**Содержание**

Введение 3

1. Разделение труда на предприятии 4

2. Методы нормирования труда 6

3. Зарубежный опыт организации заработной платы 9

Заключение 14

Список литературы 15

# Введение

Однако именно вопросам нормирования труда до настоящего времени уделяется недостаточно внимания. Так по оценкам специалистов, многие руководители организаций и органы управления экономикой стали вообще отвергать целесообразность нормирования труда в условиях рынка и приняли решение о ликвидации служб организации и нормирования труда.

Необходимым условием социально-экономического развития Российской Федерации является повышение эффективности экономики при одновременном усилении её социальной направленности, наиболее полном учете интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности и, в первую очередь, в сфере труда. В качестве одного из важнейших средств решения этих задач должно рассматриваться совершенствование управления нормированием труда.

Одним из немаловажных факторов активного труда в нашей стране, в этот нестабильный период является своевременная выплата заработной платы, причем в полном объеме. Именно так происходит на нашем предприятии. И хотя я действительно люблю свою работу, но и то, что вовремя выплачивают деньги, стало для меня огромным стимулом к быстрому и качественному выполнению своих трудовых задач.

Цель данной работы – рассмотреть организацию, нормирование и оплату труда предприятие.

Для этого в работе поставлены следующие задачи:

1. раскрыть разделение труда на предприятии;
2. сформулировать методы нормирования труда;
3. провести анализ зарубежного опыта организации заработной платы

1. Разделение труда на предприятии

Разделение труда - качественное расчленение трудовой деятельности, которое ведет к обособлению и сосуществованию различных ее видов. Начало этому процессу положило естественное разделение труда — по полу и возрасту. Оно было характерно для первобытного общества и сохранилось до сих пор во многих домашних хозяйствах.

В современных условиях разделение труда принимает следующие виды:

-индивидуальная специализация (овладение определенной профессией, специальностью);

-разделение труда на предприятии (выделение в трудовом коллективе разных видов работ, операций);

-обособление созидательной деятельности в масштабах отрасли. вида производства (например, электроэнергетика, добыча нефти автомобилестроение и т. п.);

-разделение национального производства на крупные роды (промышленность, сельское хозяйство и др.);

-территориальное разделение труда внутри страны (при специализации производства каких-то продуктов в разных экономических районах);

-международное разделение труда (специализация производства от дельных стран на определенных видах изделий, которыми эти страны обмениваются).

Общественное разделение труда обычно подразделяется на общее, частное и единичное. При этом первые два вида относятся к разделению труда внутри общества, а третий является форой организации трудовых процессов внутри предприятия. Такой подход дает возможность исследовать ОРТ по вертикали общественного производства. [1]

Территориальное разделение труда чаще всего рассматривается как процесс производственной специализации экономических районов и усиления межрайонной кооперации, обмена специализированной продукцией и услугами, как пространственное проявление разделения общественного труда вообще, обусловленное экономическими, социальными, природными, национально-историческими особенностями различных территорий и их географическим положением.

При переходе к машинной индустрии резко ускорилось развитие разделения труда и на предприятиях, и в обществе. При этом проявилась закономерность организации индустриального и постиндустриального производства — расширение и углубление разделения труда по мере прогресса техники. Такая закономерность экономически обусловлена возрастающей эффективностью разделения труда.

Объективная необходи­мость разделения труда и обусловлена специализацией предприятий и определя­ется тем, что труд не может быть эффективным без обес­печения наиболее целесообразной специализации работ­ников (с учетом их интересов) и коллективов подразделе­ний, строгого разграничения сферы их компетенции, установления четкого взаимодействия всех участников со­вместной работы.

2. Методы нормирования труда

На практике используются опытно-статистический и аналитический методы нормирования.

При опытно-статистическом (иногда его называют суммарным) методе нормы устанавливаются в целом на всю работу без поэлементного анализа операций. Опытный метод предполагает определение нормы на основе личного опыта нормировщика, а статистический - основан на установлении норм по данным о фактических затратах времени на аналогичную работу в прошлом. Опытно-статистический метод не может быть признан научным, так как нормы разрабатываются без необходимого анализа фактических условий труда.

