

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.ДВ.11.02 Организация, нормирование и оплата труда

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Профиль образовательной программы Маркетинг

Форма обучения очная

СОДЕРЖАНИЕ

1. Конспект лекций.....	3
1.1. Лекция № 1 Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.....	3
1.2. Лекция № 2 Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица.....	5
1.3. Лекция № 3 Организация труда.....	7
1.4. Лекция № 4 Методические основы нормирования труда.....	9
1.5. Лекция № 5 Нормирование труда в растениеводстве и животноводстве.....	1
	2
1.6. Лекция № 6 Производительность и эффективность труда.....	1
	5
1.7. Лекция № 7 Организация оплаты и стимулирования труда.....	1
	6
1.8. Лекция № 8 Оплата труда работников первичных трудовых коллективов...	1
	8
1.9. Лекция № 9 Оплата труда при различных формах собственности и хозяйствования.....	2
	1
1.10. Лекция № 10 Социологические аспекты труда в сельском хозяйстве.....	2
	3
2. Методические указания по проведению лабораторных работ.....	2
	7
2.1.Лабораторная работа № ЛР-1 Труд как основа жизнедеятельности человека и общества.....	2
	7
2.2.Лабораторная работа № ЛР-2, Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица.....	2
	7
2.3. Лабораторная работа № ЛР-3 Организация труда.....	2
	8
2.4. Лабораторная работа № ЛР-4 Методические основы нормирования труда.....	2
	8
2.5.Лабораторная работа № ЛР-5 Нормирование труда в растениеводстве и животноводстве.....	2
	9
2.6.Лабораторная работа № ЛР-6 Производительность и эффективность труда.....	2
	9
2.7.Лабораторная работа № ЛР-7 Организация оплаты и стимулирования труда.....	3
	0

2.8.Лабораторная работа № ЛР-8 Оплата труда работников первичных трудовых 3 коллективов.....	0
2.9.Лабораторная работа № ЛР-9 Оплата труда при различных формах собственно- 3 сти и хозяйствования.....	1

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1. Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

1.1.1. Вопросы лекции:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «Организация и оплата труда», ее место в системе научных знаний.

2. Сущность и социально-экономическая роль труда.

3. Характер и содержание труда.

4. Виды и классификация труда.

1.1.2. Краткое содержание вопросов:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «Организация и оплата труда», ее место в системе научных знаний.

Организация труда является важной комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, организационные, так и социально-психологические аспекты трудовой деятельности.

Предметом организации труда являются труд в его исторически определенной форме, общественная организация труда. Экономика труда относится и числу конкретных дисциплин, она изучает трудовую деятельность человека, позволяет получить дифференцированные представления о сущности и роли труда, его месте в жизни человека и общества, о путях повышения эффективности труда.

Организация труда занимает особое место в системе экономических наук. В отличие от отраслевых экономик, где проблемы труда рассматриваются в качестве одного из факторов производства, экономика труда изучает способы организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности людей, их взаимоотношения в процессе производства средств, необходимых для жизнеобеспечения человека и общества путем удовлетворения их материальных, духовных, социальных потребностей.

Практически нет такой экономической проблемы в любой сфере человеческой деятельности, которая в той или иной степени не была бы связана с трудом и интересами человека. Именно экономика труда как наиболее близкая к повседневной практике область экономической науки призвана изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой. Но и экономика труда может успешно решить свои задачи лишь во взаимосвязи с другими экономическими, а также социальными правовыми, инженерными дисциплинами. При этом она расширяет сферу влияния за счёт распространения её положений на решение экономических и социальных проблем, начиная от первичного трудового коллектива предприятия до отрасли, региона и экономики страны в целом.

2. Сущность и социально-экономическая роль труда.

Два с половиной столетия человечество пытается понять и раскрыть сущность труда. В одном случае труд отождествляют с работой, в другом - его возводят до уровня божественного творения, в третьем - под трудом понимают любую деятельность, даже если она не приносит пользу и результатов. Однако, несомненно, что труд - естественное и неизменное условие существования человека, основа его жизнедеятельности и развития. В самой человеческой природе изначально заложена потребность трудиться. Причём, эта потребность не зависит от общественно-экономического устройства государства, форм собственности, способов и условий хозяйствования.

В экономической литературе широко распространенным является определение труда, которое дал К. Маркс. Труд - «это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2 изд. Т. 23, с. 188). Это определение не утратило своего значения и сегодня, поскольку акцентирует внимание именно по объективности и целесообразности присущей

только человеку сфера деятельности, называемый трудом. Этим труд отличается от работы, которая является чисто физическим понятием, может выполняться не только человеком, но и машиной, и животным и измеряется в отличие от труда, измеряемым рабочим временем, в натуральных единицах - килограммах, гектарах, метрах, штуках и т.п.

Собственно труд это и есть использование человеком совокупности своих физических и духовных способностей, называемых рабочей силой для превращения располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимы для личного или общественного потребления продукт.

К предметам труда относятся земля и её недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетики, материальные и информационные потоки.

Средствами труда являются машины, приборы, инструменты, различное оборудование и приспособления, организационная оснастка рабочего места, средства программного обеспечения.

Труд, как целесообразная и полезная деятельность человека обладает следующими свойствами: осознанность действий, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.

3. Характер и содержание труда.

Характер труда предполагает наличие в нем ряда признаков (черт), позволяющих говорить о способе соединения личных и вещественных факторов производства, об экономической и социальной сущности отношений, месте работника в трудовом процессе и производства в целом.

Содержание труда - это совокупность факторов, определяющих роль и развитие главного составляющего процесса труда - человека. Наиболее важным среди них являются: состав и объем трудовых функций, обусловленных разнообразием и особенностями трудовых движений, действий и приёмов; наличие специальных знаний и навыков и степень их влияния на качество и эффективность труда; соотношение умственного и физического, творческого и репродуктивного труда.

Всеобщность означает обязательность труда для всех лиц, способных трудиться; вместе с тем рыночные отношения в экономике делают реальным формирование и функционирование рынка труда с проблемами занятости и безработицы, в связи с чем, важное значение приобретает социальная защищённость трудовой деятельности человека: установление правовых гарантий обеспечения занятости, комплексация безработицы, обеспечение прожиточного минимума, поддержание малообеспеченных групп населения и т.д.

Важная относительная черта характера и содержания труда - его сложность. Эта черта обусловлена тем, что труд требует не только расходования простой человеческой рабочей силы («мускульная энергия»), но и применения вполне определенных знаний, навыка, опыта, которые приобретаются со временем и требуют затрат сил и материальных средств.

4. Виды и классификация труда.

Существует многообразие различных видов труда. Для всестороннего и тщательного изучения процесса труда выделяют следующие группы квалификационных признаков, отличающих тот или иной вид трудовой деятельности: характер и содержание труда; предмет и продукт труда; средства и способы труда; условия труда.

Классификация видов труда по его характеру и содержанию рассматривается в двух аспектах - структурном и социальном.

Структурный аспект связан с составом, объемом и сложностью трудовых функций, необходимостью специальных знаний и умений, соотношением физического и умственного труда, творческого и исполнительского.

Социальный аспект обусловлен формой собственности на средства производства, а также формами и способами мотивации труда. По этому признаку различают труд част-

ный и наёмный, коллективный и индивидуальный, физический и умственный, творческий и репродуктивный, простой и сложный, труд по желанию или принудительный

Классификация труда по его предмету и продукту базируется на видах и формах разделения труда. Так, может быть, выделен труд научный (или исследовательский), производственный, инженерный, управленческий, педагогический и др. Здесь же выделяется труд инновационный, предпринимательский, коммерческий, а также виды труда, носящие отраслевые признаки - промышленный (в т.ч. добывающий и перерабатывающий), сельскохозяйственный (в т.ч. труд в растениеводстве и животноводстве), строительный, транспортный, обслуживающий.

При классификации трудовой деятельности по применяемым средствам и способом труда выделяют труд ручной (технически невооруженный), механизированный (технически вооруженный), автоматизированный (компьютеризированный), а также низкотехнологичный, среднетехнологичный и высокотехнологичный.

В зависимости от условий труда, их благоприятности или не благоприятности выделяют также виды труда: стационарный и мобильный, наземный и подземный, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный (свободный) и регламентированный с разной степенью его регламентации.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются рассмотренные квалификации признаки в их сочетании. Например, у рабочих производственной бригады на предприятии - труд преимущественно физический, средней сложности, коллективный, квалифицированный, технически вооруженный, средней тяжести, наёмный, передвижной, регламентированный, среднетехнологический.

Для научного работника эта характеристика труда выглядит следующим образом: труд умственный, индивидуальный, творческий, высококвалифицированный, научный, инновационный, стационарный, средней тяжести, привлекательный, самостоятельный, нерегламентированный.

Всесторонняя характеристика труда применительно к отдельному работнику и трудовому коллективу служит необходимой базой для оценки его соответствия требованиям, вытекающим из целей трудовой деятельности в решении экономических, организационных и социальных задач предприятия или работника.

1.2. Лекция №2 (4 часа).

Тема: «Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица»

1.2.1. Вопросы лекции:

1. Понятие рынка труда. Механизм функционирования рынка труда.
2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование.
3. Занятость населения: социально-экономическая сущность, классификация. Сущность и виды безработицы.

