

Сущность и значение нормирования труда, его роль в развитии экономического субъекта

Ф.И.О: Назарова Мария Александровна

Руководитель проекта: В.В.Беяева

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
1. Роль и значение нормирования труда.	7
1.1 История и развитие нормирования труда	7
1.2 Методы планирования прибыли	9
1.3 Функции, задачи, значение и принципы нормирования труда	16
1.4 Методы нормирования затрат труда и качество нормирования труда	20
2. Нормирование труда на примере предприятия ООО “ЛИКолор”	23
2.1. Общая характеристика ООО “ЛИКолор”	23
2.2 Анализ системы нормирования труда в ООО “ЛИКолор” за 2020г.	23
Заключение	26
Список использованных источников	28

Введение

Темой работы является сущность и значение нормирования труда, его роль в развитии экономического субъекта. Сущность нормирования труда заключается в процессе установления меры труда, то есть обоснованных норм затрат рабочего времени.

Если правильно распределять время для выполнения определенных поставленных задач, то все можно сделать лучше, быстрее и качественнее. Ведь нормы труда являются основой для определения пропорций развития отраслей экономически, составления баланса трудовых ресурсов, определения производственных мощностей.

В первой части своей работы я буду раскрывать понятие нормирования труда, его значение, раскрою насколько сильно влияет нормирование труда в роли экономического субъекта. Вторая часть будет полностью посвящена предприятию, на примере которого будут сделаны выводы о том, как конкретное нормирование труда влияет на развитие экономического субъекта.

Для улучшения условий, предприятию нужно правильно распределять все принципы нормирования труда. Порой в определенных сферах это бывает сложно сделать. В моей работе будут охарактеризованы все принципы нормирования труда, и как же лучше ими воспользоваться.

Теоретической основой послужили: Интернет-ресурсы, учебное пособие Л.В. Минченко, С.М. Юсупова, и других авторов, а также законодательство Российской Федерации.

При просмотре всех возможных ресурсов, мне удалось прийти к выводу что, очень мало информации по поводу нормирования труда в открытых источниках, поэтому я постараюсь объяснить проще и подробнее рассказать об этом.

Объектом исследования данной работы я выбрал ООО Кирпичный завод “ЛИКолор”

Предметом исследования послужит совокупность методов комплексного нормирования труда на предприятии, исследование направлений совершенствования нормирования труда.

Целью работы будет являться изучение и анализ всех аспектов нормирования труда на уровне предприятия.

Для достижения данной цели необходимо поставить следующие задачи:

1. Изучить развитие и историю нормирования труда.
2. Изучить основные виды норм и нормативов труда.
3. Определить, в чем заключается сущность нормирования труда, а также найти его основные функции.
4. Рассмотреть принципы нормирования труда.
5. Изучить систему нормирования труда на примере

Структура работа соответствует логике исследования включает в себя введение, 2 раздела (теоретическую и практическую часть), заключение, список используемых источников.

работа включает в себя 1 таблицу и 1 рисунок

1. Роль и значение нормирования труда.

1.1 История и развитие нормирования труда.

Нормирование труда – социальное явление. Оно порождено развитием производства и науки и подчинено объективным экономическим законам такого метода производства, на основе и в границах которого оно осуществляется. На протяжении всей истории докапиталистических форм экономических отношений употреблялась простейшая форма установления затрат – урок. Урок – это норма, которая должна быть выполнена в определенный период времени. Величина заданного урока базировалась на индивидуальном опыте работы и часто складывалась стихийно.

Формирование мануфактуры вызывало такую организацию производства, при которой технологический процесс создания продукции превратился из индивидуального в коллективный процесс. Он был разделен между большим количеством исполнителей на частичные (рабочие) процессы. Разделение труда сделало необходимым установление уроков по отдельным видам работ, по профессиям рабочих. Обеспечение непрерывности процесса производства требовало согласования производительности труда отдельных рабочих мест и подчинения их единому темпу работы.

Первоначальные документы о нормировании труда в России относятся к 1843 г. Изданное “Урочное Положение на все вообще работы, производящиеся в крепостях, гражданских зданиях и гидротехнических сооружениях” было первым обобщением опыта работы. В “Урочном Положении” были сформулированы условия определения урока: физическая сила рабочего; степень навыка к работе; число рабочих в день. Большой опыт производства горных работ обобщен в “Урочном Положении для работ на рудниках Алтайского горного округа” (1860 г. В нем сформулированы некоторые общие положения и даны затраты труда и

материалов на горные работы.

В процессе формирования капиталистического способа изготовления на базе машинной индустрии в конце XIX в. организовались предпосылки для появления технического нормирования труда. основателем его был Ф. Он поставил задачу установления урока на основе инженерного расчета при детальном изучении процессов труда по элементам (аналитический метод). Расчленение процесса труда на составные части (операции, приемы) позволило ему найти такую комбинацию приемов, которая давала возможность выполнять работу с наиболее высокой производительностью труда. В России до 1918 г. продолжало действовать “Урочное Положение”. В 1909 г. о производительности труда рабочих в горной промышленности России пишет М. Протодьяконов в статье “Производительность забойщика по углю В условиях ручного труда с применением примитивных орудий продуктивность труда забойщиков на угольной шахте зависела от мощности пласта, угла его падения и крепости угля. Ставится цель изобразить производительность труда рабочего как функцию ряда факторов, т. в виде формулы, по которой возможно установить величину нормы для любых четких условий. Протодьяконов и после 1909 года возвращался к вопросу о нормировании горных работ.

