиболее значительные достоинства и недостатки этого движения.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

4. Как рыночные отношения воздействуют на совершенствование организации труда на предприятиях? Что тормозит этот процесс?
5. Как оценить социально-экономическую эффективность НОТ? Приведите примеры экономической и социальной эффективности внедрения НОТ.
6. В чем сущность процесса проектирования организации труда? Каковы экономические, социальные, психофизиологические критерии выбора оптимального варианта организации труда?

Тема 8. Разделение и кооперация труда.

Разделение и кооперация труда как условие повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельной организации. Сущность понятия "разделение труда". Основные виды разделения труда в организации: функциональное, профессиональное, квалификационное. Отличительные особенности различных видов разделения труда.

Специализация труда. Производственная структура организации. Профессиональное разделение труда. Понятие профессии, специальности, квалификации. Квалификация персонала и квалификация работы. Технические, экономические, психофизиологические и социальные границы целесообразности процесса разделения труда. Монотонность труда как фактор, сопровождающий процесс углубления разделения труда в организации.

Влияние на степень разделения труда различных условий работы организации: его отраслевой принадлежности, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

Понятие "кооперации труда". Виды кооперации труда: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная. Направления совершенствования разделения и кооперации труда в организации: совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Производственные бригады, коллективная форма организации труда как перспективная форма кооперации труда. Виды бригад: специализированные и комплексные, сквозные и сменные. Основные принципы формирования и условия эффективного функционирования бригад.

Особенности разделения и кооперации управленческого труда. Регламентация разделения и кооперации управленческого труда.

Литература: 12:72-74; 13:84-87; 21:403-407; 48; 62.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Методические рекомендации

Разделение труда представляет собой обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами, другими подразделениями. Разделение труда проявляется через специализацию труда.

Рациональные формы разделения труда призваны обеспечить полную и равномерную загрузку исполнителей, соответствие квалификации исполнителей, их способностей сложности и характеру выполняемых работ и предупредить монотонность труда путем рационального сочетания умственных и физических нагрузок, совмещения профессий и функций. Внутри предприятия имеют место три вида разделения труда: 1) функциональное - между различными категориями работников; 2) профессиональное - между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых работ, 3) квалификационное - между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых работ.

Целесообразность разделения труда на предприятии имеет свои границы: технические границы связаны с объективными возможностями дифференциации производственного процесса на операции; экономические границы обусловлены требованием минимизации общих затрат труда на единицу продукции; психофизиологические границы - нацелены на устранение монотонности труда и преждевременного утомления работника; социальные - обусловливают такую структуру производственных операций или функций, при которой обеспечивается сочетание физического и умственного труда.

С разделением труда тесно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме. Между работниками и их отдельными группами должно быть организовано взаимодействие, или осуществлена кооперация, т.е. должна быть обеспечена планомерная деятельность многих участников производства для достижения определенного производственного эффекта. Эта деятельность должна быть согласована в пространстве, т.е. установлены необходимые производственные взаимосвязи между работниками, коллективами бригад, участков, цехов и служб, и во времени путем организации сменной работы (взаимодействие между сменами), осуществление работы по графику (часовому, сменно-суточному недельному и т.п.).

Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает только достижения рациональных пропорций в затратах труда различного вида, а предполагает ус-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

тановление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое разделение труда? Назовите и охарактеризуйте основные виды разделения труда на предприятии.
2. В чем заключается обоснование разделения труда на предприятии? Чем обусловлены границы целесообразности разделения труда?
3. Какие задачи решаются в процессе кооперации труда? Назовите существующие формы кооперации труда и предпосылки, определяющие их развитие.
4. Назовите и дайте краткую характеристику основных направлений совершенствования разделения и кооперации труда на предприятии.
5. В чем состоит значение коллективных форм организации труда и каковы их характерные черты и преимущества?
6. Раскройте специфику разделения и кооперации управленческого труда. Назовите основные методы регламентации разделения и кооперации управленческого труда.

Тема 9. Организация и аттестация рабочих мест.

Рационализация трудовых процессов. Понятие "рабочее место". Рабочее место как место занятости человека. Виды рабочих мест, классификационные признаки рабочих мест: профессии, число исполнителей, уровень механизации, количество оборудования и др.

Организация рабочего места: сущность, цели. Психофизиология труда. Эргономика. Эстетика труда. Психофизиологические, эргономические и эстетические требования к организации рабочих мест. Содержание организации рабочего места: планировка, оснащение средствами и предметами труда, их размещение, обслуживание, аттестация.

Понятие внешней и внутренней планировки рабочего места, оперативного и вспомогательного пространства, рабочей зоны. Проектирование рациональной планировки рабочего места.

Функции обслуживания рабочих мест: подготовительная, производственная, инструментальная, наладочная, контрольная, энергетическая и др. Организационные формы обслуживания рабочих мест: стандартное, планово-предупредительное, дежурное.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Аттестация и рационализация рабочих мест: сущность, цели и задачи. Организация работы по аттестации, рационализации и планированию рабочих мест. Методика аттестации рабочих мест по трем уровням: техническому, организационному, условиям труда и техники безопасности. Количественная оценка результатов аттестации. Содержание работы по рационализации рабочих мест.

Проектирование организации рабочего места. Исходные данные, последовательность выполнения работ по проектированию рабочего места. Типовой проект организации рабочего места, его состав и структура. Анализ и описание рабочего места (должности). Спецификация работы. Личностная спецификация.

Организация рабочих мест работников управленческого труда. Особенности организации автоматизированных рабочих мест.

Структура трудовой процесса и трудовой операции: трудовое движение, трудовое действие, трудовой прием, комплекс приемов. Исследование трудовых процессов. Сущность и содержание рационализации трудовых процессов: анализ и разработка всех частей трудового процесса, включая построение и координацию движений, выбор удобной рабочей позы, способа владения инструментом и управления машинами и механизмами. Понятие метода труда и приема труда. Проектирование рациональных методов и приемов труда. Распространение рациональных методов и приемов труда.

Литература: 3:43-50, 260-269; 9:7-17; 12:74-77,123-130; 13:75-84,137-161; 21:407-410; 45; 50; 51; 52; 62; 63.

Методические рекомендации

Под рабочим местом понимается пространственная зона, закрепленная за одним или несколькими работниками для выполнения определенных работ или функций с использованием необходимых средств труда. Рабочее место можно рассматривать в трех аспектах: социальный аспект - характеризует рабочее место как первичный пункт и источник обеспечения занятости, выражающий спрос на рабочую силу на рынке труда; экономический аспект - определяет рабочее место как первичный пункт и источник получения прибыли, обусловленный превышением дохода от его эксплуатации над стоимостью его создания; технологический аспект - характеризует рабочее место как первичный пункт трудовой деятельности по выполнению работ или функций на основе использования средств труда, обусловленных производственной или функциональной технологией.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Рабочие места классифицируются по категориям работников - рабочие места рабочих и служащих; по наименованиям профессий рабочих и должностей служащих; по количеству работников или исполнителей - индивидуальные и коллективные рабочие места; по степени специализации - универсальные и специализированные; по стационарности - подвижные, сезонные рабочие места, рабочие места периодического использования; по местонахождению - рабочие места в закрытом помещении, на открытом воздухе, под землей, на высоте и т.д.

Основным целями работы по аттестации, рационализации и планированию рабочих мест является рациональное размещение, эффективное использование действующих рабочих мест, для достижения их соответствия кадровому потенциалу организации.

Аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий по комплексной оценке рабочего места на его соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, обеспечивающему повышению производительности труда и высокое качество продукции.

Рационализация рабочих мест представляет совокупность организационно-технических мероприятий, направленных на совершенствование действующих рабочих мест и улучшение их использования. Планирование рабочих мест заключается в расчете оптимального количества и структуры рабочих мест в целях обеспечения их сбалансированности с численностью кадров и роста производительности труда.

Работе по аттестации и рационализации рабочих мест предшествует анализ применяемых технологических процессов, организации производства, труда и управления в целом по организации и по структурному подразделению для определения прогрессивных, оптимальных направлений совершенствования рабочих мест.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое рабочее место? Приведите классификацию видов рабочих мест.
2. Раскройте сущность и содержание процесса организации рабочих мест. В чем заключается влияние эргономических, психофизиологических и эстетических требований на организацию рабочих мест?

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

3. Какие задачи решаются в процессе аттестации и рационализации рабочих мест? Назовите последовательность и содержание работ по учету аттестации и рационализации рабочих мест.