1.2.2. Краткое содержание вопросов:

1. Понятие рынка труда. Механизм функционирования рынка труда.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы - с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития.

Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, когда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование.

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Из этого определения вытекает, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью, а с другой, - не занятых, но которые могут трудиться. Т.о., трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Воспроизводство населения имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Возрастные границы и социально-экономический состав трудовых ресурсов определяются государственными законодательными актами. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16-59 лет включительно, у женщин 16-54 года. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В одних странах нижняя граница установлена в 14-15 лет (в отдельных - 18 лет), а верхняя - во многих 65 лет для всех или 65 лет для мужчин и 60-62 года для женщин.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Данная категория включает занятых и безработных и измеряется по отношению к обследуемому периоду.

3. Занятость населения: социально-экономическая сущность, классификация.

Сущность и виды безработицы.

Занятость - это обеспеченность рабочими местами и участие в трудовой деятельности, определяемые особенностями способа производства. Как экономическая категория занятость выражает общественные отношения, связанные с обеспечением населения рабочими местами и необходимыми средствами существования. В социальном плане занятость - это предоставление возможности работать в общественном или частном секторах производства всем желающим и способным трудиться.

На занятость населения, особенно сельского, влияет множество факторов, к основным из них можно отнести: территориальные (географические), экономические, социальные, демографические, правовые, национальные (этнические) и экологические.

Занятое население - население, вовлеченное в производственную и непроизводственную сферы деятельности. К занятому населению согласно ст.2 Закона РФ о занятости относят:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные, сезонные работы;

Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости. Это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Практическая потребность в учете населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Различают несколько категорий занятости: полную, неполную, продуктивную, рациональную, эффективную, неформальную.

Безработица может быть добровольной и вынужденной. Добровольная безработица возникает тогда, когда работника не устраивают уровень заработной платы либо характер

труда. Вынужденная безработица связана с дефицитом спроса на рабочую силу. Она в основном проявляется при серьезном спаде производства.

Для сельского хозяйства характерны следующие виды безработицы: маятниковая, структурная, региональная, специфическая, циклическая.

Маятниковая безработица связана с региональными, профессиональными, функциональными и возрастными перемещениями людей (переезд на новое место жительства; получение нового рабочего места, должности; учеба и т.д.). По своему содержанию данная форма безработицы в большей степени относится к добровольной.

Структурная безработица связана с особенностями развития отрасли сельского хозяйства по регионам. При этом избыток на рынке труда в одних регионах (секторах экономики) сопровождается недостатком рабочих рук в других.

Региональная безработица происходит из-за географических, природных, экологических, национальных и политических факторов, неблагоприятных для экономической деятельности.

Специфическая безработица - профессиональная и квалификационная безработица, возникающая в результате изменения способов производства. К специфической безработице можно отнести и безработицу граждан определенного пола или возраста. Так, особенно сложные проблемы на рынке труда испытывают женщины, имеющие детей дошкольного возраста, молодые люди и лица старших возрастов.

Циклическая безработица проявляется в условиях изменения экономической конъюнктуры. Она увеличивается в периоды кризисов и уменьшается во время подъемов производства.

1.3. Лекция №3 (4 часа).

Тема: «Организация труда»

1.3.1. Вопросы лекции:

1. Значение, понятие и содержание организации труда
2. Развитие теории организации труда (исторический аспект)

1.3.2. Краткое содержание вопросов:

1. Значение, понятие и содержание организации труда

Организационное обеспечение трудовой деятельности предполагает **организацию трудовых процессов**, т.е. определение приемов и способов, с помощью которых может быть выполнен конкретный вид труда.

Организация любого трудового процесса требует его изучения - определения необходимых затрат рабочего времени на его осуществление и соблюдения определенных принципов.

Основными принципами организации трудовых процессов являются пропорциональность, синхронность, ритмичность, непрерывность. Нетрудно заметить, что эти принципы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Среди других принципов организации труда следует назвать принципы оптимального содержания трудового процесса, специализации рабочих функций, минимальных перемещений и экономии движений, оптимальной интенсивности труда, ответственности, принцип типизации трудовых процессов.

Процесс труда осуществляется во времени и пространстве. Объектом пространственного приложения труда является **рабочее место**.

Рабочее место - первичное звено любого производственного и трудового процесса. Здесь органично соединяются основные элементы процесса труда - предмет труда, средства труда и сам труд. Поэтому правильное, определенным образом организованное рабочее место является важным условием высокопроизводительной работы исполнителей, неотъемлемой частью организации труда.

Под организацией рабочего места понимается его оснащение и оборудование, планировка, обслуживание.

Оснастить и оборудование рабочее место - это значит обеспечить его всеми необходимыми предметами и средствами труда: техникой, сырьем, материалами, различными приспособлениями, инструментами, производственной мебелью, тарой и т.п.

Планировка рабочего места предполагает наиболее рациональное пространственное размещение предметов и средств труда.

Цели планировки - эффективное использование производственных площадей, сокращение излишних передвижений и обеспечение удобной рабочей позы, создание удобных и безопасных условий труда. В этой связи важное значение при оснащении, оборудовании и планировке рабочих мест, конструировании и изготовлении машин, оборудования, приспособлений, инструментов, производственной мебели и т.п. имеет учет эргономических требований, антропометрических, физиологических и психологических данных человека.

2. Развитие теории организации труда (исторический аспект)

Начало применения научно обоснованных методов организации труда работников связывают с именем американского инженера Ф. Тейлора (1858-1915).

Бурное развитие промышленности в развитых капиталистических странах на рубеже XIX-XX веков, поиски путей получения высоких прибылей организации труда. При этом следует подчеркнуть весьма важный факт, что большинство проблем организации труда решались в те годы не в исследовательских организациях и лабораториях, а непосредственно в производственных условиях.

Именно в те годы появилось используемое и в настоящее время понятие «научная организация труда» (НОТ). Тейлор разработал систему организации труда и управления производством, известную в литературе как «система Тейлора» или «тейлоризм». Организация живого труда занимает в ней важнейшее место. Здесь, прежде всего, следует назвать тщательное изучение трудового процесса с разделением его на составляющие элементы - приемы и действия, устранение излишних и неловких, изучение каждого элемента в отдельности и определение рациональной последовательности их выполнения. Все это явилось предпосылкой измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса с помощью хронометражных наблюдений и установления конкретного, напряженного задания - урока (по нынешней терминологии - нормы труда).

В системе Тейлора нашли отражение такие элементы организации труда как организация рабочего места, чередование времени труда временем перерывов на отдых, набор и расстановка рабочих в коллективе, повышение их квалификации, сдельная оплата труда. Среди тех, кто дополнял или разрывал в той или иной степени систему Ф. Тейлора следует назвать американских инженеров Ф. Гилбрета (1868-1924) и Г. Эмерсона (1853-1931).

Среди научных интересов Г. Эмерсона заслуживают внимания вопросы нормирования труда, создания нормальных условий труда на производстве, производственного инструктажа, дисциплины труда.

Говоря о возникновении и развитии науки организации труда нельзя не упомянуть об американском враче и психологе Э. Мэйо (1880-1949) и американском инженере, основателе автомобильной династии Г. Форде (1863-1947). Их по праву можно отнести к числу первых, кто обратил внимание на факторы организации труда и производства, непосредственно связанные с человеком и отражающие его личностные характеристики и трудовое поведение, которые называют социально-психологическими факторами рациональной организации труда или просто человеческими.

В России большая научная и практическая работа в области организации труда развернулась в 20-е годы прошлого столетия. В то время в нашей стране насчитывалось более 50 научно-исследовательских организаций, среди которых Центральный институт труда (директор - видный специалист по вопросам НОТ, стоявший у истоков этой науки у нас в стране А. К. Гастев).

Казанский институт научной организации труда, Всеукраинский институт труда. Таганрогский институт научной организации производства, Центральная лаборатория по

изучению труда. Были переведены работы Ф. Тейлора, Ф. Гилбрета, Г. Эмерсона, Г. Форда, А. Файоля и др., что помогло нашим ученым и организаторам производства ознакомиться с зарубежной теорией и практикой в области организации труда и производства. Большую известность в 20-30-е годы приобрели работы отечественных авторов А.К. Гастева.

Существенный вклад в науку об организации труда в те годы внесли видные отечественные ученые - С.Г. Струмилин, В.М. Бехтерев, В.М. Иоффе, И.М. Бурдянский, Е.Ф. Розмирович, Ф.Р. Дунаевский, С.Г. Колеснев, И.Н. Некрасов.

Начиная с середины 30-х годов, исследования в этой области велись ежегодно, а затем практически прекратились. К проблемам организации вернулись в 60-х годах и исследования продолжались до начала перестройки и преобразований в экономике страны.

1.4. Лекция № 4 (4 часа).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

1.4.1. Вопросы лекции:

1. Измерение труда, сущность и роль нормирования труда.
2. Классификация затрат рабочего времени и ее использование для нормирования труда.
3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда.

1.4.2. Краткое содержание вопросов:

1. Измерение труда, сущность и роль нормирования труда.