В современных условиях действует новая система нормирования труда, основывающаяся на положениях:

1. Нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных, учитывающие прогресс техники.
2. Производство максимума продукции при минимуме затрат труда не должно достигаться на основе чрезмерной интенсификации труда и ухудшении условий труда.
3. Все наши достижения в области организации труда и рационализации производства необходимо отражать в нормах труда.
4. необходимо привлекать самих трудящихся к работе по установлению норм труда с целью использования их опыта и творческой энергии.

Нормирование труда стало основой сдельной оплаты труда, средством соизмерения труда отдельных работников и регулирования заработной платы в рамках предприятия.

1.2 Основные виды норм и нормативов труда

Нормирование труда является частью организации труда на предприятии. Под нормированием труда понимают процесс установления научно обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы. Научное обоснование норм предполагает учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, использование прогрессивных форм, приемов и методов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

Нормы труда как бы подводят итог техническим и организационным решениям на производстве, они фиксируют достигнутый уровень технико-технологического и организационного совершенства на предприятии и для этих условий устанавливают меру труда.

Нормы труда являются также важным элементом планирования труда и производства: при помощи норм труда рассчитывают трудоемкость производственной программы, определяют необходимую численность персонала и его структуру на предприятии.

Наконец, нормы труда -- это составная часть организации оплаты труда, так как с их помощью устанавливается расценка -- величина заработка за выполнение единицы работы.

На практике используются следующие виды норм труда:

-- норма времени -- количество рабочего времени, необходимого на выполнение какого-либо изделия или какой-либо работы;

-- норма выработки -- количество изделий, которое необходимо выпустить в единицу времени (за один час, рабочую смену и т.д.). Между нормой времени и нормой выработки существует обратно пропорциональная зависимость;

-- норма обслуживания -- количество объектов (машин, механизмов, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников должны обслужить в течение единицы рабочего времени;

-- норма времени обслуживания -- это время, необходимое на обслуживание одного объекта. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания также существует обратно пропорциональная зависимость;

-- норма численности -- количество работников определенного профиля и квалификации, необходимое для выполнения конкретных работ за определенный период.

Для того чтобы узнать, из каких частей складываются различные нормы труда, необходимо изучить классификацию затрат рабочего времени. В соответствии с ней все рабочее время исполнителя или группы работников подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы -- период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы. Оно состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренного производственным заданием.

Время работы по выполнению производственного задания состоит из следующих категорий затрат рабочего времени исполнителя: подготовительно-заключительного времени, оперативного времени и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время -- это время, затрачиваемое работником на подготовку средств производства к выполнению заданной работы и

действия, связанные с ее окончанием. К нему относится время, затраченное на получение наряда на работу, инструментов, приспособлений и технологической документации; ознакомление с предстоящей работой, технологической документацией, чертежом; инструктаж о порядке выполнения работы; наладку оборудования на соответствующий режим работы; сдачу готовой продукции и др.

Величина подготовительно-заключительного времени не зависит от объема работы, выполняемой по данному заданию. Поэтому, когда длительное время выполняется одна и та же работа, подготовительно-заключительное время в расчете на единицу продукции будет незначительным по величине. В этих случаях при установлении норм оно обычно не учитывается.

Оперативное время -- это время, затрачиваемое на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции. Оно подразделяется на основное, в течение которого предмет труда претерпевает количественные и качественные изменения (например, снятие стружки с детали на токарном станке), и вспомогательное, которое затрачивается на действия исполнителя, обеспечивающие выполнение основной работы (например, установка и снятие детали).

Время обслуживания рабочего места -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены. Время обслуживания рабочего места подразделяется на время технического и организационного обслуживания.

Время технического обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и входящим в его состав оборудованием, необходимым для выполнения конкретного задания.

Время организационного обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены (время на прием и сдачу смены, на раскладывание и уборку инструмента и т.д.).

Время работы, не предусмотренное производственным заданием это время, затрачиваемое на выполнение случайной и непроизводительной работы (например, на исправление брака продукции).

Время перерывов -- это время, в течение которого работник не принимает участия в работе. Оно делится на время регламентированных и время нерегламентированных перерывов.

Время регламентированных перерывов в работе включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса, а также время на отдых и личные надобности.

Время нерегламентированных перерывов в работе -- это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса. Оно включает в себя время перерывов в работе, вызванных недостатками в организации производства, и время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины.

Все затраты рабочего времени исполнителя, кроме приведенной классификации, могут подразделяться на нормируемые и ненормируемые.

Нормируемые затраты включаются в норму. Они необходимы для выполнения заданной работы. Сюда относится подготовительно-заключительное время, время оперативной работы, обслуживания рабочего места и регламентированных перерывов.

Ненормируемые затраты времени (время случайной и непроизводительной работы и нерегламентированных перерывов) и норму времени не включаются. Они являются прямыми потерями рабочего времени.

Классификация затрат рабочего времени исполнителя позволяет выявить величину и причины потерь, а также не рациональных затрат рабочего времени. В этих целях производится изучение затрат времени на рабочем месте.