4. Что такое типовой проект рабочего места? Охарактеризуйте его состав и содержание на конкретном примере.

5. Назовите функции и организационные формы обслуживания рабочих мест.

6. Какие вопросы необходимо решить, чтобы организовать обслуживание рабочих мест.

7. Что такое производственная операция, какова ее структура и роль в установлении рациональных приемов и методов труда?

Тема 10. Изучение затрат рабочего времени. Нормирование труда

Нормирование труда как неотъемлемая часть менеджмента и социально-трудовых отношений. Сущность нормирования труда. Значение нормирования труда для стимулирования эффективной производственной деятельности. Система норм и нормативов труда. Уровни норм и нормативов: общегосударственные, межотраслевые, отраслевые, региональные, местные.

Классификация норм и нормативов. Виды норм труда: нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированное задание. Нормы затрат труда: нормы затраты рабочего времени и нормы затрат рабочей силы (физической и нервной энергии работников). Нормы результатов труда. Область применения основных видов норм труда. Виды нормативов по труду: нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, нормативы численности работников.

Классификация затрат рабочего времени: цели, задачи. Структура затрат рабочего времени. Нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. Структура нормы времени. Норма штучно-калькуляционного времени.

Исследование затрат рабочего времени. Методы исследования: хронометраж, фотография рабочего времени (ФРВ), фотохронометраж. Виды ФРВ.

Методы и технические средства проведения ФРВ. Основные этапы наблюдения.

Комплексное обоснование норм труда с учетом технических, экономических, психофизиологических, социальных факторов. Критерий оптимальности варианта норм труда. Методы нормирования: аналитический и суммарный. Нор-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

мирование труда на основе системы микроэлементных нормативов. Пересмотр норм труда и оценка их качества.

Литература: 3:303-324; 9:5-7;17-99, 99-157; 12:84-105, 105-127, 149-157; 13:225-234; 17:222-237; 19:2-7,10-61, 86-94;21:430-457; 23; 45; 50.

Методические рекомендации

В общем виде нормирование труда - это вид деятельности по управлению организацией, направленной на установление необходимых затрат и результатов труда, а также необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования.

В настоящее время в организациях используется система норм труда, отражающая различные стороны трудовой деятельности. Наиболее широко применяются нормы времени, выработки, обслуживания, численности, управляемости, нормированные задания.

С классификацией норм труда тесно связана классификация нормативных материалов (или нормативов) по труду, которые служат для установления норм и выражают зависимости между необходимыми затратами труда и влияющими на них факторами.

По содержанию нормативы по труду подразделяются на нормативы режимов работы оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы и нормативы численности работников.

Нормативы численности определяют регламентированную численность работников, необходимых для выполнения заданного объема работы.

При расчете норм труда устанавливаются следующие затраты рабочего времени: подготовительно-заключительное; оперативное - основное и вспомогательное; время обслуживания рабочего места - технического и организационного; регламентированных перерывов - на отдых и личные надобности и по организационно-техническим причинам; нерегламентированных перерывов - потери, вызванные нарушениями установленной технологии и организации производства и нарушениями трудовой дисциплины.

При установлении норм труда следует выделять нормируемые и ненормируемые затраты рабочего времени. К первым относятся необходимые для данных условий величины затрат основного, вспомогательного времени, времени обслуживания рабочего места, на отдых и личные надобности, регламентиро-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

ванные перерывы по организационно-техническим причинам, подготовительно-заключительное время. Суммарная величина нормируемых затрат времени на единицу продукции обычно называется штучно-калькуляционным временем (tшк);

В нормировании труда применяются аналитические и суммарные методы. Аналитические методы предполагают установление норм по элементам

конкретного трудового процесса на основе его тщательного анализа, проектирования рациональных режимов работы оборудования и приемов труда и подразделяются на аналитически-расчетные (на основе нормативных материалов) и аналитически-исследовательские (на базе результатов исследования трудовых процессов).

Суммарные методы устанавливают нормы без анализа конкретного трудового процесса и проектирования рациональной организации труда на основе опыта нормировщика (опытный метод) или на основе статистических данных по аналогичным работам (статистический метод).

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Какие виды норм вы знаете?
2. Сравните содержание понятий "норма" и норматив". В чем их принципиальное отличие?
3. Назовите известные вам методы установления норм? Проведите их сравнительный анализ.
4. Назовите методы исследования трудовых процессов и охарактеризуйте их по цели, способу, форме.
5. Прокомментируйте классификацию затрат рабочего времени применительно к различным категориям персонала.
6. Проанализируйте степень влияния различных факторов на обоснование норм труда и проектов его организации.

Тема 11. Условия, охрана и безопасность труда. Режимы труда и отдыха

Сущность понятия "условия труда". Классификация условий труда: производственные (общие, технические, безопасности), санитарно-гигиенические, психофизиологические, эстетические, социально-психологические. Производст-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

венная среда как совокупность факторов, определяющих условия труда. Психологические и физиологические границы факторов производственной среды.

Психофизиологические, социально-психологические и экономические последствия , определяемые условиями труда. Интегральная оценка условий труда. Методы оценки.

Цели и основные направления улучшения условий труда. Управление безопасностью труда в организации. Охрана труда и техника безопасности. Борьба с производственным травматизмом и его последствиями. Причины возникновения несчастных случаев и их предотвращение. Мероприятия техники безопасности. Обучения правилам техники безопасности. Управление охраной здоровья персонала в организации. Характер, симптомы, факторы и источники стрессовых ситуаций на работе. Методы нейтрализации стрессов. Военизированная охрана организации и должностных лиц.

Экономическая безопасность труда. Интеллектуальная собственность. Охрана авторских прав. Коммерческая тайна. Защита материальных и финансовых средств, информационных ресурсов. Требования и принципы построения системы обеспечения экономический безопасности организации. Сотрудничество с государственными органами. Требования экологической безопасности и охраны окружающей среды к организации трудовых процессов. Методы обеспечения охраны окружающей среды.

Понятие "режим труда и отдыха". Целесообразные режимы труда и отдыха: сменный, суточный, недельный, месячный. Особенности построения режимов труда и отдыха. Динамика работоспособности человека в течение смены и ее учет при построении режимов труда и отдыха.

Пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха, понятие рабочего динамического стереотипа (РДС).Методы повышения работоспособности в период врабатываемости и развивающегося утомления; факторы, ускоряющие вхождение в работу, предупреждающие утомление.

Дисциплина труда. Виды дисциплины труда в зависимости от ее источника: принудительная, сознательная добровольная, самодисциплина; в зависимости от сфер проявления: трудовая; технологическая, производственная, учебная. Показатели дисциплины труда. Состояние дисциплины труда и показатели текучести кадров и абсентеизма. Меры борьбы с текучестью и абсентеизмом. Методы ук-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

репления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические материальные, моральные.

Литература: 4:240-271;10:529-550; 17:432-449; 21:410-427; 28; 39; 62.

Методические рекомендации

Условия труда - это совокупность взаимосвязанных психофизиологических, санитарно-гигиенических и эстетических факторов производственной среды, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность персонала в процессе труда. Различают общие, технические условия, условия безопасности, санитарно-гигиенические, эстетические, психофизиологические и социально-психологические условия труда.

При этом на работоспособность человека оказывают влияние: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные (природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда.

Под производственной средой понимается совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности: физическое усилие, нервное напряжение, темп работы, рабочее положение, монотонность работы, температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне, загрязненность воздуха, производственный шум, вибрация, вращение, толчки, освещенность в рабочей зоне.

Все указанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы. Психологическая границ определяется нормативом, за пределами которого работники ощущают неудобства в работе; физиологическая граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки в работе.

Влияние комбинации разнообразных условий труда на работающих обуславливает и разнообразные последствия, среди которых нужно назвать психофизиологические - изменение функционального состояния организма (центральной нервной системы, сердечно-сосудистой, дыхательной, мышечной систем, внимания, памяти, эмоций и т.д.); социально-психологические - трудовая и общественная активность, конфликтность, психологический климат в коллективе;

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

экономические - производительность, качество, текучесть, травматизм, здоровье, воспроизводство рабочей силы, качество жизни и др.

Основными направлениями улучшения условий труда являются технико-технологическое направление, связанное с созданием новых техники и технологии, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья людей, а также организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое, социальное и эстетические направления, которые заключаются в оздоровлении производственной среды и повышение интереса к работе и ее результатам.