Под **измерением труда** понимают установление затрат рабочего времени на выполнение какого-либо конкретного трудового процесса или его части. При этом нас интересуют не только фактические затраты рабочего времени но и ожидаемые (при изменении организационно-технических условий). Таким образом, измерение труда ставит своими целями: определение существующих затрат труда на выполнение трудовых процессов или их составных элементов (операций, приемов, действий, движений); выявление структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены (дня) или ее части и оценка составных частей с точки зрения их необходимости и рациональности; создание базы для ожидаемых (перспективных) расчетов затрат рабочего времени, т.е. нормирования труда. При этом необходимо подчеркнуть, что измерение и нормирование труда тесно взаимосвязанные, но имеющие самостоятельное значение сферы экономической работы на предприятиях. Измерение труда являясь, с одной стороны, основой установления норм труда, с другой - занимает положение связующего звена между нормированием труда и анализом всей трудовой деятельности на предприятиях. При этом важно, что измерение труда даст ожидаемый эффект, если оно охватывает все категории работающих, а не только рабочих, но и специалистов, и руководителей.

Для измерения труда используются различные средства и способы. К ним, прежде всего, относятся фотография рабочего дня, хронометраж, фотохронометраж.

Фотография рабочего дня применяется, когда необходимо изучить затраты рабочего времени в течение рабочего дня (смены) или какой-то его части. Термин «фотография» означает, что наблюдатель фиксирует все без исключения затраты рабочего времени в специальном наблюдательном листе. Фотография рабочего дня позволяет определить рациональность использования рабочего времени, выявить потери рабочего времени и их причины, разработать организационно-технические мероприятия по устранению таких потерь, совершенствуя тем самым организацию труда и производства. Широкое распространение получили индивидуальная фотография (объект наблюдения один работник), групповая (наблюдение ведется одновременно за несколькими работниками), самофотография (работник сам фиксирует имеющиеся в его работе потери рабочего времени).

Хронометраж - это способ изучения и измерения затрат рабочего времени отдельных повторяющихся элементов трудового процесса, причем данные даже не в течение рабочего дня (смены), что отличает его от фотографии рабочего дня.

Фотохронометраж - соединяет в себе два предыдущих способа изучения и измерения труда.

Для измерения затрат рабочего времени могут использоваться и другие способы.

Способ моментальных наблюдений представляет собой исследование затрат рабочего времени, загруженность работников и использования оборудования во времени на основе выработанных наблюдений, проводимых в случайно выбранные моменты. Способ моментальных наблюдений позволяет определять величину затрат рабочего времени, не прибегая к сплошному и непосредственному их измерению, путем фиксации числа случаев их повторяемости, т.е. в короткие сроки и при небольшом числе наблюдателей охватить значительное количество изучаемых объектов и трудовых процессов.

Видеокиносъемка - своеобразный способ изучения трудовых процессов и измерения труда, позволяющая наглядно зафиксировать и трудовой процесс, и его отдельные элементы - операции, приемы, действия, движения. Она дает возможность установить не только методы и приемы труда и затраты рабочего времени, но и отдельные показатели условий труда, состав работников, участвующих в трудовом процессе, их взаимодействие.

Норма времени - это затраты рабочего времени на выполнение единицы работы или производство единицы продукции. Поскольку, рабочее время служит всеобщей мерой труда и следовательно, нормирование сводится к определению необходимых затрат времени на выполнение той или иной работы (изготовление той или иной продукции), или ее более мелкие части - норматив, норма времен как правило, являются исходной базой для расчета других видов норм.

Норма выработки - количество единиц продукции (га, тн, м, шт.), которое должно быть произведено в единицу времени (смену, час). Между нормой выработки и нормой времени, как не трудно заметить, существует обратно пропорциональная зависимость.

Норма обслуживания - количество единиц оборудования, машин, животных, число рабочих мест, размер площади обслуживаемых одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену).

Норма численности - число работников соответствующего состава, обслуживающих какой-либо объект (агрегат, животноводческая ферма или комплекс, поточная линия, склад и т.п.). Следует также сказать о комплексных нормах, устанавливаемых на взаимосвязанных трудовых процессах, например, в сельскохозяйственном производстве; основой для комплексных норм служат нормы труда на отдельные трудовые процессы.

2. Классификация затрат рабочего времени и ее использование для нормирования труда.

Существует несколько общепринятых классификаций затрат рабочего времени, различающихся по детализации в зависимости от целей (измерение затрат труда, анализ, нормирование труда) и объектов их применения (рабочие, специалисты, служащие, руководители). Ниже представлена одна из таких классификаций.

Классификация затрат рабочего времени

Фактическая продолжительность смены (рабочего дня) исполнителя	
Время работы	Время перерывов
I. Время работы по выполнению производственного задания 1. Время подготовительно-заключительных работ 2. Время оперативной работы: а) основное.	I. Время регламентированных перерывов 1. Время на отдых и личные надобности исполнителя: а) на отдых. б) на личные надобности 2. Время перерывов,

<p>б) вспомогательное;</p> <p>3. Время организационно-технического обслуживания рабочего места.</p> <p>II. Время случайной и непроизводительной работы (исправление брака), не предусмотренное производственным заданием.</p>	<p>обусловленных технологией и организацией работ.</p> <p>II. Время нерегламентированных перерывов (потери времени)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Из-за нарушения трудовой дисциплины 2. По техническим причинам 3. По организационным причинам 4. По метеорологическим причинам 5. По прочим причинам
---	---

Общее время работы (смены, дня) включает в себя как затраты времени, связанные с выполнением производственного задания, так и затраты времени, не предусмотренные производственным заданием (выполнение несвойственных функций, исправление брака); при расчете норм труда они не учитываются, но в производственном процессе имеют место.

3. Методы и способы нормирования труда. Порядок установления и использования норм труда.

Для разработки норм труда используются специальные методы. В практике различаются два метода установления норм - аналитический и суммарный.

Аналитический метод нормирования предусматривает предварительное изучение трудового процесса и затрат рабочего времени, анализ использования техники, оборудования, рабочего времени. При этом методе используются два различных подхода - аналитически экспериментальный и аналитически расчетный, различающиеся способом определения затрат времени.

Аналитически экспериментальный способ применяется для определения затрат на каждый элемент трудового процесса и на трудовой процесс в целом на основе исследования этих затрат на рабочем месте и их анализа. Затраты рабочего времени исследуются путем непосредственного наблюдения за трудовым процессом с помощью рассмотренных выше способов - фотографии рабочего, хронометража и др. Аналитически экспериментальный способ применяется при отсутствии базовых (типовых, единых) норм и нормативов или если они не могут быть использованы из-за несоответствия конкретным условиям производства.

Аналитически расчетный способ предусматривает установление затрат времени на трудовой процесс и его отдельные элементы не путем измерений, а по заранее разработанным специальными учреждениями базовым нормативам различной степени укрупнения межотраслевого, отраслевого и местного уровней.

Два способа аналитического метода нормирования труда взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Суммарный метод нормирования, в отличие от аналитического, характеризуется тем, что норма определяется на трудовой процесс в целом, а не на составные элементы. Трудовой процесс и затраты времени, как правило, не изучаются и не анализируются. Нормы труда, при этом, могут быть установлены: опытным путем - на основе личного опыта нормировщиков; статистически - на основе учета фактических затрат труда за определенное время; по аналогии - путем сравнения данной работы (по объему, сложности, технологий, по средствам труда) с аналогичными работами, выполнявшимися ранее.

Любая норма труда должна определяться с учетом данных науки и нового опыта. Установление норм предполагает, что при разработке каждого из ее видов следует, помимо изучения и анализа трудового процесса затрат рабочего времени, учитывать и анализировать все факторы, зависящие от производства и работников и влияющие на величину затрат труда, а следовательно и на величину нормы труда. Такие факторы называются **нормообразующими**.

Психофизиологическое обоснование норм труда означает, что при их разработке необходимо обеспечить нормальный уровень интенсивности труда, рациональный режим труда и отдыха, исключить (или, по крайней мере, свести к минимуму) влияние на организм работников вредного воздействия окружающей среды в интересах сохранения их высокой работоспособности и здоровья. И, наконец, **социальное** обоснование норм труда предусматривает обеспечение содержательности и привлекательности труда, учет их влияния на рост квалификации работников, укрепление дисциплины труда, сокращение текучести кадров, развитие творческой инициативы и интереса к работе.

Единые нормы применяют на одинаковых работах, на предприятиях одной или нескольких отраслей. Примерами таких норм могут служить единые нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом, погрузочно-разгрузочные работы, на работы в строительстве. **Типовые** нормы применяют на одинаковых наиболее распространенных работах с типовой технологией производства и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий. Они носят рекомендательный характер и могут не применяться, если на данном предприятии технология производства и организация труда существенно отличаются от типовых. **Местные** нормы разрабатываются и применяются на одном конкретном предприятии или группе предприятий; они носят временный характер и действуют до тех пор, пока не будет установлена и рекомендована единая или типовая норма.

1.5. Лекция №5 (6 часов).

Тема: «Нормирование труда в растениеводстве и животноводстве»

1.5.1. Вопросы лекции:

1. Основные нормообразующие факторы.
2. Методика нормирования труда.
3. Паспортизация полей.

1.5.2. Краткое содержание вопросов:

1. Основные нормообразующие факторы.

К механизированным полевым работам относят: лущение, дискование, сплошную культивацию, боронование, пахоту, посев (посадка), прикатывание, междурядную обработку, опыливание, опрыскивание, внесение удобрений, полив, кошение, сгребание, копнение, ворошение, сволакивание, скирдование, комбайновую уборку, снегозадержание и др.