Изучение затрат рабочего времени позволяет получить необходимые данные для совершенствования организации труда и установления норм трудовых затрат, выявить резервы роста производительности труда и лучшего использования оборудования.

Для нормирования труда кроме данных, полученных при помощи фотографий рабочего времени и хронометражей, используются следующие нормативные материалы.

Нормативы режимов работы оборудования -- это регламентированные величины режимов работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование. Примером могут служить нормативы режимов резания металла на станках, которые содержат значения глубины резания, подачи и скорости в зависимости от конструкции и материала режущей части инструмента, заданной частоты и точности обработки, и другие параметры. Эти нормативы предназначены для установления рациональных режимов работы оборудования и определения времени машинной работы.

Нормативы времени -- это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции. Они предназначены для определения норм затрат труда на машинно-ручные и ручные работы и делятся на следующие группы нормативов: основного времени (при ручных работах), вспомогательного времени, времени подготовительно-заключительной работы, времени обслуживания рабочего места, времени на отдых и личные надобности.

Нормативы времени обслуживания -- это регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и других производственных единиц. Они используются для установления норм обслуживания, т.е. количества единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и других объектов, которые необходимо закрепить за одним работником или их группой.

Нормативы численности -- регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения единицы (или определенного объема) работы. Такие нормативы предназначены для установления численности рабочих в основном на работах, на которые ее определение другими способами, в частности через нормативы времени, затруднено.

Типовые нормы разрабатываются на работы, выполняемые по типовой технологии с учетом рациональных организационно-технических условий, уже существующих на большинстве или части предприятий, где имеются такие виды работ. Типовые нормы рекомендуются в качестве эталона для предприятий, где организационно-технические условия производства еще не достигли уровня, на который рассчитаны указанные нормы.

По сфере применения нормативные материалы подразделяются на межотраслевые (ведомственные), отраслевые и местные, а по степени укрупнения -- на дифференцированные (элементные и микроэлементные) и укрупненные.

Порядок изменения норм труда. Нормы труда не могут оставаться неизменными в течение длительного периода времени и подлежат периодическому обновлению по мере снижения трудоемкости изготовления продукции.

На предприятиях должна осуществляться систематическая работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм. Эта работа предусматривает: проведение аттестации рабочих мест; разработку и реализацию плана технического развития, и совершенствование организации производства;

разработку и реализацию календарного плана замены и пересмотра норм, и освоение новых норм.

Аттестация рабочих мест предусматривает оценку качества всех действующих на предприятии норм труда как одного из важнейших показателей организационно-технического уровня производства. Оценка качества действующих норм предполагает проверку каждой нормы на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда, после чего принимается решение об аттестации или неаттестации проверенных норм.

Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются неаттестованными. Устаревшими считаются нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих. Ошибочными считаются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов, либо в проведении расчетов.

Неаттестованные нормы подлежат изменению. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом и в рамках календарного плана замены и пересмотра норм труда. Пересмотр ошибочно установленных норм проводится по мере их выявления по согласованию с профсоюзными комитетами.

Нормы подлежат замене новыми и по мере внедрения в производство организационно-технических мероприятий, обеспечивающих существенный рост производительности труда.

К таким мероприятиям относятся: ввод нового и модернизация действующего оборудования; внедрение прогрессивной технологии; улучшение конструкций изделий; усовершенствование оснастки, инструментов; механизация и автоматизация производственных процессов; совершенствование организации рабочих мест, их рационализация; внедрение рационализаторских предложений, межотраслевых, отраслевых норм и нормативов по труду и т.д. Действующие нормы в этих случаях заменяются более прогрессивными нормами в зависимости от эффективности внедряемых мероприятий.

Основанием для изменения норм труда является также истечение срока действия временных норм. К временным нормам относятся нормы труда, которые устанавливаются на период освоения новой продукции, новой техники, технологии, организации производства и труда. Как уже было сказано, временные нормы заменяются постоянными после истечения срока их действия.

В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат и совершенствования действующих норм на предприятии до начала года разрабатывается календарный план замены и пересмотра норм труда.

Этот план составляется на основе намеченных к внедрению мероприятий плана технического развития и совершенствования производства и других хозяйственных мероприятий. Утвержденный и согласованный с профсоюзным комитетом план замены и пересмотра норм включается в коллективный договор.

1.3 Функции, задачи, значение и принципы нормирования труда

Основными функциями нормирования труда являются распределение по труду, научная организация труда и производства, планирование производства, оценка трудовой деятельности отдельных работников и коллективов, которая

служит основанием для морального и материального поощрения и распространения передового опыта.

Семь принципов нормирования труда

Нормирование труда на предприятии должно устанавливаться на основе следующих принципов:

1. Эффективность – необходимость установления норм труда, при которых необходимые производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов.

2. Комплексность – необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда.

3. Системность – организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса.

4. Объективность – создание для всех работников предприятия равных возможностей для выполнения норм.

5. Конкретность – организация и нормы труда должны соответствовать параметрам изготавливаемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при данной точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов.

6. Динамичность – необходимость адекватного изменения организации и норм труда при существенном изменении производственных условий.

7. Легитимность – соблюдение законов и других правовых актов при нормировании труда.