Режим труда и отдыха предполагает установление общей величины внутрисменных перерывов на отдых, их распределение в течение рабочего дня, в также установление формы отдыха- активной или пассивной с целью обеспечения высокого уровня работоспособности и производительности труда работников и сохранения их здоровья.

Различают сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха. Режим труда и отдыха формируют с учетом работоспособности человека, которая меняется в течение суток. Так, первоначальный период работы в первой и во второй половине рабочего дня - это период врабатываемости, второй период - период устойчивой работоспособности, третий период - период падения работоспособности и нарастания утомления.

С учетом этой динамики физиологами рекомендуется устанавливать перерыв в период, предшествующий началу падения работоспособности. Это в равной мере относится к первой и второй половине рабочего дня. Преждевременный перерыв (т.е. в период стабильной работоспособности) может сбить установившийся ритм работы, а запоздалый - не выполнит своего главного назначения - предотвращать нарастание утомления.

Форма отдыха может быть пассивной (отдых сидя или с минимальной активностью) или активной (различные формы производственной гимнастики). К активному отдыху относится и смена форм деятельности.

Проектирование рациональных режимов труда и отдыха включает комплекс мероприятий, направленных на ускорение процесса врабатываемости; поддержку высокого уровня работоспособности; профилактику развивающегося утомления.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Еще одним важным элементом организации труда является дисциплина труд, которая выступает объективно необходимой формой связи между работниками, участвующими в процессе труда.

В современных условиях дисциплина труда выступает в разных вида: как трудовая дисциплина, основанная на четком соблюдении персоналом установленных правил внутреннего трудового распорядка, норм поведения; технологическая дисциплина - точное выполнение все требований технологии производственного процесса; производственная - своевременное выполнение производственных заданий, бережное отношение к оборудованию, соблюдение правил техники безопасности, охраны труда и др.

Для укрепления дисциплины труда в организации следует дифференцировать ее по трем основным источникам: воздействию деспотической власти - принудительная дисциплина; осознанию необходимости соблюдения каждым норм и правил поведения - сознательная добровольная дисциплина; внутреннему самоубеждению индивида - самодисциплина.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Раскройте сущность понятия "условия труда". Назовите основные виды условий труда.
2. Приведите классификацию факторов, формирующих условия труда. Охарактеризуйте степень влияния на условия труда факторов производственной среды.
3. Назовите последствия, определяемые условиями труда. Дайте характеристику каждой группе последствий.
4. Каковы пути улучшения условий труда и существующие проблемы в этой области?
5. Раскройте сущность и виды безопасности организации и ее персонала.
6. Назовите основные пути и методы оптимизации режимов труда и отдыха.
7. Чем отличается режимы труда и отдыха рабочих, занятых на физически тяжелых работах, и специалиста, работающего в заводоуправлении?
8. Что такое дисциплина труда? Назовите виды и показатели дисциплины труда.

Тема 12. Функционально-стоимостной анализ (ФСА) трудовой деятельности

Сущность и принципы ФСА трудовой деятельности. Единство функционального и системного подхода при проведении ФСА. Виды анализа. Функцио-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

нальный анализ. Стоимостной анализ. Трудовой анализ. Трудозатратный анализ. Опыт проведения ФСА трудовой деятельности персонала различных организаций. Цели анализа. Задачи, решаемые ФСА. Необходимость ФСА при совершенствовании трудовых процессов.

Этапы и стадии проведения ФСА: Подготовительный, информационный аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный этапы, этап внедрения. Их содержание. Методика проведения ФСА трудовой деятельности персонала. Особенности проведения ФСА различных категорий работников: рабочих, руководителей, специалистов, технических исполнителей. ФСА деятельности подразделений аппарата управления организации.

Литература: 5:24-58; 6:9-15, 71-115; 13:199-220; 42.

Методические рекомендации

Функционально-стоимостной анализ - это метод технико-экономического исследования функций, направленный на поиск путей снижения затрат на выполнение трудовых функций в целях повышения эффективности труда.

ФСА основывается на сочетании принципов системного и функционального подхода, при этом системный подход требует анализа сферы труда конкретного исполнителя (организации, подразделения, отдельного работника) как целостной системы, состоящей из подсистем и элементов, а функциональный подход позволяет представить эту же систему как комплекс выполняемых функций.

Целями ФСА являются сокращение затрат на осуществление трудовых функций при сохранении или повышении их качества; повышение эффективности трудовой деятельности. Объектом ФСА является трудовая деятельность любого исполнителя или группы исполнителей (отрасли, организации, производства, отделы, цехи, участки, бригады), ее составные части (элементы).

ФСА трудовой деятельности включает следующие этапы: подготовительный, информационный, аналитический, творческий, исследовательский, рекомендательный, внедренческий. На подготовительном этапе проводится комплексное обследование состояния производства и управления организацией, осуществляется выбор объекта ФСА, определяются конкретные задачи его проведения, составляется рабочая документация. На информационном этапе осуществляются сбор, систематизация и изучение сведений об объекте исследования, привлекаются данные об аналогах, передовом опыте. На аналитическом этапе

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

осуществляется формулировка, анализ и классификация функций, их декомпозиция, анализ функциональных взаимосвязей, рассчитываются затраты на выполнение и уровень качества функций. Здесь выявляются излишние, вредные, несвойственные, дублируемые функции, формулируются задачи по поиску путей совершенствования. Творческий этап посвящен выдвижению идей и способов выполнения анализируемых функций, созданию на их основе различных вариантов реализации функций, предварительной оценке и отбора наиболее целесообразных и реальных из них. Этот процесс завершается выбором наиболее рационального для практической реализации на исследовательском этапе. На рекомендательном этапе утверждается проект организации трудовой деятельности, разработанный с использованием ФСА, принимается и оформляется решение о порядке его внедрения. На этапе внедрения результатов ФСА проводится социально-психологическая, профессиональная и материально-техническая подготовка к внедрению.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. В чем сущность и цели функционально-стоимостного анализа трудовой деятельности?
2. В чем преимущества ФСА перед другими методами анализа трудовой деятельности? Ответ прокомментируйте на конкретном примере.
3. Назовите и охарактеризуйте этапы и стадии проведения ФСА трудовой деятельности.
4. Раскройте методику проведения ФСА трудовой деятельности.
5. В чем особенности проведения ФСА трудовой деятельности руководителей?
6. В чем особенности проведения ФСА подразделений аппарата управления организации?

Тема 13. Анализ и планирование трудовых показателей

Трудовые показатели, факторы, их определяющие. Значение и задачи анализа трудовых показателей организации. Методика анализа трудовых показателей. Объекты исследования.

Основные задачи анализа в области использования рабочей силы, использования рабочего времени, производительности труда, использования средств на оплату труда.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Анализ и оценка трудовых ресурсов организации. Основные показатели трудового потенциала: списочная численность, явочная численность, коэффициент списочного состава, среднесписочная численность работников за год. Анализ состава работников по полу, возрасту, по стажу работы, по образованию. Анализ профессионально-квалификационного состава работников. Анализ движения рабочей силы. Основные показатели: уровень интенсивности движения, коэффициент оборота по приему, коэффициент оборота по увольнению, коэффициент общего оборота, коэффициент текучести кадров. Анализ причин, вызывающих излишний оборот (текучесть) кадров.

Анализ использования рабочего времени. Показатели рабочего времени: календарный фонд, номинальный фонд и отработанное время. Использование календарного фонда времени промышленно-производственным персоналом: количество отработанных человеко-дней; целодневные простои; неявки на работу, в т.ч. ежегодные отпуска, отпуска по учебе, болезни, другие неявки, разрешенные законом, неявки с разрешения администрации, прогулы; праздничные и выходные дни. Средняя фактическая продолжительность рабочего дня. Динамика названных показателей по сравнению с прошлым периодом. Относительные показатели (коэффициенты) использования рабочего времени.

Анализ производительности труда. Показатели среднедневной и среднечасовой выработки одного рабочего, их динамика по сравнению с прошлым годом. Анализ выполнения норм выработки.

Анализ заработной платы. Показатели удельного веса оплаты по тарифу в структуре заработной платы, удельного веса дополнительной заработной платы, в т.ч. выплат, связанных с достижением дополнительных результатов труда (премии, надбавки и доплаты), и выплат, не связанных с фактически отработанным временем и установленных законодательством (оплата отпусков, выплата выходного пособия и др.). Показатель средней заработной платы. Анализ средств, направленных на потребление.

