

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Методические рекомендации для  
самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

**Б1.В.19 Экономика труда**

**Направление подготовки 38.03.01 Экономика**

**Профиль образовательной программы Бухгалтерский учет, анализ и аудит**

**Форма обучения очная**

# 1. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

## 1.1. Организационно-методические данные дисциплины

№ п.п -	Наименование темы	Общий объем часов по видам самостоятельной работы				
		подготовка курсового проекта (работы)	подготовка реферата/эссе	индивидуальные домашние задания (ИДЗ)	самостоятельно изучение вопросов (СИВ)	подготовка к занятиям (ПкЗ)
1	2	3	4	5	6	7
1	Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.	-	-	-	2	-
2	Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица.	-	-	-	3	-
3	Организация труда в обществе и управление трудом.	-	-	-	2	-
4	Организация труда на предприятии.	-	-	-	2	-
5	Общие принципы организации трудовых коллективов. Условия труда.	-	-	-	3	-
6	Организация трудовых процессов и рабочих мест. Режим труда и отдыха.	-	-	-	7	-
7	Методологические основы нормирования труда.	-	-	-	4	-
8	Организация оплаты и стимулирования труда.	-	-	-	4	-
9	Эффективность и производительность труда.	-	-	-	3	-
10	Социально-психологические аспекты трудовой деятельности.	-	-	-	3	-
11	Система социальных гарантий в сфере труда.	-	-	-	3	-
	Итого	-	-	-	36	-

## **2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОМУ ИЗУЧЕНИЮ ВОПРОСОВ**

### **2.1 Функции труда и потребности человека**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Роль труда проявляется в выполняемых им функциях. Во всем многообразии выполняемых трудом общественных функций можно выделить ряд основных: потребительская, созидательная, социальная, человекотворческая, свободотворческая. Все функции труда важны и связаны между собой. Главное, что их объединяет – нацеленность на удовлетворение потребностей человека и общества. Все, что делают люди в течение жизни, вся человеческая жизнь имеет только одну движущую причину – стремление к удовлетворению потребностей.

### **2.2 Кадровое обеспечение предприятий**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Под кадровым обеспечением системы управления персоналом понимается необходимый количественный и качественный состав работников кадровой службы организации. Уровень кадровой работы в организации зависит от профессиональной компетентности специалистов кадровых служб.

### **2.3 Классификация трудовых процессов.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Трудовой процесс - это деятельность человека по производству благ и ресурсов. Основными характеристиками процессов труда являются: полезность результатов, затраты времени и энергии работников, их доходы и степень удовлетворения от содержания выполняемых функций.

Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам:

- характеру предмета труда и продукта труда;
- функциям работников;
- степени участия человека в воздействии на предмет труда (степени механизации и автоматизации труда);
- тяжести труда.

### **2.4 Производственная операция.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Производственный процесс распадается на множество элементарных технологических процедур, которые называются операциями. Производственная операция - это часть производственного процесса. Обычно она выполняется на одном рабочем месте без переналадки оборудования и совершается при помощи набора одних и тех же орудий труда. Как собственно и сам производственный процесс, операции подразделяются на основные и вспомогательные.

### **2.5 Международная организация труда и ее роль в становлении и развитии социального партнерства**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Важную роль в регулировании социально-трудовых отношений, в становлении и развитии социального партнерства (диалога) играет Международная организация труда. Международная организация труда (МОТ) создана в 1919 г. как общественная организация трудящихся при Лиге наций. С 1946 г. МОТ является специализированным учреждением ООН. Основу цивилизованных отношений между социальными партнерами должны составлять принципы, выработанные Международной организацией труда:

1. Всеобщий и прочный мир может быть установлен только на основе социальной справедливости.
2. Непредоставление в какой-либо стране работникам человеческих условий труда служит препятствием для других стран, желающих улучшить положение трудящихся.