Нормирование труда включает:

изучение и анализ условий труда и производственных возможностей на каждом рабочем месте;

изучение и анализ производственного опыта для устранения недостатков, выявления резервов и отражения передового опыта в нормах труда;

проектирование рационального состава, способа и последовательности выполнения элементов процесса труда с учетом технических, организационных, экономических, физиологических и социальных факторов;

установление и внедрение норм труда; систематический анализ выполнения норм труда и пересмотр устаревших норм.

Основные задачи нормирования труда состоят в том, чтобы обосновать необходимую и достаточную величину затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях; проектировать рациональные методы труда; систематически анализировать выполнение норм труда для вскрытия резервов производства; постоянно анализировать выполнение норм труда для вскрытия резервов производства; постоянно изучать, обобщать и распространять производственный опыт, пересматривать нормы затрат труда по мере изменения условий труда. Решение этих задач позволит облегчить труд работников, повысить производительность труда и увеличить объем производства.

Нормирование труда является основой научной организации труда. С помощью методов, применяемых в нормировании труда, выделяются потери и непроизводительные затраты рабочего времени. Путем изучения трудовых движений вырабатываются самые экономные, производительные и наименее утомляющие приемы работы. Это способствует росту производительности труда.

Дальнейшее совершенствование организации труда невозможно без улучшения его нормирования.

Также нормирование труда является основой организации заработной платы. Установление норм труда преследует цель гарантировать обществу определенную производительность труда, а работнику определенный уровень заработной платы. По выполнению норм труда оценивается трудовая деятельность каждого работника и оплачивается его труд. Без нормирования труда невозможна реализация экономического закона распределения по труду.

Нормирование труда является важным средством организации производства. Организация производства есть управление процессом производства материальных благ, т.е. налаживание взаимодействия между рабочей силой и средствами производства для достижения максимального экономического эффекта в конкретных условиях. Через организацию труда проявляется влияние нормирования труда на организацию производства.

Научно обоснованные нормы труда позволяют оценить результаты трудовой деятельности каждого работника, каждой бригады и сравнить их результаты. Только при сравнении выявляются передовики и отстающие.

Научно обоснованные нормы труда, правильно отражая конкретные условия, обеспечивают повышение производительности труда. Если же нормы труда занижены, они могут породить благодушие или пессимизм, что отрицательно сказывается на результатах производительности, если нормы завышены, они невыполнимы. В обоих случаях будет тормозиться рост производительности труда. Таким образом, все изменения в организации труда и производства, технике и технологии работ отражаются прежде всего в нормах труда. И уровень норм труда является показателем уровня организации производства и труда на предприятии.

Нормирование труда является основой планирования труда. Для перспективного, текущего и оперативного планирования применяется целая

система норм: нормы расхода материалов, энергии топлива, нормы производительности машин, нормы затрат рабочего времени. Таким образом, нормы труда играют важную роль в системе норм, применяемых при планировании на предприятии.

Составление плана по труду и установление затрат труда в соответствии с объемом производства невозможно без научно обоснованных норм труда. Большая самостоятельность предприятий в вопросах планирования труда усиливает заинтересованность коллективов во внедрении научно обоснованных норм труда.

В основу нормирования труда должны быть положены следующие принципы:

- научная обоснованность норм труда;

- равная напряженность норм труда на одинаковых работах в идентичных условиях;

- сохранение основной производительной силы общества - трудящихся;

- участие трудящихся в установлении норм труда.

Норма труда выступает не только как величина необходимых затрат рабочего времени, но и как выражение трудовых обязанностей каждого участника производства.

1.4 Методы нормирования затрат труда и качество нормирования труда

Рост производительности труда является неременным условием подъема благосостояния народа, создания изобилия материальных и культурных благ для трудящихся. Установление объективной величины затрат рабочего времени для конкретных условий осуществляются различными методами нормирования.

Более совершенный метод нормирования труда обеспечит более высокое качество норм труда, т.е. высокую степень вероятности того, что установленная величина затрат труда действительно необходима и достаточна.

Величины норм труда, определенные интуитивным методом, представляют догадку, основанную на предшествующем опыте. Величина норм труда, определенная статистическим методом, имеют своей базой математическую статистику.

Существуют следующие методы нормирования труда.

Суммарный метод нормирования труда устанавливает затраты рабочего времени в целом на единицу продукции конкретного рабочего процесса без анализа последнего. Способ выполнения работы определяется работником. Разновидностями суммарного метода являются опытный и опытно-статистический методы.

Опытный метод. Эксперт знакомится с рабочим местом, средствами и условиями труда и интуитивно, на основе своих субъективных впечатлений и предшествующего опыта, определяет норму труда. Установленная норма труда не является средней величиной, а лишь частным значением возможных затрат рабочего времени. Ее обоснованность, соответствие условиям рабочего места целиком зависят от опыта эксперта. Этот метод не в состоянии обеспечить одинаковую напряженность норм. Кроме того, он отражает только прошлый опыт. Практика показывает, что нормы труда, установленные опытным интуитивным методом, как правило, низкого качества. Об этом свидетельствует значительное перевыполнение таких норм большинством рабочих.