Показатели плана по труду организации. Численность персонала по категориям работающих, соотношения их удельных весов в общей численности. Рациональное соотношение профессионально-квалификационных групп работников. Численность персонала: занятого ручным, механизированным и автоматизированным трудом; работающего в нормальных, вредных и опасных условиях труда. Профессиональная структура персонала. Структура персонала по уровню

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

образования и квалификации, по формам оплаты труда и т.п. Удельный вес управленческих работников в общей численности персонала. Показатели использования работников в соответствии с их профессиональной подготовкой и квалификацией. Показатели, характеризующие систему подготовки, переподготовки и повышения квалификации всех категорий работников, повышение их культурного уровня, степень сплоченности трудового коллектива и уровень социально-психологического климата. Текучесть кадров. Фактическая и потенциальная текучесть, показатели ее измерения. Показатели использования персонала.

Литература: 17:209-214; 21: 553-555; 22; 48; 57.

Методические рекомендации

Анализ трудовых показателей является частью комплексного анализа организации и направлен на выявление и оценку эффективности деятельности предприятия по организации труда и использованию трудового потенциала персонала.

Трудовые показатели - качественные и количественные - определяются технико-экономическими и другими факторами производства: технико-организационным уровнем производства, социальными условиями, природными условиями и уровнем рациональности природопользования, внешнеэкономическими связями и уровнем их использования и др.

Анализ трудовых показателей может быть технически упрощен и содержательно обогащен, если изначально структурировать их по крупным блокам, например, использование рабочей силы, движение рабочей силы, использование рабочего времени, качество труда, производительность труда, заработная плата и т.д. Внутри каждого блока целесообразно акцентировать внимание на двух типах результативности труда - количественной (экстенсивной) и качественной (интенсивной). Так, если говорить о показателях использования рабочей силы, то к экстенсивным относятся такие, как изменение общей численности промышленно-производственного персонала, изменение численности по отдельным категориям и функциональным группам, изменение квалификационного состава работников и т.п., а к интенсивным - коэффициент сменности, коэффициент выполнения норм, коэффициент занятости на тяжелых, непрестижных и др. работах, коэффициент занятости активной работой и т.п.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Вопросы для повторения и самоконтроля.

1. Раскройте необходимость и значение анализа трудовых показателей на современном этапе.
2. Назовите основные задачи анализа трудовых показателей по различным направлениям.
3. Охарактеризуйте сущность и основные показатели анализа трудового потенциала и движения рабочей силы в организации.
4. Охарактеризуйте сущность и основные показатели анализа использования рабочего времени.
5. Охарактеризуйте сущность и основные показатели анализа производительности труда.
6. Охарактеризуйте сущность и основные показатели анализа расходов на оплату труда работников организации.

Раздел III. Социальные основы трудовой деятельности.

Тема 14. Социология организации.

Характеристика свойств организаций различных организационных форм и форм собственности как социально-экономических систем. Их роль в трудовом процессе, функции, структура, механизм функционирования, место в системе управления.

Классификация организаций по степени формализации отношений: административные, общественные, ассоциативные. Характеристика свойств организации как социальной системы. Две подсистемы организации как социальной системы: формальная и неформальная, взаимодействие между ними.

Формирование коллективов организации. Понятия "руководитель", "администрация", "коллектив"; взаимодействие между ними. Стили руководства: авторитарный (директивный), демократический и либеральный (попустительствующий); области их использования. Методы прямого и косвенного организационного воздействия на коллектив организации. Теория управления (классические теории, теории человеческих отношений, теория человеческих ресурсов) о роли человека в организации.

Социальные отношения в коллективе: сущность, направленность. Типы социальных отношений между сотрудниками: конструктивные и неконструктивные. Диагностика сплоченности первичного коллектива.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Стабилизация трудового коллектива и текучесть кадров. Особенности организации коллективов ученых. Социологическая служба организации: задачи, функции, оргструктура, эффективность.

Литература: 3:324-375; 8; 12: 315-316; 15:215-241, 307,334; 16; 17:347-352; 22; 30; 31; 59.

Методические рекомендации.

Организация как социально-экономическая система - это объединение работников, совместно реализующих цель по производству товаров и услуг и действующих с определенными правилами и процедурами. Каждой социальной организации присущи такие признаки, как наличие общеорганизационной цели; горизонтальная специализация, или разделение труда по горизонтали, связанное с существованием подразделений и работников, выполняющих самостоятельные функции; вертикальная специализация или разделение труда по вертикали, означающее подчинение работников власти руководителя и субординационную зависимость.

Специфической формой социальной организации выступает коллектив. Коллектив - это социальная организация, для которой характерна совместная социально-значимая деятельность.

Для характеристики коллектива можно выделить следующие признаки, его определяющие: единство целей всех членов коллектива; руководство со стороны органа управления; дисциплина, т.е. выполнение для данного коллектива принятых норм поведения.

Основной классификацией коллективов является деление их на формальные и неформальные. Формальные коллективы создаются по воле руководства для организации производственного процесса; неформальные - по воле самих работающих на основе взаимных симпатий, дружеских отношений, для достижения какой-то определенной цели.

Процесс формирования коллективов состоит в прохождении последовательно следующих этапов: возникновение - создание новой организации или приход нового руководителя; формирование - образование неформальных малых групп и формирование общественного мнения коллектива; стабилизация - достижение состояния зрелости коллектива; совершенствование или распад (последняя противоположна предыдущим этапам, отрицает их).

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Особенности взаимодействия членов коллектива по поводу принятия, осуществления решений и контроля за их реализацией формирует стиль руководства коллективами, который складывается из ряда элементов: распределение полномочий между руководителем и подчиненными, отношение руководителя к советам, тактика воздействия на подчиненных, особенности социального контроля в коллективе, позиция руководителя в конфликтных ситуациях и др. В зависимости от сочетания этих элементов различают три типа стилей руководства: демократический, для которого характерно участие членов коллектива в обсуждении важнейших вопросов деятельности организации, в выработке и принятии решений; авторитарный - характерно отстранение подчиненных от участия в выработке и принятии решений; либеральный - когда руководитель, по существу, самоустраняется от процесса руководства.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Дайте характеристику свойств организации как социальной и социально-экономической системы.
2. Что такое коллектив организации. Назовите стадии его формирования и развития.
3. Сформулируйте требования к руководителю коллектива организации.
4. В чем заключается стабилизация трудовых коллективов?
5. Раскройте сущность, направленность и типы социальных отношений в коллективе.
6. Назовите задачи и функции социологической службы организации.

Тема 15. Основы трудового поведения личности.

Сущность теории поведения личности, теории лидерства. Социальное поведение личности и его модификации: трудовое, производственное, организационное, функциональное, коммуникационное, демографическое, экономическое, нормативное и девиантное поведение.

Сущность понятия "трудовая деятельность". Дифференциация направлений трудового поведения в зависимости от профессиональной роли личности. Классификация форм трудового поведения: целевое (функциональное, экономическое, организационное, стратификационное), инновационное, адаптационно-приспособительное, церемониально-субординационное, характерологическое, немотивированное и спонтанное, деструктивное.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Образование социальных групп, их цели и сущность. Классификация групп: по признаку принадлежности к ним индивида, по характеру взаимоотношений между членами. Распределение ролей в группе. Социализация личности. Эффективность группы.

Литература: 3:324-360; 7; 15:151-166; 17:339-365; 20:72-79, 170-194.

Методические рекомендации.

Поведение представляет собой формы взаимодействия индивида с окружающей средой, которые зависят от ряда факторов: природных свойств индивида, его индивидуально-психологических особенностей; системы потребностей, мотивов, интересов; системы управления личностью, ее "я-образа".

Личность не может находиться вне общества, коллектива, группы, она утверждается в группе, реализуется. Процесс адаптации индивида к социальной среде называется социализацией личности. Социализация - это процесс становления личности при помощи общения и усвоения индивидом норм, ценностей, установок, присущих данному коллективу, группе, обществу.

Поведение личности ярче всего проявляется в групповых взаимоотношениях, поскольку поведение представляет собой реакцию индивида, направленную на изменение ситуации с целью удовлетворения своих потребностей. Исходя из этого группу следует рассматривать как любую совокупность людей, которые воспринимают себя как группу с некоторой общей целью. Общая цель при этом представляет собой конвергенцию (взаимовыгодное объединение) личных целей, а также является индуктором взаимодействий.