3. Свобода слова и свобода объединения - необходимые условия постоянного прогресса.
4. Нищета в любом месте представляет угрозу для всеобщего благосостояния.
5. Все люди независимо от расы, веры и пола имеют право на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы и достоинства, устойчивости экономики и равных возможностей.
6. Полная занятость и повышение жизненного уровня.
7. В социально-нравственном понимании труд не является товаром.

## **2.6 Бригадная организация труда и многоагрегатное обслуживание**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Одной из форм кооперации труда являются производственные бригады. Бригады представляют собой форму непосредственного сочетания (кооперации) труда нескольких рабочих, выполняющих одну общую производственную задачу и несущих коллективную ответственность за результаты работы.

Бригадное разделение труда применяется в следующих основных случаях:

- при нецелесообразности членения работы, ее планирования и учета по отдельным исполнителям, например, осуществляется сборка изделия без кооперационного разделения процессов;
- при обслуживании крупных и сложных производственных агрегатов, например бригада для обслуживания автоматических линий;
- при осуществлении технологических процессов, требующих совместной работы рабочих разных профессий, например бригада для обслуживания доменной печи;
- при необходимости повышения коллективной ответственности и материальной заинтересованности в конечных результатах труда, например бригада по обслуживанию поточной линии;
- на поточных линиях для соблюдения ритма и поддержания связи между отдельными операциями;
- для облегчения текущего распределения оперативных заданий между работниками при отсутствии постоянно закрепленных рабочих мест или определенного круга работ за каждым исполнителем, например транспортная бригада в крупном цехе.

В условиях многостаночного (многоагрегатного) обслуживания рабочий или группа рабочих выполняют работу одновременно на нескольких станках или агрегатах.

Развитию многостаночного обслуживания способствует оснащение предприятий современным высокопроизводительным оборудованием при одновременном сокращении затрат ручного времени по его обслуживанию. При многостаночном обслуживании необходимо установить оптимальное количество станков, которое будет обслуживать рабочий.

## **2.7 Принципы рациональной организации трудовых процессов**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Общепринятыми принципами рациональной организации трудовых процессов являются:

- непрерывность и поточность;
- пропорциональность;
- согласованность (синхронность);
- ритмичность.

## **2.8 Понятие и классификация рабочих мест**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Под рабочим местом в организации труда и производства понимается часть производственного пространства или зона трудовых действий рабочего или группы рабочих (звена, бригады), где непосредственно осуществляются трудовые процессы. Все рабочие места классифицируются по ряду признаков:

По степени механизации: ручные, машинно-ручные, механизированные, автоматизированные, аппаратурные;

По специализации: специализированные, универсальные;

По разделению труда: индивидуальные, коллективные;  
По признаку стабильности: стационарные, передвижные.

## **2.9 Планировка и обслуживание**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Под планировкой рабочего места понимается целесообразное пространственное размещение в 3-х мерном пространстве всех функционально увязанных между собой средств производства, предметов труда и самого работника. При этом расположение средств и предметов труда должны удовлетворять двум основным требованиям: не создавать скученности и тесноты на рабочем месте; не вызывать излишних хождений и перемещений предметов труда.

Система обслуживания это целый комплекс мероприятий по выполнению вспомогательных работ, обеспечивающих рабочие места основных рабочих всем необходимым для высокопроизводительной ритмичной работы.

## **2.10 Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Поддержание работоспособности на оптимальном уровне - основная цель рационального режима труда и отдыха.

Режим труда и отдыха - это устанавливаемые для каждого вида работ порядок чередования периодов работы и отдыха и их продолжительность. Рациональный режим - такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение длительного времени. Такое чередование периодов труда и отдыха соблюдается в различные отрезки времени: в течение рабочей смены, суток, недели, года в соответствии с режимом работы предприятия.

Установление общественно необходимой продолжительности рабочего времени и распределение его по календарным периодам на предприятии достигаются при разработке правил, в которых предусматривается порядок чередования и продолжительность периода работы и отдыха. Этот порядок принято называть режимом труда и отдыха. Один из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха - это выявление принципов их разработки.