Опытно-статистический метод. Нормы труда устанавливают на основе фактических данных о производительности труда за прошедший период. Данный метод не анализирует нормируемый рабочий процесс, способы организации труда и работ, не учитывает технический прогресс и передовой опыт. Поэтому нормы

труда, установленные этим методом, включают все недостатки, которые имели место в организации труда и производства в прошлом и отразились в фактических показателях производительности труда. Таким образом, опытно-статистические нормы имеют неустранимый недостаток: они всегда фиксируют пройденный этап, обращены в прошлое и поэтому не могут быть мобилизующей силой, стимулирующей дальнейшее совершенствование процессов труда и рост производительности труда. Применение таких норм должно быть ограничено.

Аналитический метод нормирования труда назван так потому, что применяет анализ как метод исследования процесса труда. Аналитический метод нормирования труда устанавливает затраты рабочего времени на единицу продукции конкретного рабочего процесса не в целом, а по видам затрат рабочего времени для каждой составляющей его части: операции, приема, движения. Аналитический метод имеет две разновидности - научное и техническое нормирование труда.

Научное нормирование труда есть метод установления необходимых затрат рабочего времени на производство единицы продукции, учитывающий природные, технические, организационные, экономические, физиологические, психологические и социальные факторы труда, т.е. всю совокупность факторов, влияющих на производительную силу труда в конкретных условиях.

Техническое нормирование труда есть метод установления необходимых затрат рабочего времени на производство единицы продукции, учитывающий природные, технические и организационные факторы производительности труда в конкретных условиях и частично физиологический фактор (утомляемость рабочего); является первым этапом научного нормирования труда и приближается к нему по мере возрастания числа учитываемых факторов. Нормы труда, установленные методом технического нормирования, называют технически обоснованными нормами труда. Они менее совершенны, чем научно обоснованные нормы труда, установленные методом научного нормирования, так как учитывают

только часть тех факторов, которые необходимо принимать во внимание при установлении норм труда.

Применение аналитического метода нормирования позволяет глубоко и всесторонне изучить процесс труда и установить технически и научно обоснованные нормы труда, объективно отражающие необходимые и достаточные затраты рабочего времени в конкретных условиях.

2. Нормирование труда на примере предприятия ООО “ЛИКолор”

2.1. Общая характеристика ООО “ЛИКолор”

КИРПИЧНЫЙ ЗАВОД «ЛИКОЛОР» - является ведущей компанией по производству кирпича в Новосибирской области. Это современный технологичный завод по производству керамического лицевого кирпича. Завод построен по проекту известной немецкой компании "KELLER HSM" в 2009 году. ЛИКОЛОР - это завод полного цикла. Производственная деятельность охватывает весь комплекс технологических процессов: от добычи глины на собственных месторождениях до поставки готового кирпича потребителю. Производственная мощность предприятия составляет 62 млн условного кирпича в год.

2.2. Анализ системы нормирования труда в ООО “ЛИКолор” за 2020г.

Кирпичный завод “ЛИКолор” является крупным работодателем в Новосибирске.

Показатели демонстрируют нам, что большее предпочтение при найме сотрудников на работу приходится на 33 – 40 лет, так как они более опытные и энергичны для своего возраста.

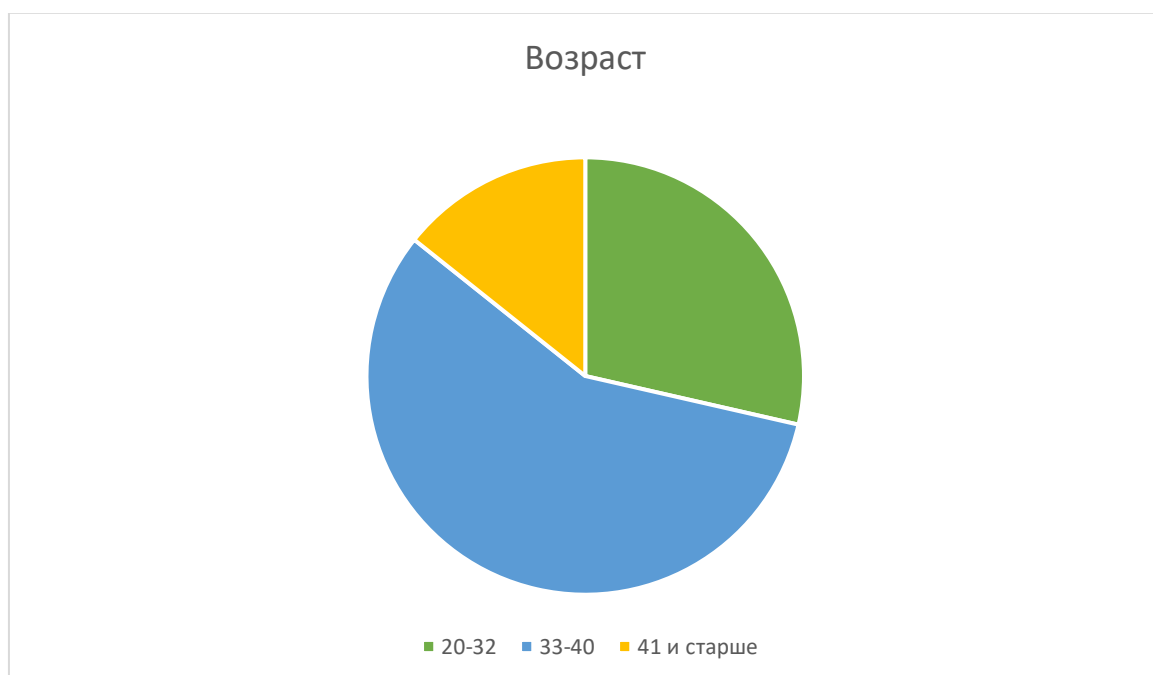
Образовательный состав персонала ООО “ЛИКолор” представлен в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Образовательный состав персонала