Цели, которым группа может служить в организации, могут быть различными: начиная от распределения работы, осуществления управления и контроля за работой, до поднятия чувства ответственности и причастности к делам. Некоторые группы могут возникать и для выполнения других, менее формальных задач.

Степень реализации общих целей группы можно рассматривать как эффективность группы, которая определяется рядом факторов: средой, в которой работает группа; управляющими факторами - способом руководства группой, процессами и процедурами группового принятия решений, взаимодействием между членами группы, мотивацией деятельности.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое поведение личности? Каковы его формы?
2. Что такое социальное поведение личности? Назовите его модификации.
3. Раскройте сущность теории поведения личности и теории лидерства.
4. Перечислите виды социальных групп, назовите их классификационные признаки.
5. Дайте определение и раскройте сущность понятия "социализация личности".
6. Что понимается под эффективностью группы? Какими факторами она определяется?

Тема 16. Социальная политика организации.

Понятие социальной политики. Социальная ориентированность экономики как фактор формирования социальной политики государства. Субъекты и объекты социальной политики, принципы и механизм формирования. Институты и направления социальной политики: обязательное и добровольное социальное страхование; государственная социальная помощь; государственные социальные гарантии; услуги общественных и благотворительных организаций.

Социальная политика организации: понятие, принципы, функции. Механизм социальной политики организации. Роль профсоюзов в формировании социальной политики организации. Основные направления современной социальной политики организации. Социальное планирование как инструмент реализации социальной политики организации.

Трудовой контракт, его содержание, порядок заключения. Права и обязанности администрации и персонала, Политика регулирования взаимоотношений работников, работодателей профсоюзов.

Литература:10:160-171,525-529,759-813; 11:43-50; 21:45-73; 44; 61.

Методические рекомендации.

Социальная политика организации представляет собой комплекс мероприятий, связанных с предоставлением свои работникам дополнительных услуг, льгот и выплат социального характера и управлением ими.

Социальная политика организации должна быть защитной, воспроизводственной и стабилизирующей.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Исходя из зарубежного и отечественного опыта, можно составить укрупненный перечень выплат, льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах:

материальной - выплаты на приобретение собственности и имущества; оплачиваемое освобождение от работы; дополнительные отпускные; компенсация укороченного дня для некоторых категорий работников; дотации и пособия по нетрудоспособности; денежное вознаграждение к праздникам и др.;

в форме дополнительного обеспечения работника в старости - дополнительное пенсионное обеспечение или (и) единовременное вознаграждение пенсионеров со стороны организации; в форме пользования учреждениями социальной инфраструктуры организации - столовыми, больницами, домами отдыха и т.п. Профсоюзы в организациях должны играть роль активного партнера в разработке и реализации социальных программ, которые нацелены на повышение производительности труда и увеличение стабильности занятости.

Реализовываться социальная политика организации может через механизм социального планирования, под которым понимается научно-обоснованное определение целей, показателей и сроков развития социальных процессов и разработка основных средств для их реализации.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Дайте характеристику социальной политики государства; назовите ее основные субъекты и объекты, принципы и институты.
2. Что такое социальная политика организации?
3. Выделите и охарактеризуйте дополнительные выплаты, льготы и услуги социального характера, оказываемые фирмами своим сотрудникам.
4. Раскройте роль профсоюзов в формировании и реализации социальной политики организации.
5. Что такое трудовой контракт? Раскройте его содержание, порядок заключения.

Тема 17. Социологические исследования в организации.

Направления проведения научных исследований в области социологии труда. Программа и методика комплексного социологического исследования. Задачи и содержание этапов социологического исследования. Виды социологических опросов, наблюдений. Виды анкетирования (прессовое, почтовое, разда-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

точное). Виды интервьюирования (свободное, глубинное, фокусированное, с открытыми вопросами, формализованное). Социологические эксперименты и мониторинг. Виды изучения документов. Сравнительные характеристики видов социологического исследования, преимущества и недостатки.

Исследование экономических, производственно-технологических, организационно-административных, культурно-бытовых, социально-психологических, психофизиологических факторов и их влияния на удовлетворенность трудом, стабилизацию кадров, производительность труда, качество продукции и качество трудовой жизни.

Оценка социально-экономической эффективности социологической работы в организации. Методика и показатели оценки.

Литература: 3:69-72; 11:55-62; 27; 29; 32; 49; 50; 65.

Методические рекомендации

Социологическое исследование представляет собой систему логически построенных процедур анализа социальной действительности, позволяющую систематизировать факты об изучаемых явлениях и процессах, об их связях, отношениях и зависимостях.

Методика социологического исследования - это совокупность научных методов сбора, обработки и анализа фактов трудовой деятельности в организации, позволяющих реализовать те цели и задач, которые ставятся перед исследованием. При этом к социальным фактам труда относят поведение индивидов или социальных групп; материальные и духовные продукты трудовой деятельности; суждения, оценки, мнения людей, т.е. их вербальные действия.

Социологическое исследование включает пять взаимосвязанных этапов: 1) подготовка; 2) сбор первичной социологической информации; 3) подготовка к обработке и обработка собранной информации; 4) анализ обработанной информации; 5) выводы и рекомендации по результатам исследования.

В основе проведения социологического исследования лежит разрабатываемая в организации программа, содержащая общий контур исследования, в котором сформулированы проблема, цели, задачи исследования; определены объект и предмет исследования; уточняются основные понятия, т.е. осуществляется научно-методологическая разработка исследования.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Основными методами сбора первичной информации при социологическом исследовании являются наблюдение (включенное или невключенное, открытое или инкогнито, описание значимых ситуаций); социологический опрос (анкетирование, интервьюирование, социометрический опрос, экспертный опрос); эксперимент (естественный и лабораторный) и изучение документальных материалов.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1.Охарактеризуйте направления научных исследований в области социологии труда.

2. Какие методы сбора информации вы знаете? Приведите их классификацию по видам.

3. Назовите задачи и раскройте содержание этапов социологического исследования в организации.

4. Какие факторы оказывают влияние на степень удовлетворенности трудом и стабилизацию кадров в организации? Каким образом можно "измерить" степень и направление этого влияния?

5. Что такое программа социологического исследования? Какова ее структура и содержание?

6. Как можно оценить эффективность социологической работы в организации? Дайте характеристику методики оценки и назовите показатели оценки эффективности социологической работы.

Раздел IV. Оценка эффективности и аудит в социально-трудовой сфере.

Тема 18. Оценка затрат на персонал.

Издержки на рабочую силу и их характеристика. Необходимость учета и анализа издержек, связанных с содержанием рабочей силы. Классификация затрат организации на рабочую силу. Основные классификационные признаки: фазы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень оценки затрат; целевое назначение затрат; источники финансирования; характер затрат; время возмещения; обязательность затрат; целесообразность сокращения затрат.

Структура затрат на персонал. Прямые и косвенные затраты. Затраты на заработную плату. Расходы на социальные выплаты. Расходы на содержание социальной инфраструктуры. Расходы на участие работников в прибылях и капитале. Затраты на персонал, включаемые в издержки производства.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Затраты на профессиональное обучение работников. Прямые и косвенные расходы на обучение.

Окупаемость затрат на персонал. Факторы, влияющие на быстроту окупаемости: рациональность использования трудового потенциала, срок работы человека в организации. Методологические особенности проведения анализа окупаемости вложенных средств. Планирование затрат на персонал. Управление затратами на персонал с точки зрения производительности труда.

Литература:10:171-194; 12:216-238; 17:205-209; 22; 48; 51; 52; 57; 62; 63.

Методические рекомендации.

Под затратами на персонал понимаются все расходы организации, связанные с формирование, развитием и использование трудового потенциала. Наряду с заработной платой сюда относятся установленные в законодательном порядке и по тарифным соглашениям расходы работодателей на социальные услуги (так называемые "дополнительные расходы на персонал"), при этом размер и структура последних может существенно отличаться в различных организациях.

Все многообразие расходов на персонал можно классифицировать по следующим признакам: фазы процесса воспроизводства рабочей силы; уровень подхода; целевое назначение; источники финансирования; характер затрат; время возмещения.

В соответствии с классификацией по фазам воспроизводства все затраты на персонал делятся на затраты на производство, затраты на распределение и затраты на потребление (использование) рабочей силы.