Научно обоснованные нормы труда устанавливаются аналитическим методом. С его помощью нормирование осуществляется в следующем порядке: нормируемая операция расчленяется на составляющие ее элементы; определяются все факторы, влияющие на продолжительность выполнения каждого элемента (технические, организационные, психофизиологические, экономические и социальные); проектируются рациональный состав операции и последовательность выполнения ее элементов с учетом наилучшего сочетания факторов, влияющих на их продолжительность. После этого рассчитываются затраты времени на каждый элемент и определяется норма времени на операцию в целом. Одновременно разрабатываются организационно-технические мероприятия, обеспечивающие внедрение запроектированного трудового процесса и установленной нормы. [5]

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

При аналитически-расчетном методе затраты времени на каждый элемент операции и операцию в целом определяются по научно обоснованным межотраслевым, отраслевым или местным нормативам.

При аналитически-исследовательском методе затраты времени на каждый элемент и операцию в целом устанавливаются на основе непосредственных измерений этих затрат на рабочих местах (путем проведения фотографии рабочего времени или хронометража).

Кроме того, на предприятиях встречаются случаи одновременного использования двух разновидностей аналитического метода, когда одни элементы нормы времени устанавливаются по нормативам, а другие - на основе проведенных исследований.

Наибольшее распространение на практике получил аналитически-расчетный метод, так как он значительно сокращает трудоемкость разработки норм, способствует установлению норм равной напряженности и дает возможность рассчитать нормы до начала производства новых изделий.

Нормирование труда служащих. К категории "служащие" относят руководителей различного ранга, специалистов с высшим и средним специальным образованием и технических исполнителей (делопроизводителей, архивариусов, секретарей, машинисток-стенографисток и др.).

Для установления их нормативной численности используются те же методы, что и для нормирования труда рабочих, в том числе аналитически-расчетный метод на основе применения: единых норы времени (например, на машинописание, чертежные и копировальные работы); типовых норм времени (например, на работы по делопроизводству, бухгалтерскому учету, на нормативно-исследовательские работы и др.); нормативов численности служащих по функциям управления (например, нормативы численности по функции "Бухгалтерский учет и отчетность" и др.).

Применяется также аналитически-исследовательский метод установления норм, предусматривающий непосредственное изучение затрат рабочего времени на рабочих местах.

Нормы могут быть дифференцированными (на операцию) и укрупненными (на всю работу). Дифференцированные нормы используются для нормирования труда технических исполнителей, а укрупненные - для нормирования труда специалистов.

Если нормы охватывают в основном все виды работ и операций, присущие той или иной должности или группе должностей, они могут быть использованы для определения необходимой численности соответствующих работников. [2]

Для руководителей регламентируются число подчиненных и заместителей, затраты рабочего времени на закрепленные за ними виды деятельности.

Так, для директора предприятия рекомендуется норма числа подчиненных в пределах от 7 до 10 контролируемых им звеньев (заместителей, служб, производств).

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

Для специалистов и технических исполнителей применяется метод нормирования труда путем построения балансов затрат рабочего времени. На основе анализа фактического баланса рабочего времени проектируются содержание и затраты времени по каждому виду работ с учетом реализации мероприятий, направленных на совершенствование трудового процесса. Для тех специалистов и технических исполнителей, которые заняты обслуживанием производства, целесообразно устанавливать нормы обслуживания (например, для работников вычислительных центров, табельщиков, кассиров).

3. Зарубежный опыт организации заработной платы

Демократизация общественной жизни, переход на рыночные отношения, расширение прав и самостоятельности трудовых коллективов в хозяйственной деятельности, в том числе выборе и разработке своих моделей заработной платы, не только не исключают регулирование оплаты труда на разных уровнях, но и усиливают его необходимость. В противном случае возможны серьезные социальные конфликты, дальнейшая разбалансировка товарной массы и денежного обращения, снижение уровня жизни населения. Каким же должен быть механизм регулирования оплаты труда в современных условиях?

Самого пристального внимания в этой связи заслуживает опыт зарубежных стран, так называемого классического рынка (США, Франции, Германии, Швеции и Японии). Основными формами регулирования зарплаты там являются:

* государственное регулирование – установление минимальной зарплаты, предельных размеров ее роста в период инфляции, налоговая политика;
* колдоговорное регулирование на общенациональном и отраслевом уровне – на договорной основе между правительством, руководством отраслей и профсоюзами определяются общий порядок индексации доходов, формы и системы заработной платы, размеры разовых повышений ее уровня, социальных выплат и льгот (в том числе пособий по безработице);
* фирменные коллективные договоры – фирмы устанавливают размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок, утверждают систему участия в прибылях и т. д.;
* рынок рабочей силы – определяет среднюю заработную плату и др.