Для всех видов механизированных работ используют методики определения норм труда:

- 1) По материалам хронографии рабочего дня;
- 2) По нормативам или нормативным таблицам;

Нормы затрат труда определяются на одного или группу работников при учете следующих нормообразующих факторов.

Технологические факторы: (требования агротехники) - глубина обработки почвы и заделки семян, ширина междурядий, способы посадки и посева, нормы высеяния семян и посадки рассады, нормы внесения удобрений.

Технические факторы: (конструктивные и эксплуатационные особенности тракторов и сельскохозяйственных машин) - ширина захвата, масса, вместимость семенных ящиков, бункеров, резервуаров, пропускная способность, удельное сопротивление и давление машин и орудий, обусловленная типами рабочих органов; энергетические и тягловые ресурсы техники (тягловая характеристика, мощность на привод рабочих органов).

Биологические факторы: урожайность, засоренность, соломистость зерновых культур, густота и высота растений, полегкость, влажность и другие свойства растений.

Природные факторы: постоянные показатели полей: площадь, длина гона, угол склона, конфигурация, рельеф, наличие препятствий, каменистость, влажность, тип и подтип почв, высота над уровнем моря.

Организационные факторы: трудоемкость ежемесячного технического ухода, организационно-техническое обслуживание технического места, рациональная организация трудовых процессов.

Все эти факторы существенно сказываются на часовой производительности труда, времени чистой (основной работы, что и должно быть отражено в нормах затрат труда).

2. Методика нормирования труда.

Нормы затрат труда на механизированных полевых работах определяют по формуле:

$$H_{cm} = WT_{osn}, \text{ где}$$

H_{cm} - норма выработки за смену, га;

W - производительность агрегата, га, за один час основного времени;

T_{osn} - чистое (основное) рабочее время в течение смены, ч.

Производительность агрегата за 1 час основного времени рассчитывают по формуле:

$$W = 0,1B_p V_p, \text{ где}$$

B_p - рабочая ширина захвата агрегата, м;

V_p - рабочая скорость агрегата, км/ч.

Рабочая ширина захвата агрегата зависит от вида выполняемой работы, конструктивных особенностей машин и их количества.

Данные показатели определяют по формуле:

$$B_p = nbkB, \text{ где}$$

n - количество машин, орудий или корпусов в агрегате, шт;

bk - конструктивная ширина захвата одной машины или корпуса, м;

B - коэффициент использования конструктивной ширины захвата, которые устанавливают по справочникам и каталогам.

Коэффициент использования \cdot ширины захвата агрегата: на посеве, посадке, междурядной обработке равен единице.

На боронование, лущение, дискование, культивации, прикатывании, ворошении, сгребании сена и прямом комбайнировании меньше единицы; на пахотных - больше единицы.

Рабочая скорость движения агрегата (V_p) зависит от тяговых сопротивлений машин, орудий и их количества, агротехнических требований вида и особенностей растений, природных условий.

Для участков правильной конфигурации рабочей скорости (км/ч) определяют по формуле

$$V_p = \frac{L_{cp} n}{1000_{osn}}, \text{ где}$$

L_{cp} - средняя длина гона, м;

n - число проходов гонов;

T_{osn} - основное время, чистое время за период наблюдения в часах.

Время основной (чистой) работы определяют по материалам наблюдений или по нормативам. На его основе устанавливают рациональный баланс времени смены (T_{cm}). на механизированных полевых работах, в которую включают следующие затраты времени:

$$T_{cm} = T_{n.z.} + T_{osn} + T_{vcp} + T_{obc} + T_{otd} + T_{l.h.}$$

Время основной работы при механизированном труде - выполнение основных рабочих процессов, вспашка, посев, посадка, уборка.

В него не включается время вспомогательных работ (T_{vcp}), т.е. время на внутрисменные переезды (T_{per}), время загрузки и выгрузки семян, удобрений ($T_{загр/выгр}$) сюда не включается время поворотов ($T_{пов}$), время замены транспортного средства ($T_{зам}$), отсюда время вспомогательное непосредственно зависит от времени основной работы исполнителя на агрегате, исходя из этого время основной работы можно выразить формулой:

$$T_o = \frac{T_{cm} - (T_{n.z.} + T_{obc} + T_{omd} + T_{n.h.})}{1 + t_{nep} + t_{зач/выч} + t_{нов} + t_{ож}}$$

t_{nep} - коэффициент, характеризующий отношение внутрисменных переездов к основному времени за период наблюдения;

$t_{ож}$ - коэффициент взаимного ожидания.

Время подготовительно-заключительной работы включает затраты времени на ежесменный технический уход $T_{т.у.}$, получение наряда $T_{n.h.}$, переезды в начале и конце смены на расстояние до двух километров $T_{n.h.k.}$, сдача наряда и агрегата T_{ch}

$$T_{n.z.} = T_{т.у.} + T_{n.h.} + T_{n.h.k.} + T_{ch..}$$

T_{obc} = время на очистку рабочих органов сельскохозяйственных машин (T_{oq}) + время проверки исполнителем качества работы ($T_{кач}$) + время, предусмотренное технической инструкцией на технологические и другие регулировки узлов и агрегатов и техническое обслуживание (смазка, замена рабочих органов и другое) ($T_{рег}$, $T_{тех}$).

$$T_{obc} = T_{oq} + T_{кач} + T_{рег} + T_{тех}$$

Время на отдых и личные надобности - это время регламентируемых перерывов.

На личные надобности исполнителя установлен норматив времени -10 минут в смену независимо от времени работы и продолжительности рабочей смены.

Норматив времени на отдых зависит от вида сложности, тяжести, вредности работы, а также от факторов утомляемости (физические усилия, нервное напряжение, темп, поза, монотонность, шум, вибрация, освещение).

Получив значение $T_{n.z.}$, T_{obc} , $T_{всп}$, определяют время основной работы исполнителя, работающего на агрегате за смену. При нормировании комплексных взаимосвязанных процессов следует предусматривать время на перерывы (время взаимного ожидания), обусловленные технологией и организацией трудового процесса ($T_{п.т.о.}$) - это время ожидания посевными и уборочными агрегатами транспортных средств, транспортными средствами -погрузчиков, комбайнов и т.д.

Таким образом выработки рабочего, выполняющего механизированные полевые работы определяется при условии максимальной согласованности всех операций. Точность расчета проверяется рациональным балансом T_{cm} , которая представляет собой сумму слагаемых:

$$T_{cm} = T_{n.z.} + T_o + T_b + T_{obc} + T_{omd} + T_{n.h.} + T_{n.m.o.}$$

3. Паспортизация полей.

Паспортизация полей - это выявление факторов, влияющих на норму затрат труда исполнителя, производительность машинно-тракторного агрегата и расход топлива.

Для проведения паспортизации полей используют план землепользования, карты полей, материалы агрехозяйственных обследований.

Паспортизация полей проводит специальный эксперт, агрономы, экономисты по труду, нормировщики. Результаты паспортизации оформляются в виде таблиц. В ведомости записывают параметры каждого поля (севооборота): длина, ширина, площадь, длина гона, угол склона, каменистость, изрезанность, наличие препятствий, сложность конфигурации, тип, подтип, состав почвы).

В сельском хозяйстве часто применяют групповое поточное использование техники, особенно при уборке зерновых, картофеля, сахарной свеклы, заготовки кормов, это возможно в случае равенства часовой производительности на взаимосвязанных рабочих местах. Для выполнения таких работ создают специальные трудовые коллективы: звенья, отряды, группы для которых устанавливают комплексную норму.

Основа комплексной нормы - норма выработки ведущего агрегата

$$H_{cm} = WT_o$$

Чтобы определить комплексную норму, установленную с учетом дополнительных затрат времени на ожидание, норму выработки одного агрегата умноженного на число агрегатов в группе/звене (определяет при организации трудовых коллективов с учетом объема работ, оптимального срока их проведения, других природно-хозяйственных условий).

1.6. Лекция № 6 (4 часа).

Тема: «Производительность и эффективность труда»

1.6.1. Вопросы лекции:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.
2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

1.6.2. Краткое содержание вопросов:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.

Успешность любой трудовой деятельности характеризуется ее эффективностью. Под эффективностью труда следует понимать социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов. Такое определение отражает понятие эффективности с качественной стороны как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. С количественной стороны понятие эффективности определяется как частное отделения полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

Определение эффективности труда имеет большое практическое значение для выработки стратегии и тактики в решении вопросов обеспечения успешной деятельности предприятий в условиях рынка. Процесс постоянной целенаправленной работы по повышению эффективности труда может быть назван эффективизацией труда. В принципе эффективизация труда означает процесс поиска наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов. Введение в научный и практический оборот понятия «эффективизация» продиктовано необходимостью применения динамического эквивалента статическому понятию «эффективность» в той же мере, как соотносятся понятия «интенсивность» и «интенсификация», «активность» и «активизация».

Стратегия эффективизации предполагает определение основных направлений повышения эффективности труда на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрейшего преодоления кризисного состояния экономики. Тактика эффективизации заключается в разработке и осуществлении текущих мероприятий по выявлению и использованию резервов повышения эффективности труда на основе устранения непроизводительных затрат.