По уровню подхода можно выделить затраты на рабочую силу с позиции государства, организации (работодателя) и отдельного работника. По целевому назначению (адресности) выделяются шесть групп затрат на персонал: на оплату труда, на набор, на обучение, на перемену места жительства, при увольнениях, на административное руководство.

По источникам финансирования затраты могут осуществляться за счет фондов общественных организаций, государства, организации (за счет прибыли, себестоимости или др. источников) и за счет самого работника.

По характеру затрат выделяют прямые и косвенные расходы; по времени возмещения - долговременные и текущие затраты. При планировании расходов на персонал необходимо различать внутрифирменные и внешние факторы влия-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

ние на эти расходы. Среди внешних факторов наиболее важными являются изменение размеров законодательно устанавливаемых взносов на социальное страхование, изменение налоговых предписаний, пересмотр пенсий, повышение тарифных ставок, изменение тарифных соглашений.

К внутрифирменным факторам, влияющим на расходы на персонал, следует отнести результаты планирования деятельности предприятия, и прежде всего планирования численности и структуры персонала.

Управление расходами на персонал может осуществляться в основном с помощью трех механизмов: через численность персонала, через бюджет расходов, поддающихся корректировке (прежде всего в сфере добровольных социальных услуг организации), путем изменения постановки задачи фирмы.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что такое расходы на персонал? Назовите признаки классификации затрат организации на персонал.
2. Какие статьи затрат необходимо учитывать при планировании расходов на персонал?
3. Какие показатели характеризуют расходы на персонал организации? Как они рассчитываются?
4. В чем различие между прямыми и косвенными затратами на персонал?
5. Раскройте процедуру планирования расходов на персонал. Назовите основные факторы, влияющие на расходы.
6. Какие механизмы управления расходами на персонал вы знаете? Раскройте их содержание.

Тема 19. Оценка эффективности и производительности труда

Понятие эффективности труда. Понятие производительности (продуктивности) труда. Система критериев, характеризующих эффективность труда. Показатель производительности труда как основной и обобщающий критерий его эффективности.

Влияние на производительность труда величины экстенсивного использования труда, интенсивности труда, технико-технологического состояния производства. Виды проявления роста производительности труда в организации. Основные показатели производительности труда: выработка и трудоемкость. Сущность

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

производительности труда, методы ее измерения : натуральный, трудовой, стоимостной. Понятие трудоемкости. Структура трудоемкости: технологическая,

обслуживания, производственная, управления, полная. Нормативная, плановая, фактическая трудоемкость.

Факторы, влияющие на уровень производительности труда: материально-технические, организационно-экономические, структурные, социально-психологические. Резервы роста производительности и эффективности труда: сущность, классификация. Основные классификационные признаки: характер используемых факторов (экстенсивных и интенсивных), характер и направление воздействия (по группам используемых ресурсов).

Управление производительностью труда. Программы управления производительностью труда, их основные направления на государственном, региональном (отраслевом) уровнях, в организации.

Литература: 12: 21-34; 13: 270-290; 21: 465-487; 40; 45; 48; 50; 62.

Методические рекомендации.

Система показателей, характеризующих результативность труда, включает следующие критерии: действенность, экономичность, качество, прибыльность, продуктивность (производительность), качество трудовой жизни, внедрение новшеств.

В этой системе основным и обобщающим показателем результативности труда и экономического роста в целом является производительность труда. Она измеряется как общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство живого труда. Это показатель выработки. Другой показатель производительности труда - трудоемкость - представляет собой сумму затрат живого труда на производство единицы продукции.

На уровень производительности труда непосредственное воздействие оказывают такие факторы, как технический прогресс, фондовооруженность, качество рабочей силы, социально-трудовые отношения, организация и условия труда и др.На практике наиболее широко используются такие методы измерения производительности труда, как натуральный, трудовой и стоимостной.

В целях повышения уровня производительности труда разрабатываются специальные программы управления производительностью труда, которые включают измерение и оценку этого уровня, планирование контроля повышение

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

производительности на основе информации, полученной в процессе измерения и оценки, осуществление конкретных мер по повышению производительности, измерение и оценку воздействия этих мер.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Назовите критерии эффективности труда и дайте им характеристику. Какое место среди них занимает производительность труда?
2. Что такое производительность труда и каковы методы ее измерения?
3. Что такое трудоемкость продукции и какова ее структура?
4. Что понимается под факторами роста производительности труда?

Как их можно сгруппировать по направлениям воздействия на использование различных групп ресурсов?

5. По каким признакам классифицируются резервы роста производительности труда в организации?
6. Что представляют собой программы управления производительностью труда на уровне организации, отрасли, государства?

Тема 20. Оценка результативности труда руководителей и специалистов управления

Понятия "результативность труда работника" и "оценка результативности труда". Классификация факторов, влияющих на результативности труда: естественно-биологические, социально-экономические, технико-организационные, социально-психологические, рыночные. Критерии оценки результативности труда: качество труда, количество труда, ценностная оценка результатов.

Измерение результативности труда работников аппарата управления: руководителей, специалистов. Критерии оценки управленческого труда. Прямые и косвенные показатели результативности труда. Факторы результативности труда, их оценка на основе балльного метода.

Процедура оценки результативности труда. Основные методы оценки результативности труда управленческих работников: управление по целям, метод шкалы графического рейтинга, вынужденный выбор, описательный метод, метод оценки по решающей ситуации, метод анкет и др.

Литература: 3: 556-574; 12:291-313; 17:476-483.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Методические рекомендации.

Оценка результативности труда заключается в определении уровня эффективности выполнения работы конкретным исполнителем. Оценка результативности труда управленческих работников характеризует их способность оказывать непосредственное влияние на деятельность какого-либо производственного или управленческого звена.

На результативность труда работников влияет совокупность различных факторов: естественно-биологических - пол, возраст, состояние здоровья, умственные и физические способности, климат, географическая среда и др.; социально-экономических - состояние экономики, государственные требования в области труда, уровень жизни и социальной защиты; технико-организационных - характер решаемых задач, сложность труда, уровень организации производства и труда, условия труда и др.; социально-психологических - отношение к труду, моральный климат в коллективе, психофизиологические особенности человека и др.; рыночных - развитие предпринимательства, конкуренция, инфляция, банкротство, безработица и др.

Показатели, по которым оцениваются работники, являются критериями оценки, к которым относятся количество и качество труда, ценностная оценка результатов. Для руководителей основными критериями оценки служат итоги производственно-хозяйственной или иной деятельности организации или подразделения, социально-экономические условия труда подчиненных ему работников; для специалистов - объем, полнота, своевременность выполнения должностных обязанностей.

Помимо количественных - прямых - показателей при оценке результативности труда руководителей и специалистов применяют косвенные показатели, характеризующие факторы, влияющие на достижение результатов. К таким факторам относят оперативность работы, интенсивность, напряженность, сложность труда, качество труда и др.

Эффективность процедуры оценки результативности труда определяется соблюдением ряда условий: установление четких "стандартов" результативности труда по каждой должности и критериев ее оценки; выработка процедуры проведения оценки; предоставление полной и достоверной информации оценщику; обсуждение результатов оценки с работником; принятие решения по результатам оценки, его документирование.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Что понимается под оценкой результативности труда?
2. Какие факторы следует учитывать при оценке результативности труда?
3. Для каких целей и каких должностей используется оценка результативности труда?
4. Приведите примеры критериев оценки труда для разных должностей управленческих работников.
5. Дайте характеристику факторов результативности труда и способов их измерения.
6. Какие методы используются для оценки результативности труда?

Тема 21. Аудит в социально-трудовой сфере.

Сущность и цели аудита в социально-трудовой сфере. Персонал организации, его деятельность как объект аудита. Основные аспекты аудита с трудовой сфере: организационно-технологический, социально-психологический, экономический. Основные этапы аудита: подготовительный, сбор информации, анализ и обработка информации, оценка эффективности аудиторской проверки. Цели и содержание этапов аудита.

Основные источники информации, используемые при проведении аудита в социально-трудовой сфере: законы и инструкции; трудовые показатели; анкетирование и интервьюирование работников.

Задачи и основные направления анализа трудовых показателей при проведении аудита. Социальный аудит как часть аудита в социально-трудовой сфере. Специфика объекта социального аудита. Содержание социального аудита: аудит соответствия, аудит эффективности, стратегический аудит.

Оценка эффективности аудиторской проверки.

Литература:10:524-529; 21:549-563; 22; 48; 57.

Методические рекомендации.