Образование	Количество человек
Среднее	15
Незаконченное высшее	7
Высшее	63
2 и более высших образований	5
Итого	90

По данной таблице можно увидеть, что в ООО “ЛИКолор” в основном преобладают работники с высшим образованием.

Данные персонала по возрасту представлены на рисунке 1.



По показателям мы можем увидеть, что наиболее чаще компания при найме на работу предпочитает брать работник в возрасте 33-40 лет, так как они имеют опыт.

Структура совокупного дохода состоит из фиксированной и переменной части.

К фиксированной части мы можем отнести должностной оклад, доплаты, а также надбавки.

Переменная часть включает в себя периодическое и единовременное премирование работника, вознаграждение по итогам работы за год.

Целевой размер совокупного дохода работников определяется исходя из установленных работникам должностных окладов, доплат и надбавок, а также целевого размера премирования.

Целевой размер премирования – размер премии, который работодатель планирует выплатить работнику при достижении им определенных поставленных целей.

Исходя из всего перечисленного выше, можно сформулировать ряд выводов:

1. Организация труда персонала является в настоящее время одним из самых важных условий успешной работы предприятия любой сферы экономики.
2. Особую актуальность имеет оптимизация рабочего времени.

Заключение

Нормирование труда - представляет собой процесс, в ходе которого анализируются физические или интеллектуальные затраты, требуемые для исполнения поставленной единицы работы специалистами, и во время которого осуществляется контроль над издержками. Анализ может помочь сопоставить меры работы и затраты на нее. Нормы охватывают основное и вспомогательное производство.

Сущность нормирования труда - установление объективной величины затрат рабочего времени в конкретных условиях.

Основными функциями нормирования труда являются распределение по труду, научная организация труда и производства, планирование производства, оценка трудовой деятельности отдельных работников и коллективов, которая служит основанием для морального и материального поощрения и распространения передового опыта.

Основные задачи нормирования труда состоят в следующем:

1. В обосновании необходимой и достаточной величины затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях.
2. В проектировании рациональных методов труда.
3. систематическом анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.
4. В постоянном анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.

В основу нормирования труда положены такие принципы:

- 1) научная обоснованность норм труда;

2) равная напряженность норм труда на одинаковые работы в идентичных

3) сохранение основной производительной силы общества - трудящихся; участие трудящихся в установлении норм труда.

Установление объективной величины затрат рабочего времени для конкретных условий исполняются такими методами нормирования, как: опытный, опытно-статистический и аналитический методы.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)//Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Официальный сайт ООО “ЛИКОЛОР” –
[URL:https://likolorpro.ru/company/](https://likolorpro.ru/company/)
3. Юсупова С.М. Организация и нормирование труда: учебное пособие для бакалавров направления 38.03.03 "Управление персоналом" / С.М. Юсупова – Саратов, 2016.
4. Никифорова Э.Г. Организация и нормирование труда в отраслях непромышленной сферы: Учебное пособие / Зайнуллина М.Р., Набиева Л.Г., Палей Т.Ф.; Под ред. Палей Т.Ф. — Казань: , 2013. — 120с. ISBN
5. Минченко Л.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли: Учеб.-метод. пособие. – СПб.: НИУ ИТМО; ИХиБТ, 2013. 42 с.
6. ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА Учебное пособие
Автор: Лапочкина С.В.- Ульяновск, 2004. – 95 стр
7. 10. Коршунов, В. В. Экономика организации [Электронный ресурс] :
8. учебник и практикум для СПО / В. В. Коршунов. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2020. - 347 с.
9. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / Рофе А.И. - Москва: КноРус, 2019. - 222 с. - (бакалавриат).
10. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. Т. 1 : учебник / Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. - Москва: Русайнс, 2017. - 270 с. - ISBN 978-5-4365-1792-6.

Сущность и значение нормирование
труда.
Его роль в развитии экономического
субъекта

Работа Назаровой Марии Александровны

Введение

Сущность нормирования труда заключается в процессе установления меры труда, то есть обоснованных норм затрат рабочего времени.

Если правильно распределять время для выполнения определенных поставленных задач, то все можно сделать лучше, быстрее и качественнее. Ведь нормы труда являются основой для определения пропорций развития отраслей экономически, составления баланса трудовых ресурсов, определения производственных мощностей.

Для улучшения условий, предприятию нужно правильно распределять все принципы нормирования труда. Порой в определенных сферах это бывает сложно сделать.

Цели, задачи,

...