Таких принципов три:

- 1) удовлетворение потребности производства;
- 2) обеспечение наибольшей работоспособности человека;
- 3) сочетание общественных и личных интересов.

## **2.11 Организация пересмотра и внедрение новых норм**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Новые нормы, включая измененные и пересмотренные, вводятся по согласованию с профсоюзными комитетами.

О введении новых норм труда рабочие извещаются не позднее, чем за месяц. При запуске в производство новой продукции разрабатывают график достижения ее проектной трудоемкости. В этот период к технически обоснованным нормам устанавливаются дополнительно нормированное время. Срок его действия определяется в каждом конкретном случае. По мере освоения производства дополнительное нормированное время уменьшается и в итоге отменяется.

При временном отклонении фактических условий работы от запроектированных нормы не изменяются; работнику устанавливается соответствующая доплата.

Действующие нормы труда подлежат обязательной замене новыми по мере внедрения в производство организационно-технических условий, обеспечивающих рост производительности труда. Нормы труда должны также изменяться при увеличении или уменьшении партии изготавливаемых деталей.

Действующие нормы подлежат обязательной проверке при анализе качества норм и проведении аттестации рабочих мест. Если будет признано, что норма устаревшая или не аттестована, она подлежит пересмотру и замене. Если же аттестация рабочих мест не проводится,

пересмотр устаревших норм осуществляется по мере их выявления и включения в календарные планы замены и пересмотра норм труда

## **2.12. Учет и контроль выполнения норм**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Учет и контроль выполнения норм тесно связаны, но задачи их различны. Учет служит для определения и фиксации фактических показателей работы, контроль же имеет своим назначением систематическое сопоставление фактических показателей с плановыми и анализ полученных данных.

## **2.13 Бестарифная и договорная системы оплаты труда**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Бестарифная система оплаты труда ставит заработка работника в зависимость от конечных результатов работы коллектива и представляет собой его долю в заработанном всем коллективном фонде оплаты труда.

Бестарифная система является разновидностью коллективной системы оплаты труда. Основой бестарифной системы оплаты труда является квалификационный уровень работника (КУР), который характеризует его фактическую ценность для производства. КУР применяют для расчёта индивидуального заработка и группировки работников по квалификационному уровню.

Договорная система оплаты труда согласно трудовому законодательству применяется, когда работа должна выполняться в определённый срок, при этом не заключается постоянный трудовой договор. Оплата труда в этом случае может отличаться от применяемой для большинства на предприятии по соотношению переменной и постоянной части.

## **2.14 Оплата труда работников бюджетной сферы и государственных служащих**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Труд работников бюджетной сферы и государственных служащих направлен на удовлетворение потребностей человека, связанных с укреплением его физического и нравственного здоровья, повышением интеллектуального потенциала, образовательного и профессионального уровня, формированием гражданской позиции.

Специфические особенности труда работников бюджетной сферы и государственных служащих заключаются в следующем:

1) повышенная социальная ответственность этих работников перед обществом за результаты своей деятельности;

2) это работники более высокого уровня квалификации по сравнению с другими. Здесь выше удельный вес работников с высшим образованием, часто работники имеют два высших образования;

3) высокий удельный вес занимает творческая деятельность.

Оплата труда работников бюджетной сферы и государственных служащих осуществляется за счет средств бюджетов всех уровней: федерального, регионального и местного.

## **2.15 Факторы и условия изменения производительности труда**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Производительность труда постоянно изменяется под воздействием множества факторов и причин. Одни способствуют повышению производительности труда, другие могут вызывать снижение. Поэтому основной задачей организации труда является обеспечение роста производительности труда. Суть роста производительности труда заключается в том, что любые изменения в процессе труда должны сокращать рабочее время на производство данного товара, увеличивая количество производимых потребительных стоимостей.

Факторы производительности труда – это причины объективного и субъективного свойства, оказывающие влияние и обуславливающие динамику производительности труда. К факторам, повышающим производительность труда относят все, что связано с улучшением

организации труда и производства, социальных условий работников; к снижающим – неблагоприятное влияние природных условий, недостатки в организации производства и труда, отрицательное влияние негативных элементов социальной обстановки.