Аудит в социально-трудовой сфере - периодически проводимая система мероприятий по сбору информации, анализу и оценке деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений. Объектом социально-трудового аудита является трудовой коллектив, персонал органи-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

зации, его деятельность. В целях аудита проводится анализ показателей деятельности организации, характеризующих результативность функционирования трудового потенциала, эффективность организации социально-трудовых отношений, эффективность систем мотивации и оплаты труда, рациональность методов оценки труда, эффективность организации труда, эффективности использования рабочего времени. При этом оценка эффективности деятельности трудовых ресурсов может рассматриваться в качестве главной, глобальной цели трудового аудита. Оценка же эффективности трудовых отношений, мотивации и оплаты труда могут выступать этапными, промежуточными, сопутствующими целями.

Аудит в трудовой сфере может быть рассмотрен в трех аспектах: организационно-технологическом (проверка документации и анализ показателей); социально-психологическом (оценка социально-трудовых отношений в организации); экономическом (определение конкурентоспособности организации в трудовой сфере, оценки эффективности служб управления персоналом).

Проведение аудиторской проверки в социально-трудовой сфере осуществляется в несколько этапов. На первом, подготовительном этапе определяется цель проверки, формы ее осуществления, подбирается персонал для ее проведения; на втором - проводится сбор информации; на третьем - осуществляется систематизация, анализ оценка информации, готовятся предложения по рационализации деятельности организации в социально-трудовой сфере; четвертый этап посвящен оценке эффективности аудита.

Вопросы для повторения и самоконтроля:

1. Какова основная цель аудита в социально-трудовой сфере?
2. Какие показатели могут быть использованы для проведения аудиторской проверки?
3. Каковы показатели эффективности аудиторской проверки?
4. Назовите основные источники информации о сфере труда. Какие из них следует использовать в ходе аудиторской проверки?
5. Назовите и охарактеризуйте основные этапы проведения аудита в социально-трудовой сфере.
6. В чем заключается особенность аудита в социальной сфере по сравнению с аудитом в трудовой сфере.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

ЛИТЕРАТУРА ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: Учеб. Пособие для студентов экон. спец. Вузов. - 2 изд., переработ. и дополн. - М.: Высш. шк., 1989

2. Ворожейкин И.Е. История труда и предпринимательства. Учебное пособие. - М.: ГАУ, 1995.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 1997

4. Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. - М.: Дело, 1993

5. Кибанов А.Я. Комплексное проектирование систем управления в машиностроении. М.: МИУ, 1987

6. Кибанов А.Я. Управление машиностроительным мероприятием на основе функционально-стоимостного анализа. - М: Машиностроение, !991

7. Красовский Ю.Д. Управление поведением фирмы. - М.:ИНФРА - М, 1997

8. Менеджмент организации. Учебное пособие. Под. ред. Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. М.: ИНФРА - М, 1995

9. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М., Экономика, 1997

10. Одегов Ю.Г., Журавлёв П.В. Управление персоналом. Учебник. - М.: Финстатинформ, 1997.

11. Основы социальной работы. Учебник. Отв. ред. Павленок В.Д. - М.:ИНФРА -М, 1997

12. Основы управления персоналом. Учебник. Под ред. Генкина Б.И. - М.: Высшая школа, 1996

13. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие. - М.:ИНФРА-М, 1996

14. Слуцкий Г.В. Управление социальным развитием предприятия. Учебное пособие. М:, ГАУ, 1994

15. Социология труда. Под ред. Дряхлина Н.И., Кравченко А.И., Щербины В.В. - М.: Издательство Московского университета, 1993

16. Управление организацией. Учебник. Под ред. Поршнева А.Г., Румянцевой З.П., Саломатина Н.А. - М.: ИНФРА-М, 1998

17. Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. Кибанова А.Я. - М.:ИНФРА-М, 1997

18. Филиппов А.В. Работа с кадрами. Психологический аспект. - М.: Экономика, 1990

19. Фильев В.И. Нормирование труда на современном предприятии. М., 1996

20. Фролов С.С. Основы социологии. Учебное пособие. - М.: Юрист, 1997

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

21. Экономика труда и социально-трудовые отношения. Под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. М.: МГУ, 1996

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

22. Анализ трудовых показателей. Под ред. П.Ф. Петроченко. М., 1989

23. Базовая система микроэлементных нормативов времени. - М.: НИИ Труда, 1982

24. Бляхман Л.С., Сидоров В.А. Качество работы: роль человеческого фактора. - М.: Экономика, 1990

25. Вилюнас В.К. Психологические механизмы мотивации человека. - М., 1990

26. Гастев А.К. Как надо работать: практическое введение в науку организации труда. -М.: Экономика, 1966

27. Горшев М.К., Шереш Ф.Э. Как провести социологическое исследование. - М., 1990

28. Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда. - М.: Высшая школа, 1989

29. Зайцев А.К. Социолог на предприятии. Пособие практику. - Калуга: КАИС, 1993

30. Зайцев Г.П. и др. Управление трудовым коллективом. Учебник. - Свердловск: Издательство Уральского университета, 1989

31. Зигерт В., Ланг Л. Руководить без конфликтов. М., 1990

32. Иванов В.Н. Социология сегодня (опыт и проблемы социологических исследований) - М.: Наука, 1989

33. Керженцев П.М. Принципы организации: Избранные произведения. Сост. И.А. Слепов. - М.: Экономика, 1968

34. Колосова Р.П. Трудовой потенциал промышленности. М.,1987

35. Кравченко А.И. Социология труда в XX веке. Историко-критический очерк. - М.: Политиздат, 1989

36. Краткий словарь по социологии. - М.: Политиздат, 1989

37. Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труда. М., 1993

38. Лисовян Б.С. Труд и рынок. С - Пб., 1991

39. Межотраслевые рекомендации по разработке рациональных режимов труда и отдыха. - М.: НИИ Труда, 1973

40.Методика расчета экономической эффективности мероприятий по НОТ. - М.: НИИ Труда, 1979

41. Методические основы оценки эффективности труда служащих. М., 1989

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

42. Моисеева Н.К. Функционально-стоимостной анализ в машиностроении. М.: Машиностроение, 1987

43. Одегов Ю.Г. Бычин В.Б. Андреев К.Л. Трудовой потенциал предприятия: пути эффективного использования. - Саратов: Издательство саратовского университета, 1991, и. 1-11

44. Основы инженерной психологии. Под ред. Ломова Б.Ф. - М.: Высшая школа, 1986

45. Основы организации труда на предприятии. Под ред. А.И. Рофе. М., 1994

46. Платонов О.А. Повышение качества трудовой жизни (опыт США). - М.: Рада, 1992

47. Полежаев Е.Ф., Макушин В.Г. Основы физиологии и психологии труда - М.: Экономика, 1974

48. Поляков В.С., Ремезов К.С. Справочник экономиста по труду. М., 1988.

49. Рабочая книга социолога. Второе изд. доп. и переработ.. - М.: Наука, 1983

50. Разумов И.М., Степанов А.П. Научная организация и нормирование труда в машиностроении. М.: Машиностроение, 1984

51. Ремезов К.С. Основы экономики труда. Изд-во МГУ, 1990

52. Рофе А.И., Ерохина Р.И., Пшеничный В.П., Стрейко В.Т. Экономика труда. М., 1995

53. Современная западная социология. Словарь. - М.: 1990

54. У истоков НОТ (забытые дискуссии и нереализованные идеи). - Л.: ЛГУ, 1990

55. Управление трудовыми ресурсами. Справочное пособие. - М.: Экономика, 1987

56. Управление - это наука и искусство: А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тейлор, Г. Форд. - М.: Республика, 1992

57. Фомин И.С. Система трудовых показателей. Ижевск, 1993

58. Человеческий фактор. Под ред. Г. Салвенди, в 6-ти томах. М.: Мир, 1991.

59. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. М., 1996

60. Штольберг Р. Социология труда. Пер. с нем. - М.: Прогресс, 1982

61. Щербина В.В., Содовникова Л.Б. Социолого-психологическое обеспечение работы с кадрами. - Кишинев, 1989

62. Экономика труда. Учебник для вузов. Под. ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова М.: Экономика, 1991

63. Экономика труда в промышленности. Учебн. Пособие для вузов. М.: Экономика, 1970

64. Эренберг Р. Дж., Смит Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. М., 1996

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

65. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программа, методы. - М.: Наука, 1987

КРАТКИЙ ТЕРМИНОЛОГИЧЕСКИЙ СЛОВАРЬ

Аттестация рабочих мест - система выявления и использования резервов повышения производительности труда, осуществляемая на основе комплексной оценки каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и передовому опыту.