- Объект исследования: организация
- Предмет исследования: совокупность методов комплексного развития нормирования труда на предприятии, исследование направлений совершенствования нормирования труда.
- Цель исследования: изучение и анализ всех аспектов нормирования труда на предприятии, исследование направлений совершенствования нормирования труда.
- Методы: статистические, информационные
- Задачи:
 1. изучить развитие и историю нормирование труда
 2. изучить основные виды норм и нормативов труда
 3. определить, в чем заключается сущность нормирования труда, найти его основные функции
 4. рассмотреть принципы нормирования труда.
 5. изучить систему нормирования труда на примере (организация)

Историческая справка. Развитие нормирования труда

- Нормирование труда – социальное явление. Оно порождено развитием производства и науки и подчинено объективным экономическим законам такого метода производства, на основе и в границах которого оно осуществляется. На протяжении всей истории докапиталистических форм экономических отношений употреблялась простейшая форма установления затрат – урок. Урок – это норма, которая должна быть выполнена в определенный период времени. Величина заданного урока базировалась на индивидуальном опыте работы и часто складывалась стихийно.
- Формирование мануфактуры вызывало такую организацию производства, при которой технологический процесс создания продукции превратился из индивидуального в коллективный процесс. Он был разделен между большим количеством исполнителей на частичные (рабочие) процессы.
- Первоначальные документы о нормировании труда в России относятся к 1843 г. Изданное “Урочное Положение на все вообще работы, производящиеся в крепостях, гражданских зданиях и гидротехнических сооружениях” было первым обобщением опыта работы.

Историческая справка. Развитие нормирования труда

- В процессе формирования капиталистического способа изготовления на базе машинной индустрии в конце XIX в. организовались предпосылки для появления технического нормирования труда. основателем его был Ф. Он поставил задачу установления урока на основе инженерного расчета при детальном изучении процессов труда по элементам (аналитический метод). Расчленение процесса труда на составные части (операции, приемы) позволило ему найти такую комбинацию приемов, которая давала возможность выполнять работу с наиболее высокой производительностью труда.
- В России до 1918 г. продолжало действовать “Урочное Положение”. В 1909 г. о производительности труда рабочих в горной промышленности России пишет М. Протодяконов в статье “Производительность забойщика по углю В условиях ручного труда с применением примитивных орудий продуктивность труда забойщиков на угольной шахте зависела от мощности пласта, угла его падения и крепости угля.

Историческая справка. Развитие нормирования труда

- В современных условиях действует новая система нормирования труда, основывающаяся на положениях:
 1. Нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных, учитывающие прогресс техники.
 2. Производство максимума продукции при минимуме затрат труда не должно достигаться на основе чрезмерной интенсификации труда и ухудшении условий труда.
 3. Все наши достижения в области организации труда и рационализации производства необходимо отражать в нормах труда.
 4. необходимо привлекать самих трудящихся к работе по установлению норм труда с целью использования их опыта и творческой энергии.
- Нормирование труда стало основой сдельной оплаты труда, средством соизмерения труда отдельных работников и регулирования заработной платы в рамках предприятия.

Основные виды норм и нормативов труда

- Под нормированием труда понимают процесс установления научно обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы. Научное обоснование норм предполагает учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, использование прогрессивных форм, приемов и методов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

- На практике используются следующие виды норм труда:
- -- норма времени -- количество рабочего времени, необходимого на выполнение какого-либо изделия или какой-либо работы;
- -- норма выработки -- количество изделий, которое необходимо выпустить в единицу времени (за один час, рабочую смену и т.д.). Между нормой времени и нормой выработки существует обратно пропорциональная зависимость;
- -- норма обслуживания -- количество объектов (машин, механизмов, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников должны обслужить в течение единицы рабочего времени;
- -- норма времени обслуживания -- это время, необходимое на обслуживание одного объекта. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания также существует обратно пропорциональная зависимость;
- -- норма численности -- количество работников определенного профиля и квалификации, необходимое для выполнения конкретных работ за определенный период.

- Для того чтобы узнать, из каких частей складываются различные нормы труда, необходимо изучить классификацию затрат рабочего времени.
- Время работы -- период, в течение которого работник осуществляет подготовку и непосредственное выполнение полученной работы. Оно состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренного производственным заданием.
- Подготовительно-заключительное время -- это время, затрачиваемое работником на подготовку средств производства к выполнению заданной работы и действия, связанные с ее окончанием.
- Оперативное время -- это время, затрачиваемое на выполнение заданной работы (операции), повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции.
- Время обслуживания рабочего места -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и поддержание его в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены.
- Время технического обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом и входящим в его состав оборудованием, необходимым для выполнения конкретного задания.

- Время организационного обслуживания -- это время, затрачиваемое работником на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены (время на прием и сдачу смены, на раскладывание и уборку инструмента и т.д.).
- Время перерывов -- это время, в течение которого работник не принимает участия в работе. Оно делится на время регламентированных и время нерегламентированных перерывов.
- Время нерегламентированных перерывов в работе -- это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса.

- Все затраты рабочего времени исполнителя, кроме приведенной классификации, могут подразделяться на нормируемые и ненормируемые.
- Нормируемые затраты включаются в норму. Они необходимы для выполнения заданной работы. Сюда относится подготовительно-заключительное время, время оперативной работы, обслуживания рабочего места и регламентированных перерывов.
- Ненормируемые затраты времени (время случайной и непроизводительной работы и нерегламентированных перерывов) и норму времени не включаются. Они являются прямыми потерями рабочего времени.