Эффективизация труда как на стратегическом, так и на тактическом уровне имеет своим результатом приращение эффективности труда, рассматриваемой в динамике. Многоаспектность эффективности как социально-экономической категории требует рассмотрения ряда понятий, выражающих ее сущность.

Кроме программы эффективизации на предприятии разрабатываются мероприятия по рациональному использованию всех видов ресурсов. Важное значение имеют систематическое проведение оперативного анализа, диагностики, выявление и устранение узких мест и потерь в производстве, а также расчет производственных мощностей предприятий и подразделений (с использованием компьютера) как основы планирования и анализа их использования. При определении вознаграждения работника результатам (деятельности) предприятия учитывается его вклад в производительности и эффективности труда.

2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

Производительность труда - показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам выработкой на единицу затрат труда. От уровня и производительности труда зависят развитие общества и благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени неизменном её качестве;
- повышения качества продукции при неизменной создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Существуют различные комбинации видов роста производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, производимой на предприятии, применяются различные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный стоимостный и трудовой.

Натуральный метод - объем производства продукции выражается в физических единицах- штуках, килограммах, метрах и т.д. Такой способ измерения объема выпускаемой продукции представляется наиболее точным но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

Условно-натуральный метод измерения объема производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Область применения этого метода также ограничена лишь некоторыми отраслями народного хозяйства.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объема производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод даёт существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране.

Важный материально-технический фактор - повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

1.7. Лекция № 7 (6 часов).

Тема: «Организация оплаты и стимулирования труда»

1.7.1. Вопросы лекции:

1. Основы организации и регулирование оплаты труда в России.
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Сущность и виды стимулирования труда.

1.7.2. Краткое содержание вопросов:

1. Основы организации и регулирование оплаты труда в России.

Оплата труда на предприятии организуют на основе нормирования и тарификации труда, а также применения различных форм и систем оплаты труда. Нормирование труда устанавливает меру труда, т.е. затраты времени, при помощи которых можно количественно измерить труд.

Тарификация труда позволяет произвести оплату в зависимости от сложности и качества труда. Каждый вид трудовой деятельности имеет свои отличительные особенности. Выполняемая работа требует от исполнителя определенных знаний, квалификации, навыков и опыта. Следовательно, она может быть различной по сложности и ответственности, т.е. по качеству труда. Кроме того, трудовая деятельность осуществляется в разных условиях. Все эти факторы учитываются при оплате труда путем его тарификации.

Под тарификацией понимают научный метод отнесения отдельно вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда. Тарификация труда основана на применении тарифной системы, при помощи которой производится указанная дифференциация.

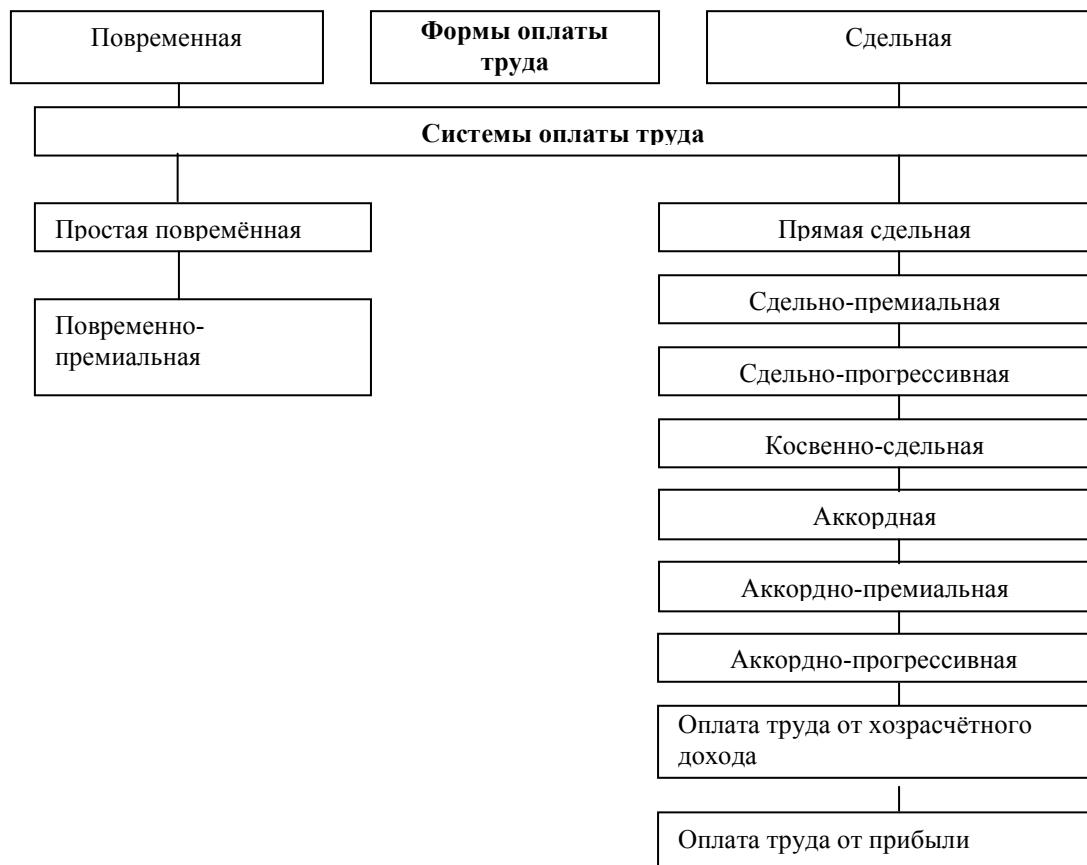
Под тарифной системой следует понимать систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актах и нормативных актах для регулирования заработной платы групп в зависимости от сложности условий труда, значимости, интенсивности, характера производства, природно-климатических условий.

2. Формы и системы оплаты труда.

Форма оплаты труда – это принятый на каждом конкретном предприятии способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы. Выделяют две основные формы оплаты: сдельную и повременную.

Сдельная форма оплаты труда основана на оценке выполненного объема работы или произведенной продукции. При данной форме оплаты налицо прямая зависимость между объемом выполненной работы и получаемым вознаграждением. При сдельной форме оплаты соблюдаются следующие условия:

- при нормальной интенсивности труда работник получает достаточно высокую заработную плату;
- объем и качество выполненной работы зависят от индивидуальных или коллективных усилий работающих;
- в процессе труда не допускается значительных потерь в использовании рабочего времени по не зависящим от исполнителей причинам;
- обеспечивается точный учет количества и качества выполненной работы;
- увеличение выработки не приводит к снижению качества работы.



3. Сущность и виды стимулирования труда.

Следует выделять моральное и материальное виды стимулирования труда.

Моральное стимулирование работника побуждает человека трудиться эффективнее. Наиболее важным в этом отношении является "фактор своего места". Искусство руководителя состоит в таком распределении человеческих ресурсов, при котором работники максимально ощущали бы свою полезность и получали бы удовлетворение от проделанной работы. В этом случае осознание своей значимости станет для работников очень сильным мотиватором. Другими сильными стимулирующими факторами для работников могут быть возможность продвижения по служебной лестнице и возможность творчества. Эти стремления надо всячески поощрять, правда, следует понимать, что мотивировать они будут лишь тех людей, которые в этом нуждаются.

Другим фактором, безусловно оказывающим влияние на эффективность труда работников, является обстановка внутри компании. Здесь руководителям необходимо понять, что ни при каких условиях нельзя экономить на условиях труда работников и создании благоприятного психологического климата внутри компании. Выполнение этих условий само по себе не приносит экономического эффекта в чистом виде.

Среди тех форм морального стимулирования, которые следует рекомендовать для применения выделяют:

- организация питания внутри компании;
- оплата транспортных расходов;
- медицинское обслуживание;
- помощь в получении дополнительного образования;
- программы страхования;
- организация корпоративных пенсионных и сберегательных фондов;
- проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, организация совместных поездок.

Выделяются следующие виды материального стимулирования:

- заработка плата;
- бонусы;
- участие в прибылях;
- планы дополнительных выплат;
- участие в акционерном капитале.

Центральное место в системе материального стимулирования занимают формы и системы оплаты труда, тарифные оклады, премиальные системы и дополнительные виды доплат.

1.8. Лекция № 8 (2 часа).

Тема: «Оплата труда работников первичных трудовых коллективов»

1.8.1. Вопросы лекции:

1. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах
2. Формирование фонда оплаты труда
3. Расчет оплаты за конечные результаты труда.

1.8.2. Краткое содержание вопросов:

1. Формы и системы оплаты труда, применяемые в первичных трудовых коллективах

Основными формами организации трудовых коллективов на сельскохозяйственных предприятиях являются бригады, звенья, отряды (комплексы) и рабочие группы. Важную роль в стимулировании труда работников играет правильный выбор форм и систем оплаты труда, наиболее полно отвечающих условиям конкретного хозяйства и производственного подразделения, учитывая степень сложности, количество и качество определенного вида работ.

Почасовая повременная оплата часто используется подрядными трудовыми коллективами как одна из форм авансирования до окончательного расчета. Наиболее полно учитывает факторы качества, своевременности, сложности выполняемых работ повременно-премиальная система оплаты труда. При этой системе заработка рабочего зависит не только от количества отработанного времени, квалификации, но и от показателей качества работы. В практике трудовых коллективов, работающих на принципах подряда, качественные показатели при авансировании рабочих-повременщиков учитываются через коэффициент трудового участия (КТУ).