Все перечисленные формы тесно взаимосвязаны, взаимодействуют и влияют друг на друга, создавая единый механизм регулирования заработной платы.

Рассмотрим подробнее особенности и конкретные инструменты регулирования и организации оплаты труда в Швеции. [4]

**«Шведская модель»**

Система определения уровня заработной платы в промышленности и сфере услуг представляет собой один из элементов довольно сложной «шведской модели» социально-экономического развития.

Основой этой системы является периодически проводимая кампания по перезаключению коллективных трудовых соглашений, в ходе которой между представителями работодателей и профсоюзов проводятся переговоры о содержании нового трудового соглашения, в частности, об оплате труда.

О масштабах этой кампании можно судить по тому, что общее число работающих по найму в Швеции составляет 4,4 млн. человек. Более 90% всех рабочих состоят в профсоюзах, которые входят в Центральное объединение профсоюзов Швеции, тесно связанное с социал-демократической партией. Около 75% служащих – члены двух отдельных центральных профсоюзных организаций – Центрального объединения профсоюзов служащих и Объединения профсоюзов работников с высшим образованием. Последние не связаны с политическими партиями.

С начала 50-х годов шведские профсоюзы на переговорах о перезаключении колдоговоров проводят политику так называемой солидарной заработной платы. Основой, которой являются следующие принципы: равная оплата за равный труд и сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.

Принцип равной оплаты за равный труд предусматривает сквозные по народному хозяйству тарифные условия для работников, выполняющих одинаковую работу одной квалификации с одинаковой интенсивностью. Он не имеет ничего общего с уравниловкой. При этом важно отметить, что эта система не исключает дифференциацию заработков в зависимости от конкретных трудовых результатов.

Со стороны работодателей в переговорах о заработной плате и о других условиях труда участвуют Шведский союз работодателей, который объединяет в основном предприятия и фирмы частного сектора, а также другие организации работодателей, представляющие государственные, муниципальные, кооперативные организации и частные фирмы. В результате этих переговоров между профсоюзами и организациями работодателей, заключаются коллективные договоры, которые определяют рамки зарплаты и иные условия труда.

Переговоры, как правило, трехэтапные. На первом этапе в них участвуют центральные профобъединения и организации работодателей. Главное тут – достичь соглашения об общих размерах повышения зарплаты для всех работников того или иного профобъединения. На следующем этапе переговоры ведут уже соответствующие отраслевые профсоюзы и организации работодателей с целью конкретизировать условия общей договоренности применительно к данной отрасли. Последний этап переговоров проводится непосредственно на предприятиях между администрацией и профсоюзными комитетами.

Для проведения переговоров и разрешения возникающих споров и противоречий соответствующим законодательством установлена специальная процедура, причем по взаимному соглашению зарплата может быть установлена и выше уровня, определенного центральным соглашением, но не ниже его.

Политика солидарной заработной платы направлена на решение ряда целевых задач. Прежде всего, она на ряду с рыночной конкуренцией дополнительно стимулирует процесс постоянного обновления производства на основе последних достижений науки и техники. При этом соблюдается принцип равной оплаты за равный труд, который в шведской трактовке означает, что работники разных предприятий, имеющие одинаковую квалификацию и выполняющие аналогичную работу, получают одинаковую зарплату вне зависимости от результатов хозяйственной деятельности предприятия. Если из десяти предприятий одной отрасли три работают высокорентабельно, пять – на среднем уровне, а два – убыточно, то рабочие на любом из этих предприятий получают одинаковую плату за одинаковый труд, а именно на среднем уровне, зафиксированном в отраслевом соглашении.

На практике это реализуется через принципиальную позицию профсоюзов на переговорах с предпринимателями, которая заключается в том, что профсоюзы стремятся к установлению одинакового роста зарплаты на соответствующий период (в %) для всех предприятий, исходя из возможностей средних по рентабельности. Речь идет о таком уровне оплаты труда, когда предприятиям со средней рентабельностью обеспечивается нормальная норма прибыли, позволяющая им при прочих равных условиях поддерживать необходимую конкурентоспособность.