Баланс рабочего времени - система показателей, характеризующих распределение и использование ресурсов рабочего времени по видам затрат.

Бригада производственная - низовое звено трудового коллектива предприятия (фирмы), объединяющее рабочих на основе кооперации труда для наиболее эффективного выполнения производственного задания.

Вознаграждение за труд - выплачивается, как правило, в денежной форме в соответствии с количеством и качеством труда работника, его трудовым вкладом и результатами работы.

Выработка - выработка продукции в единицы времени определяется по формуле

$$В = \frac{ОП}{ЗТ},$$

где ОП - объем производства продукции (работ); ЗТ - затраты труда (времени) на изготовление продукции (выполнение работы).

Генеральное соглашение - инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющих согласованные позиции сторон по основным принципам проведения социально-экономической политики в предстоящий период и их совместные действия по его реализации.

Государственная социальная политика - действия государства в социальной сфере, преследующие определенные цели, соотнесенные с конкретно-историческими обстоятельствами, подкрепленные необходимыми организаци-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

онными и пропагандистскими усилиями, финансовыми ресурсами и рассчитанные на определенные этапные социальные результаты.

Дисциплина трудовая - строгое соблюдение работниками установленного порядка на производстве, предприятиях, в организациях и учреждениях.

Заработная плата как форма стоимости рабочей силы - основная доля фонда жизненных средств работников, часть дохода предприятия, распределяемая между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда и зависящая от конечных результатов работы трудового коллектива.

Заработной платы формы и системы - механизм ее организации, обеспечивающий учет количества труда, затраченного работниками.

Защита социальная - совокупность закрепленных экономических, правовых и социальных гарантий, обеспечивающих каждому члену общества соблюдение важнейших социальных прав, а также право на достойный человека уровень жизни, необходимый для нормального воспроизводства и развития личности.

Измерение производительности труда - количественная оценка производительности труда с использованием, в основном, двух показателей: выработки продукции в единицу времени (В) или затрат труда (времени) на производство единицы продукции, т.е. трудоемкость (Т).

Индивидуальное регулирование трудовых отношений - форма соглашения между работодателем и наемным работником на основе заключения индивидуального трудового договора (контракта).

Категории персонала - группы персонала, выполняющие на предприятии (в организации) функции определенного рода. Как правило, выделяются следующие категории персонала: рабочие, руководители, служащие, специалисты.

Качество труда - характеристика конкретного труда, отражающая степень его сложности, напряженности (интенсивности), условия и значимость для развития экономики.

Квалификация - набор требуемых для выполнения работы навыков, знаний и опыта.

Коллектив трудовой - основная трудовая ячейка, объединяющая всех работников предприятия, учреждения, организации для достижения определенной конкретной цели их совместной трудовой деятельности.

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

Количество труда - характеристика совокупности затрат мускульной и нервно-эмоциональной энергии работника в процессе его трудовой деятельности.

Коллективный договор - соглашение, заключаемое профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива с администрацией в лице руководителя предприятия (объединения) после обсуждения и одобрения его проекта на общем собрании (конференции) трудового коллектива, которое уполномачивает профком подписать коллективный договор.

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений - форма реализации принципов социального партнерства в социально-трудовой сфере, предполагающая проведение переговоров и заключение соглашений на разных уровнях управления.

Культура труда - составная часть общей культуры народа; определяется культурным уровнем работника, его профессионализмом, образованностью, компетентностью, дисциплинированностью, формами общения с сотрудниками.

Методы нормирования труда - способы исследования и проектирования трудового процесса для установления норм затрат труда.

Монотонность труда - характеристика некоторых видов труда, обусловленная либо многократной повторяемостью в ходе работы внешних раздражений (или движений), либо их ограниченным числом.

Мотив - побуждение к действию, в основе которого может быть интерес (вознаграждение, премия и т.д.), административное решение(приказ, распоряжение и т.д.) или иная причина (чувство долга, страха, ответственность, благородство и прочее).

Научная организация труда (НОТ) - организация труда, основанная на достижениях науки и передовом производственном опыте. НОТ применяется как средство повышения производительности труда, эффективности производства в целях повышения уровня жизни народа.

Норма времени - величина затрат рабочего времени на единицу работы, определяемая для одного или группы работников соответствующей квалификации в данных организационно-технических условиях.

Норма выработки - объем работы (количество единицы продукции), которую работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях; измеряется в натуральных единицах.

Норма обслуживания - количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны обслуживать в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях.

Нормирование труда - установление норм затрат труда на изготовление единицы продукции или выработки продукции в единицу времени.

Отраслевое соглашение - инструмент коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, определяющий согласованные позиции сторон по основным принципам социально-экономической политики в отрасли, а также совместные действия участников соглашения по их реализации.

Охрана труда и техники безопасности - комплекс мероприятий по обеспечению безопасности на производстве, предохранению работников от различного рода травм и вредных воздействий, связанных с условиями труда, по устранению причин, вызывающих эти явления, улучшению и оздоровлению условий труда.

Персонал - полный состав всех категорий рабочих, руководителей, специалистов, служащих, осуществляющих свою профессиональную деятельность в соответствии с возложенными функциями.

Производительность труда - показатель, характеризующий результативность полезного, конкретного труда, определяющего степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течении данного промежутка времени.

Рабочая сила - физические и духовные способности, которыми обладает человек и которые используются им в процессе труда при создании товаров или оказании услуг.

Рабочее место - оснащенная необходимыми средствами пространственная зона, закрепленная за одним или группой рабочих для выполнения определенных работ.

Социальная защита - функции государства, обеспечивающие соблюдение прав и гарантий человека в области повышения уровня жизни. Основные направления социальной защиты: регулирование отношений найма и политика занятости, гарантии минимальных доходов, индексация доходов в связи с ростом цен, формы контроля над ценами, обязательное социальное страхование рабо-

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Вернуться в каталог книг по управлению персоналом
https://право.информ2000.рф/personal/personal.htm

тающих, социальное обеспечение нетрудоспособных, бесплатное общее и профессиональное образование, государственная охрана здоровья граждан, социальная помощь в трудной жизненной ситуации и т.д.

Социальная политика - система целенаправленных государственных мероприятий и акций по регулированию отношений между классами, нациями, а также отдельными социальными группами населения в части повышения общественного благосостояния, улучшения качества и уровня жизни, рационального использования трудового потенциала и на этой основе роста эффективности функционирования экономики страны.

Социальное обеспечение - система обеспечения государством нетрудоспособных членов общества.

Социальное партнерство - форма сотрудничества наемных работников (их союзов) с работодателями (их объединениями).

Социально-трудовая сфера - составная часть социальной рыночной экономики. Основной социально-трудовой сферой являются социально-трудовые отношения.

Труд - процесс сознательной целесообразной деятельности людей, с помощью которой они видоизменяют предметы природы и приспосабливают их для удовлетворения своих потребностей.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды, которые влияют на процесс труда, на состояние работника (его здоровье, работоспособность, отношение к труду) и результаты производства.

Экономически активное население - лица, участвующие в производстве товаров и услуг, а также безработные, активно ищущие работу.

Эргономика - наука, изучающая взаимоотношения человека и машины в конкретных условиях производственной деятельности с целью рационализации и роста производительности труда.

Повышайте квалификацию, приобретайте новые компетенции:

Курсы по созданию сайтов

Рерайт (переделка) дипломных и курсовых работ

Начните интернет-бизнес с сайта-визитки

Вернуться в каталог учебников

https://право.информ2000.рф
Бесплатная электронная библиотека по экономике и праву: книги, диссертации, дипломы

Уникальная подборка информации по управлению персоналом:
- для самообразования топ-менеджеров;
- для повышения квалификации преподавателей;
- для рефератов и контрольных.

Подборка информации для наёмных работников

НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ и переработка:
1. Дипломы, курсовые, рефераты, чертежи...
2. Диссертации и научные работы
3. Школьные задания
Онлайн-консультации
Любая тематика, в том числе ТЕХНИКА
Приглашаем авторов

УЧЕБНИКИ, ДИПЛОМЫ, ДИССЕРТАЦИИ -
На сайте электронной библиотеки по экономике и праву
www.учебники.информ2000.рф.