Оплата труда в растениеводстве. В отрасли применяются аккордно-премиальная, сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы оплаты труда. Наиболее распространенной является *аккордно-премиальная система*.

Бригаде или звену устанавливаются расценки за единицу продукции с учетом качества или за стоимость продукции по фактическим ценам реализации. Если продукция не реализуется за пределы хозяйства, она оценивается по плановой себестоимости (рассада, черенки) либо по стоимости 1 ц овса в переводе на кормовые единицы (солома зерновых культур, ботва корнеплодов и т.д.).

Расценки за продукцию устанавливают, как правило, для бригады, звена в целом, исходя из нормы производства продукции и тарифного фонда заработной платы. При расчете за единицу продукции эту сумму делят на количество продукции, которое должно произвести подразделение. Для оплаты труда членов подрядных коллективов применяют еще и прогрессивно возрастающие расценки за продукцию в зависимости от урожайности.

Сдельно-премиальная система оплаты труда применяется при закладке и выращивании до плодоношения многолетних насаждений, посадке и уходе за лесополосами, при выполнении хозяйственных и других работ, не связанных с производством продукции. При этой системе труд рабочих бригады, отряда, звена до получения продукции оплачиваются за фактически выполненный объем работ по сдельным расценкам, определенным на основе тарифных ставок и норм выработки. После оприходования урожая и незавершенного производства производят доплату за продукцию.

Повременно-премиальная система оплаты имеет ограниченное применение — в основном на работах, которые трудно или нецелесообразно нормировать, либо как одна из форм авансирования до окончательного расчета за произведенную продукцию.

Премирование рабочих, запятых в растениеводстве, с учетом конкретных условий производится по показателям, разработанным в хозяйстве. Показатели должны стимулировать рост производства продукции по сравнению с предшествующими годами, повышение производительности труда, снижение себестоимости, повышение урожайности сельскохозяйственных культур, достижение высокой выработки на один трактор, комбайн и т.п.

2. Формирование фонда оплаты труда

В фонд заработной платы включаются: тарифный фонд, исчисленный по технологоческим картам на основе урожайности, запланированного объема работ (в том числе незавершенного производства), установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок; заработка руководителя подрядного подразделения, входящих в его состав специалистов и вспомогательных работников; доплата за продукцию (до 50 % тарифного оклада); дополнительная оплата за качество и сроки выполнения работ; надбавки за классность, мастерство и высокую квалификацию; премии, фактически выплаченные в среднем за 3—5 предшествующих лет в расчете на 1 руб. тарифного заработка. Кроме того, в него может входить заработка механизаторов, предназначенная для ремонта используемой ими техники.

До окончательного расчета членам бригады выплачивают аванс в пределах планируемого единого фонда оплаты труда (как остатка хозрасчетного дохода). По итогам года, исходя из фактической стоимости полученной продукции и прямых материальных затрат на ее производство, определяют фонд доплаты труда за полученный валовой доход. Раз-

ница между общим фондом оплаты труда, образованным по установленным нормативам от фактически полученного валового дохода, и выплаченным в течение года авансом по всем видам продукции составляет сумму доплат членам бригады. Порядок распределения этих доплат устанавливает коллектив бригады. Чаще всего их распределяют пропорционально заработку, выплаченной в течение года, с учетом КТУ.

В ряде хозяйств оплату производят на основе распределения валового дохода с применением внутрихозяйственных цен и условий купли-продажи продукции и материальных ресурсов. Сущность такой оплаты заключается в том, что при окончательном расчете произведенную подразделением продукцию и выполненные им услуги оценивают по заранее установленным внутрихозяйственным расчетным (или договорным) ценам. К этой сумме прибавляют стоимость принятых претензий на причиненный подразделению ущерб и вычитают стоимость израсходованных материальных ресурсов по внутрихозяйственным планово-учетным ценам, а также стоимость услуг других подразделений и принятых от них претензий. Разность составляет фонд оплаты труда. Из него вычитают выплаченный в течение года аванс и заработок привлеченных лиц. Оставшуюся сумму распределяют между членами коллектива.

Если выплаченный аванс превышает фонд оплаты труда по конечным результатам, долг погашают за счет фонда оплаты труда следующего года или резерва.

Надбавки за стаж работы начисляют индивидуально каждому работнику на общих основаниях, а натуральную оплату и надбавки за классность распределяют в порядке, установленном коллективом. При стихийных бедствиях или убытке не по вине подразделения часть сумм возмещается хозяйством за счет средств, поступающих от государственного страхования.

При различных системах оплаты труда формирование фонда заработной оплаты имеет свои особенности.

В растениеводстве при аккордно-премиальной системе тарифный фонд заработной платы (оплаты труда) определяют на основе технологических карт возделывания и уборки культур, исходя из урожайности, запланированного объема работы, установленных норм выработки и соответствующих тарифных ставок.

В запланированный объем работ включают: подготовку семян к посеву; вывоз на поля удобрений; все полевые сельскохозяйственные работы, в том числе уборку урожая, первичную доработку продукции; силосование кормов, буртование корнеклубнеплодов; работы под урожай будущего года, производимые силами бригады (отряда, звена).

В тарифный фонд заработной платы входит заработка плата бригадира, его помощника, звеньевого, а также заработка плата рабочих, выполняющих вспомогательные операции, входящие в технологический процесс (мастера-наладчики, водители автомобилей и др.), и специалистов среднего звена. При исчислении расценок за единицу продукции фонд заработной платы этих работников распределяется по культурам пропорционально заработной плате рабочих.

3. Расчет оплаты за конечные результаты труда.

Расчет оплаты за конечные результаты труда осуществляют по завершении уборки урожая, после оприходования продукции. Сумму оплаты определяют путем умножения расценок на валовой сбор по каждой культуре.

Из общей суммы оплаты за продукцию вычитают полученный подрядным коллективом аванс и выданную привлеченным работникам заработную плату. Разницу распределяют в виде доплаты за продукцию в расчете на 1 руб. заработка или с учетом КТУ. Эту доплату выдают не по каждой культуре в отдельности, а в целом по всем закрепленным за бригадой (звеном) культурам.

Если при авансировании не учитывают повышение оплаты труда в связи с уборкой урожая, то разницу между суммой заработной платы, предусмотренной технологическими картами за работы на уборке урожая, и авансом выдают одновременно с доплатой за про-

дукцию. В таком же порядке может выплачиваться в конце года и надбавка за выполнение важнейших сельскохозяйственных работ с хорошим качеством и в оптимальные сроки.

Премирование. Рабочие, занятые в растениеводстве и животноводстве, премируются за основные результаты работы по следующим показателям:

экономия прямых затрат. Выплачивается до 70 % полученной экономии (в случае превышения установленных затрат по вине бригад или звеньев производится их возмещение полностью или частично из средств, предусмотренных на оплату труда и премирования);

перевыполнение плана производства продукции, кормов, повышение урожайности культур и продуктивности скота и птицы по сравнению с уровнем, достигнутым за предшествующие 3—5 лет, другие показатели работы, учитывающие специфику отрасли и условия производства;

увеличение производства некоторых сельскохозяйственных культур (риса, гречихи, проса, подсолнечника и др.), *отдельных видов продукции животноводства*.

Для конкретных бригады, звена, рабочего не допускается множественность показателей премирования.

Применение коэффициентов трудового участия. Коллективы (советы) бригад и звеньев имеют право в пределах установленных размеров премий, доплат за продукцию и дополнительных выплат определять размеры этих видов заработка для каждого члена коллектива с учетом реального его вклада в общие результаты работы.

С этой целью применяются коэффициенты трудового участия, которые представляют собой обобщенную количественную оценку трудового вклада каждого в зависимости от производительности его труда и качества работы. В понятие «качество работы» включают также совмещение профессий, выполнение более сложных операций, увеличение зон обслуживания, подмену отсутствующего рабочего, помочь другим членам коллектива, соблюдение трудовой производственной дисциплины.

За базовый коэффициент трудового участия принимают единицу, которая в зависимости от индивидуального трудового вклада в общий результат может корректироваться с помощью повышающих и понижающих факторов

1.9. Лекция № 9 (2 часа).

Тема: «Оплата труда при различных формах собственности и хозяйствования»

1.9.1. Вопросы лекции:

1. Правовое регулирование оплаты труда
2. Натуральная оплата труда.
3. Оплата труда по трудодням.

1.9.2. Краткое содержание вопросов:

1. Правовое регулирование оплаты труда

Основная особенность правового регулирования оплаты труда в современных условиях — постепенное снижение роли централизованного регулирования всех видов выплат. Право устанавливать размеры тарифных ставок (окладов), выбирать виды доплат и надбавок предоставлено самим предприятиям, кроме бюджетных учреждений и организаций.

Согласно КЗоТ оплата труда каждого зависит от его личного трудового вклада и качества работы и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы, национальности, отношения к религии, принадлежности к общественным объединениям.

Установлен минимальный размер оплаты труда, который носит гарантированный характер. Месячная оплата труда работника, отработавшего полностью определенную на данный период норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

При оплате труда рабочих могут применяться тарифные ставки, оклады, а также бестарифная система, если предприятие, учреждение, организация считут такую систему наиболее целесообразной.