Установленный таким образом уровень зарплаты оказывается слишком высоким для низкорентабельных предприятий. И перед руководством встают довольно трудные вопросы. Конечно, в условиях рыночных отношений у предпринимателя есть возможность договориться с работниками таких предприятий и установить более низкую, чем по коллективному соглашению, заработную плату или повысить интенсивность труда без соответствующей компенсации «в обмен» на сохранение их рабочих мест. Но тогда это позволило бы отсталым в техническом отношении предприятиям держаться на плаву за счет сокращения издержек на заработную плату, что в свою очередь тормозило бы обновление технологий и не обеспечивало конкурентоспособности. Да и социальная справедливость в оплате была бы нарушена. Шведские профсоюзы не дают возможности хозяевам низкорентабельных предприятий снижать зарплату против установленного на переговорах по перезаключению коллективных трудовых соглашений общего уровня. Это побуждает предпринимателей осуществлять модернизацию производства или закрывать предприятия. Таким образом, политика солидарной заработной платы способствует ускорению процесса ликвидации низкорентабельных предприятий.

Такой принцип установления единого уровня зарплаты для исполнителей одинаковых видов работ на предприятиях различных отраслей промышленности и непроизводственной сферы не только способствует ликвидации низкорентабельных предприятий в рамках данной отрасли, но и через политику заработной платы стимулирует структурные изменения в экономике. Эти изменения весьма существенны. Так, практически ликвидирована одна из металлоемких отраслей – гражданское судостроение; примерно вдвое сократились низкорентабельные горнодобыча, производство стали и выпуск продукции легкой промышленности. В то же время быстрыми темпами развивались машиностроение, и в частности такие высокорентабельные отрасли, как автомобилестроение, производство средств связи, электроника и энергетическое машиностроение. [3]

Политика единого уровня солидарной заработной платы оказывает позитивное воздействие и на структуру доходов и расходов высокорентабельных производств, их распределение и использование. Здесь работники не имеют формальных оснований требовать использования той части прибыли, что получена сверх нормального среднего уровня на повышение заработной платы. В результате предприниматели получают возможность направить ее на расширение и модернизацию производства, что, безусловно, способствует ускорению научно-технического прогресса и укреплению конкурентоспособности этих фирм.

При реализации политики солидарной заработной платы большую роль играют профсоюзы, которым приходится убеждать коллективы передовых предприятий в необходимости отказываться от требования более высокого уровня оплаты труда, чем это предусмотрено общенациональным соглашением в интересах всех трудящихся и поступательного развития экономики страны.

Заключение

Для достижения высоких конечных результатов оплату труда руководителей, специалистов, рабочих в условиях рыночной экономики целесообразно строить на следующих принципах.

1. Основным критерием дифференциации заработной платы по предприятиям, работникам должен быть конечный результат их труда. Повышение заработной платы следует производить лишь в меру роста конечных результатов труда коллектива.
2. Необходимо обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы, так как это является непременным условием нормального развития производства, производительных сил.
3. Целесообразно сочетать индивидуальную и коллективную заинтересованность и ответственность в результатах труда.
4. Механизм оплаты труда должен стимулировать повышение квалификации работников, учитывать условия труда.
5. Системы оплаты труда должны быть простыми, понятными всем работникам.

При выборе системы оплаты труда целесообразно учитывать форму собственности, величину предприятия, его структуру, характер производимой продукции (услуг), а также особенности доминирующих в коллективе ценностей и целей. При этом необходимо, прежде всего, иметь в виду функциональные обязанности руководителей. Их главная задача заключается в том, чтобы обеспечить неуклонный рост объема производства (услуг) высококачественной продукцией при минимальных затратах ресурсов на основе ускорения научно-технического прогресса, использования передового опыта. В центре внимания руководителей должны быть вопросы социального развития коллектива, условия труда и быта работников.

Список литературы

1. Бачурин А. Управление персоналом организации. // Экономист. 2005. № 4. С. 28-31.
2. Верхоглазенко В. Система управления персоналом // Консультант директора. - 2004. - №4. - С. 23-34
3. Комаров Е. И. Управление персоналом – залог высокой прибыли // Управление персоналом.- 2005.- № 1. - С. 38-41
4. Смольков В. Г. Аспекты заработной платы на современных предприятиях// Социально-гуманитарные знания., 2006. - №6. – С. 23-27
5. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт//Человек и труд, 2003. - №3. – С.79-81.