В зависимости от направленности действия выделяют две группы факторов:

1) повышающие производительность труда, к их числу можно отнести: совершенствование организации труда, экономию рабочего времени, комплексное использование сырья, мотивация работников и др.;

2) понижающие производительность труда, в состав которых включаются: недостатки в организации труда, перебои в материально-техническом обеспечении рудового процесса, неблагоприятные природно-климатические условия, плохая трудовая дисциплина и др.

По уровню влияния выделяют внешние и внутренние факторы производительности труда. Внешние связаны с изменением ассортимента продукции в соответствии с изменяющимся спросом на рынке, изменяющиеся социально-экономические условия в обществе, уровень кооперации с другими предприятиями и др. Внутренние факторы связаны с уровнем технической вооруженности процесса труда, с эффективностью систем стимулирования труда, то есть это те факторы, которые обусловлены качеством организации предпринимательской деятельности.

На производительность труда оказывают влияние еще два важнейших фактора, которые требуют особого внимания. Это интенсивность и напряженность труда.

## **2.16 Качество рабочей силы.**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Качество рабочей силы – это совокупность человеческих характеристик, которые проявляются в процессе труда и включают в себя квалификацию и особенные качества работника: состояние здоровья, интеллектуальные и адаптационные способности, инновационность, профпригодность, моральность.

Элементы качества рабочей силы:

- Профессиональные знания. Определяются уровнем развития человека, который базируется на его умственных способностях, опыте, образование, необходимых для выполнения конкретного производственного задания.

- Умения (навыки) человека. Определяются его физическими данными, необходимыми для выполнения производственного задания.

- Компетентность – это уровень общей и профессиональной подготовки, что позволяет адекватно реагировать на требования конкретного рабочего места или выполняемой работы, которые постоянно изменяются.

- Ответственность. Определяется добросовестностью, надежностью, которые необходимы для выполнения различных производственных заданий без вреда для людей и материальных убытков, а также мировоззрением, достаточным для того, чтобы не допустить возникновения нарушений в производственном процессе.

## **2.17 Подготовка и повышение квалификации работников предприятия**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Обучение персонала обеспечивает соответствие профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления. Обучение рабочих и служащих включает четыре основных вида.

1. Профессиональная подготовка. Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих и специалистов с получением документа об образовании (диплом, свидетельство). Срок обучения от 1 до 6 лет.

2. Повышение квалификации. Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и в институтах бизнеса. Срок обучения от 1 дня до 6 месяцев.

3. Переподготовка кадров. Выполняется в учебных заведениях, когда рабочие овладевают второй профессией, а служащие второй специальностью. Срок обучения от 6 до 24 месяцев.

4. Послевузовское профессиональное образование. Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре. Срок обучения - 2-4 года.

## **2.18 Стоимость жизни и потребительский бюджет - понятие и показатели уровня качества жизни населения**

При изучении вопроса необходимо обратить внимание на следующие вопросы.

Стоимость жизни – это количество материальных благ и услуг, которое необходимо потреблять по нормам или фактически потребляется населением (различными его слоями и группами), выраженное в денежной форме. Измеряется стоимость жизни в зависимости от принимаемого в расчёт набора потребительских товаров и услуг и уровня цен и тарифов на их приобретение в конкретных условиях и периодах. Формой выражения стоимости жизни для различных условий и периодов являются потребительские бюджеты.

Потребительский бюджет представляет собой стоимостную оценку объёма и структуры потребления материальных и духовных благ и услуг, налогов и обязательных платежей.

Различают фактические и нормативные потребительские бюджеты. Последние играют роль ориентиров в проведении социальной политики, являясь социальными нормативами государственной политики доходов. В зависимости от уровня удовлетворения потребностей в настоящее время различают четыре вида потребительских бюджетов: прожиточный минимум, минимальный, рациональный и элитарный потребительские бюджеты.

Разработал(и): \_\_\_\_\_

О.А. Федорова