Вид системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, иных поощрительных выплат, а также соотношение между ними для отдельных категорий персонала предприятия, учреждения, организации определяют самостоятельно.

2. Натуральная оплата труда.

Размеры натуральной оплаты устанавливались в соответствии с нормами, утвержденными государственными или местными органами власти. Натуральная оплата производилась в зависимости от степени трудового участия работника в производственном процессе. Так, например, размер выдачи сельскохозяйственной продукции зависел от количества отработанных трудодней, участия в тех или иных видах работ, начисленной заработной платы.

Широкое применение натуральной оплаты в сельском хозяйстве обусловлено следующими причинами:

в условиях нестабильной экономической ситуации и высокой инфляции натуральная оплата (зерно, корма, овощи, фрукты, молоко и др.) гарантирует определенный уровень жизни сельских жителей за счет продажи продукции на рынке или личного ее потребления;

использование в личном подсобном хозяйстве молодняка животных и птиц позволяет повысить трудовую занятость и, следовательно, смягчить сельскую безработицу;

применение натуральной оплаты труда снижает задолженность по заработной плате и материально-денежные затраты на производство продукции.

Натуральная оплата может быть в виде части (доли) произведенной продукции, выдаваемой за выполненный объем работы, продажи продукции в счет заработной платы, натурального премирования. Кроме того, практикуется бесплатная выдача продукции пенсионерам, престарелым, многодетным семьям и другим социально не защищенным слоям населения.

Натуральная оплата получила распространение при заключении договоров между администрацией предприятий и непостоянными (сезонными) рабочими. В договор включают условия, согласно которым трудовому коллективу (бригаде, звену, отряду) или отдельному работнику при достижении определенных показателей (получение сверхпланового валового сбора, перевыполнение определенного уровня урожайности и др.) производят начисление натуральной оплаты. На выращивании зерновых, при заготовке кормов может устанавливаться натуральная оплата (премирование) в зависимости от достигнутой урожайности в процентах от валового сбора.

3. Оплата труда по трудодням.

Экономические трудности в сельском хозяйстве, проблемы с выплатой заработной платы в денежной форме привели к возвращению оплаты по трудодням, которая широко применялась в колхозах в 30—50-х годах.

Начисляя гарантированную заработную плату, но не имея средств на ее выплату, предприятия должны в определенные сроки перечислять взносы Пенсионному и другим внебюджетным фондам. В случае несвоевременной выплаты предприятия подвергаются большим штрафам. Применение оплаты по трудодням в какой-то степени помогло решить эту проблему.

Трудодень — это форма учета труда различной сложности путем его перевода в простой через тарифные коэффициенты и распределения при помощи их валового дохода, направляемого на оплату труда в денежной или натуральной форме. Особенность этой формы учета заключается в том, что перечисление денежных средств в различные вне-

бюджетные фонды производится по мере поступления реальных денег на расчетный счет предприятия.

Оплата по трудодням может быть основана на применении различных тарифных сеток (шестиразрядной, восемнадцатиразрядной и др.).

В растениеводстве при оплате труда рабочих-сдельщиков для расчета трудодней необходимо установить: количество нормосмен, тарифный разряд работы, тарифный коэффициент и коэффициент условий труда (если он применяется).

1.10. Лекция №10 (2 часа).

Тема: «Социологические аспекты труда в сельском хозяйстве»

1.10.1. Вопросы лекции:

1. Мотивация труда. Формирование отношения к труду и трудовое поведение.
2. Социально - трудовые отношения. Трудовая адаптация
3. Условия и гуманизация.

1.10.2. Краткое содержание вопросов:

1. Мотивация труда. Формирование отношения к труду. Трудовое поведение.

Слово мотив - французское, происшедшее от латинского **moveo**, что означает «двигают». **Мотив** - это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. Среди компонентов внутреннего побуждения к действию мотив непосредственно предшествует деятельности. С помощью мотива человек объясняет и обосновывает свое поведение, в том числе и трудовое, которое обусловливается взаимодействием внешних и внутренних побудительных сил. Внешние побудительные силы, являясь элементами трудовой деятельности, воздействуют на поведение человека в процессе труда. Внутренние побудительные силы человека - это его потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации, идеалы, мотивы. Формирование внутренних побудительных сил влияющих на трудовое поведение, составляет суть процесса **мотивации труда**.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, которые являются глубинным источником мотивации трудового поведения. **Потребность** - это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития человека или социальной группы.

На формирование общественных потребностей влияет множество разнообразных факторов - исторических, природно-климатических, географических, экономических, демографических, социальных, этнических. Основное же значение имеет уровень развития производительных сил, от которого зависит появление новых способов производства и труда и который воздействует на развитие человека, предъявляя к нему определенные требования. Относительно процесса мотивации труда и трудового поведения особенность потребностей состоит в том, что они только тогда становятся внутренним побудителем и регулятором этого процесса, когда осознаются человеком. В этом случае потребности приобретают конкретную форму -форму интереса к тем или иным видам деятельности, предметам, объектам. То есть, если потребности показывают, что человеку необходимо для нормальной жизни, то **интерес** отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Важнейшим элементом процесса мотивации трудовой деятельности является ценность и ценностные ориентации. **Ценность** - это представление субъекта (человека, социальной группы, общества) о главных и важных целях жизни и трудовой деятельности, а также об основных средствах достижения этих- целей. К ценностям относятся все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, отдельного коллектива, отдельной личности.

Направленность субъекта на те или иные ценности характеризует их **ценостные ориентации**, то есть служат ориентиром в поведении человека в том числе и трудовом поведении. Например, для одних главным ориентиром трудового поведения является ма-

териальное благополучие, для других важнее содержание труда, его творческая составляющая, для третьих - возможность общения, работы с уникальными приборами и т.д.

Специфической формой ценностей и ценностных ориентации выступают **идеалы**, то есть представления о том, какими должны быть в обществе человек, общественные отношения.

Мотивация труда начинает формироваться у человека до начала его профессионального трудовой деятельности путем усвоения им вполне определенных ценностей и целостных ориентации, нравственных и этических норм поведения, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. Именно в это время закладываются основы того или иного отношения к труду, приобретаются и развиваются первоначальные трудовые навыки и качества. Характер усвоенных человеком (индивидуумом) ценностей и норм определяет смысл всей его дальнейшей трудовой деятельности и образ жизни в целом.

2. Социально-трудовые отношения. Трудовая адаптация.

Основным видом социальной общности людей в сфере труда выступает коллектив. В процессе трудовой деятельности между людьми возникают взаимоотношения и взаимодействия как непосредственно, так и опосредованно, которые формируют так называемые социально - трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения (социологи чаще называют их просто трудовыми отношениями) являются составной частью производственных отношений; они возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда, в связи с необходимостью обмена трудовой деятельностью с ее продуктами; они формируются между людьми живыми носителями этих отношений в процессе живого труда. Социально - трудовые отношения воспроизводятся и реализуются благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием личностных характеристик, тех или -иных потребностей, интересов, ценностных ориентации и идеалов, определенной трудовой ситуации.

Всю совокупность разнообразных социально-трудовых отношений, складывающихся между людьми в процессе трудовой деятельности можно объединить в ряд групп; основаниями для такой группировки будут: содержание трудовой деятельности; субъект, т.е. носитель трудовых отношений; объем властных полномочий; характер распределения доходов; степень регламентированности трудовых отношений; способ общения работников в процессе труда. Социально-трудовые отношения, отражающие содержание трудовой деятельности, связаны с тем, что в трудовом коллективе работают люди с разными профессиями и специальностями; разного уровня квалификации, с разными трудовыми функциями (обязанностями).

3. Условия и гуманизация труда

Среди различных аспектов трудовой деятельности особое место занимают условия труда. Нормальные, благоприятные условия способствуют I интенсивному и производительному труду, поддержанию на достаточно высоком уровне работоспособности человека, сохранению его здоровья, а в более широком смысле - гуманизации труда.

Диапазон проблем, входящих в понятия условия труда, весьма широк: от правовых форм, влияющих на трудовую деятельность и производительность труда, до устройства помещений и оборудования, создающего материальную среду, оказывающую влияние на функциональное состояние организма человека - его здоровье и продолжительность жизни. Условия труда отражаются на физической, психической, интеллектуальной работоспособности человека его удовлетворенности трудом, на эффективности работы и воспроизводстве рабочей силы.

Исходя из этой посылки можно сказать, что условия труда - это достаточно сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда, в котором находят отражение все аспекты трудовой деятельности - экономические, организационные, социально-психологические и правовые. Условия труда оказывают влияние на формиро-

вание отношения человека к труду, степень удовлетворенности трудом, на его престиж и привлекательность. Поэтому создание нормальных, благоприятных условий труда - одна из важных задач рациональной организации труда.

Всю совокупность элементов (факторов) производственной среды можно объединить в три основные группы: первая группа формирует психофизиологические условия труда, вторая - санитарно - гигиенические, третья - эстетические условия труда.

Психофизиологические условия труда свидетельствуют о величине физических и нервно-психологических нагрузок, испытываемых организмом человека в процессе труда, степени утомляемости и работоспособности, в темпе и ритме труда.

В процессе труда человек испытывает, прежде всего, *физические нагрузки*, связанные с применением определенных усилий, характеризующих тяжесть труда. Физические усилия определяются по энергозатратам человека, показателям частоты пульса и дыхания.

На физическую нагрузку человека в трудовом процессе значительное влияние оказывает *монотонность труда*, т.е. повторение простых, коротких по времени и однообразных приемов, действий, отдельных движений. Монотонность быстрее приводит к усталости, снижает работоспособность человека. Разумеется, что, организуя труд, необходимо уменьшить негативные последствия монотонности. Это достигается чередованием простых и сложных операций, установлением регламентированных перерывов и их правильным использованием (активный отдых, создание так называемых кабинетов релаксации), применением отвлекающих средств, например функциональной музыки.

Наряду с физическими нагрузками на формирование психофизиологических условий труда большое влияние оказывают нервно- *психические нагрузки*: напряженность внимания, мышления, органов чувств, зрения, слуха.

К факторам, которые формируют **эстетические условия труда** относятся архитектурно-планировочные решения интерьеров административных и производственных зданий, помещений и цехов, подбор соответствующих цветов при окраске помещений, машин, оборудования и инструментов, обеспечение чистоты на производстве и на каждом рабочем месте. Важными элементами эстетических условий труда являются красивая и удобная спецодежда, функциональная музыка.

Условия труда - важная составная часть рациональной организации труда, занимающая особое место в трудовой и производственной деятельности человека; условия труда являются одним из признаков, по которым классифицируются различные виды труда. И, наконец, условиям труда отводится первостепенное значение, главенствующая роль, когда речь идет о **гуманизации труда** и реализации, так называемой концепции качества трудовой жизни, получившей широкое распространение во многих развитых странах в начале 60-х годов прошлого столетия.

Поэтому, с полным основанием можно сказать, что гуманизация труда - это, прежде всего, гуманизация условий труда. Проблема гуманизации условий труда носит многоаспектный характер, включающий цели и направления гуманизации с обязательной привязкой к ним факторов условий труда и критерии определения качественного уровня и соответствия нормативным требованиям. Одним из направлений гуманизации условий труда является **гуманизация трудовых процессов** и, прежде всего, их технологии, как связующего звена между человеком - носителем труда и предметами и средствами труда. При этом технология трудового процесса ориентируется на обеспечение удовлетворенности человека содержанием и методами труда, используемой техникой, возможностью развития своих профессиональных и квалификационных характеристик.

Оздоровление окружающей (производственной) среды, т.е. создание обстановки, благоприятной для человека по основным санитарно -гигиеническим факторам условий труда, обеспечивающей сохранение здоровья и высокой работоспособности на достаточно длительное время - еще одно важное направление гуманизации труда.

Следующее направление гуманизации труда это **эстетизация внешнего оформления места работы**. Эстетические факторы условий труда определяют их комфортность, удобство, способствуют повышению привлекательности и престижности труда.

Четвертое направление гуманизации труда - **мотивация самоохраны труда**, т.е. формирование у человека заинтересованного отношения к выполняемой работе, улучшению условий труда, гигиены и охраны труда.

Таким образом, гуманизация труда охватывает широкий комплекс проблем и практических мер по обеспечению приемлемых и привлекательных для человека технологий трудовых процессов и обусловленных ими содержанием и характером выполняемой работы, предметом и средствами труда, а также состоянием окружающей среды, отвечающих требованиям безопасности труда, сохранения здоровья и работоспособности человека.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

2.1 Лабораторная работа № 1 (2 часа).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

2.1.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.1.2 Задачи работы:

1. Раскрыть характер, содержание и особенности сельскохозяйственного труда.
2. Рассмотреть показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.

2.1.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.1.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение понятий «труд», «организация труда», а также вопросов: роль организации труда в рамках общей экономической теории, социально-экономическая роль труда, предмет труда, средства труда, характер и содержание труда, показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов.

2.2 Лабораторная работа № 2 (4 часа).

Тема: «Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица»

2.2.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.2.2 Задачи работы:

1. Раскрыть функции рынка труда, особенности функционирования рынка в сельском хозяйстве.
2. Рассмотреть безработицу как экономическое и социальное явление.

2.2.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.2.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение понятий «рынок труда», «безработица», а также вопросов: механизм функционирования рынка труда, со-

ставные части или элементы рынка труда, основные компоненты рынка сельскохозяйственного труда, сущность и социально-экономическая роль труда, понятие, структура и формирование трудовых ресурсов.

2.3 Лабораторная работа № 3 (4 часа).

Тема: «Организация труда»

2.3.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.3.2 Задачи работы:

1. Раскрыть понятие и содержание организации труда.
2. Рассмотреть научную организацию труда, характеристику ее основных элементов, разделение и кооперация труда, а также условия труда, режим труда и отдыха и организацию и обслуживание рабочих мест.

2.3.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.3.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов определения размера трудового коллектива в растениеводстве и животноводстве. Разработка рациональных режимов труда и отдыха механизаторов и операторов машинного доения.

2.4 Лабораторная работа № 4 (4 часа).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

2.4.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.4.2 Задачи работы:

1. Рассмотреть методику определения норм труда по материалам фотохронометражных наблюдений.

2. Рассчитать нормы труда на основе типовых сборников.

2.4.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.4.4 Описание (ход) работы:

Расчет норм обслуживания по материалам наблюдения (аналитически-экспериментальное наблюдение). Установка норм обслуживания по данным фотохронометражных наблюдений.

метражных наблюдения. Определение норм труда по типовым сборникам: определение норм обслуживания для операторов машинного доения, обслуживающего коров первого года лактации; определение норм обслуживания свиней; определение укрупненных нормативов времени по обслуживанию животных крупного рогатого скота. Расчет норм труда на основе типовых нормативов: нормы обслуживания для операторов (скотников), занятых на обслуживании дойного стада; для операторов (скотников), обслуживающих сухостойных коров с стойловый период; нормы обслуживания работников, обслуживающих крупный рогатый скот на откорме; нормы обслуживания для работников, обслуживающих молодняк крупного рогатого скота; расчет норм труда в молочном животноводстве по укрупненным нормативам времени; оценка состояния нормирования труда в животноводстве.

2.5 Лабораторная работа № 5 (6 часов).

Тема: «Нормирование труда в растениеводстве и животноводстве»

2.5.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.5.2 Задачи работы:

1. Определить нормы затрат труда по материалам фотохронометражных наблюдений в животноводстве.
2. Рассмотреть методику проектирования рациональной организации труда.
3. Рассчитать нормы выработки в растениеводстве.

2.5.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.5.4 Описание (ход) работы:

Определение норм затрат труда по материалам фотохронометражных наблюдений в животноводстве. Обработка данных фотографии рабочего дня на механизированных трудовых процессах: определение структуры затрат времени смены на основе хронографии рабочего дня; проектирование рациональной организации труда на механизированных полевых работах; расчет норм выработки (вспашка зяби); определение норм затрат труда по материалам фотохронометражных наблюдений; определение норм выработки поданным паспортизации полей; расчет комплексной нормы выработки в растениеводстве; оценка состояния нормирования труда в растениеводстве.

Определение норм выработки на тракторно-транспортные работы: освоить методику расчета сменных норм выработки транспортных средств на основе материалов наблю-

дений; расчет норм выработки на автотранспортные работы. Расчет нормативов и норм выработки на обслуживание стационарных машин.

2.6 Лабораторная работа № 6 (4 часа).

Тема: «Производительность и эффективность труда»

2.6.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.6.2 Задачи работы:

1. Рассмотреть методы определения выработки и трудоемкости на предприятиях.
2. Раскрыть факторы и резервы, обеспечивающие рост производительности труда.

2.6.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.6.4 Описание (ход) работы:

Рассчитываются показатели производительности труда в сельском хозяйстве, изучаются резервы роста производительности и эффективности труда.

2.7 Лабораторная работа № 7 (6 часов).

Тема: «Организация оплаты и стимулирования труда»

2.7.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.7.2 Задачи работы:

1. Рассмотреть тарифную систему, варианты и методика построения тарифной сетки, виды и методику установления тарифных ставок.
2. Рассчитать дневные тарифные ставки для работников животноводства.

2.7.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.7.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов организации оплаты и стимулирования труда.

2.8 Лабораторная работа № 8 (2 часа).

Тема: «Оплата труда работников первичных трудовых коллективов»

2.8.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.8.2 Задачи работы:

1. Рассмотреть аккордно-премиальную систему оплаты труда.
2. Рассчитать дополнительную оплату труда за увеличение объемов производства продукции.

2.8.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.8.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников первичных трудовых коллективов.

2.9 Лабораторная работа № 9 (2 часа).

Тема: «Оплата труда при различных формах собственности и хозяйствования»

2.9.1 Цель работы: рассмотреть теоретические вопросы и сделать практические выводы по материалам докладов и методики расчетов. Рассмотреть материал, представленный в контрольных вопросах ФОС дисциплины.

2.9.2 Задачи работы:

1. Рассчитать расценки за единицу продукции (работ) для операторов машинного доения.
2. Рассмотреть методику начисления натуральной оплаты труда.

2.9.3 Перечень приборов, материалов, используемых в лабораторной работе:

Персональный компьютер и калькулятор

2.9.4 Описание (ход) работы:

Рассмотрение в форме представленных докладов и обсуждение вопросов организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников при различных формах собственности и хозяйствования.