- Для нормирования труда кроме данных, полученных при помощи фотографий рабочего времени и хронометражей, используются следующие нормативные материалы.
- Нормативы режимов работы оборудования -- это регламентированные величины режимов работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование.
- Нормативы времени -- это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции.
- Нормативы времени обслуживания -- это регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и других производственных единиц.
- Нормативы численности -- регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения единицы (или определенного объема) работы.

- Основными функциями нормирования труда являются распределение по труду, научная организация труда и производства, планирование производства, оценка трудовой деятельности отдельных работников и коллективов, которая служит основанием для морального и материального поощрения и распространения передового опыта.

- Нормирование труда на предприятии должно устанавливаться на основе следующих принципов:
- Эффективность – необходимость установления норм труда, при которых необходимые производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов.
- Комплексность – необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда.
- Системность – организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса.
- Объективность – создание для всех работников предприятия равных возможностей для выполнения норм.
- Конкретность – организация и нормы труда должны соответствовать параметрам изготавливаемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при данной точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов.
- Динамичность – необходимость адекватного изменения организации и норм труда при существенном изменении производственных условий.
- Легитимность – соблюдение законов и других правовых актов при нормировании труда.

- Нормирование труда включает:
- изучение и анализ условий труда и производственных возможностей на каждом рабочем месте;
- изучение и анализ производственного опыта для устранения недостатков, выявления резервов и отражения передового опыта в нормах труда;
- проектирование рационального состава, способа и последовательности выполнения элементов процесса труда с учетом технических, организационных, экономических, физиологических и социальных факторов;
- установление и внедрение норм труда; систематический анализ выполнения норм труда и пересмотр устаревших норм.

- Основные задачи нормирования труда состоят в том, чтобы обосновать необходимую и достаточную величину затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях; проектировать рациональные методы труда; систематически анализировать выполнение норм труда для вскрытия резервов производства; постоянно анализировать выполнение норм труда для вскрытия резервов производства; постоянно изучать, обобщать и распространять производственный опыт, пересматривать нормы затрат труда по мере изменения условий труда.

- Составление плана по труду и установление затрат труда в соответствии с объемом производства невозможно без научно обоснованных норм труда. Большая самостоятельность предприятий в вопросах планирования труда усиливает заинтересованность коллективов во внедрении научно обоснованных норм труда.
- В основу нормирования труда должны быть положены следующие принципы:
 - -научная обоснованность норм труда;
 - -равная напряженность норм труда на одинаковых работах в идентичных условиях;
 - -сохранение основной производительной силы общества - трудящихся;
 - -участие трудящихся в установлении норм труда.
- Норма труда выступает не только как величина необходимых затрат рабочего времени, но и как выражение трудовых обязанностей каждого участника производства.

- Существуют следующие методы нормирования труда.
- *Суммарный метод нормирования труда* устанавливает затраты рабочего времени в целом на единицу продукции конкретного рабочего процесса без анализа последнего. Способ выполнения работы определяется работником. Разновидностями суммарного метода являются опытный и опытно-статистический методы.
- *Опытный метод.* Эксперт знакомится с рабочим местом, средствами и условиями труда и интуитивно, на основе своих субъективных впечатлений и предшествующего опыта, определяет норму труда. Установленная норма труда не является средней величиной, а лишь частным значением возможных затрат рабочего времени. Ее обоснованность, соответствие условиям рабочего места целиком зависят от опыта эксперта. Этот метод не в состоянии обеспечить одинаковую напряженность норм. Кроме того, он отражает только прошлый опыт. Практика показывает, что нормы труда, установленные опытным интуитивным методом, как правило, низкого качества. Об этом свидетельствует значительное перевыполнение таких норм большинством рабочих.
- *Опытно-статистический метод.* Нормы труда устанавливаются на основе фактических данных о производительности труда за прошедший период. Данный метод не анализирует нормируемый рабочий процесс, способы организации труда и работ, не учитывает технический прогресс и передовой опыт. Поэтому нормы труда, установленные этим методом, включают все недостатки, которые имели место в организации труда и производства в прошлом и отразились в фактических показателях производительности труда. Таким образом, опытно-статистические нормы имеют неустранимый недостаток: они всегда фиксируют пройденный этап, обращены в прошлое и поэтому не могут быть мобилизующей силой, стимулирующей дальнейшее совершенствование процессов труда и рост производительности труда. Применение таких норм должно быть ограничено.
- *Аналитический метод* нормирования труда назван так потому, что применяет анализ как метод исследования процесса труда. Аналитический метод нормирования труда устанавливает затраты рабочего времени на единицу продукции конкретного рабочего процесса не в целом, а по видам затрат рабочего времени для каждой составляющей его части: операции, приема, движения. Аналитический метод имеет две разновидности - научное и техническое нормирование труда.

Практическая часть

Кирпичный завод “ЛИКолор” является крупным работодателем в Новосибирске.

Показатели демонстрируют нам, что большее предпочтение при найме сотрудников на работу приходится на 33 – 40 лет, так как они более опытни и энергичны для своего возраста.

Образовательный состав персонала ООО “ЛИКолор” представлен в таблице 1.1.

Таблица 1.1. Образовательный состав персонала

По данной таблице можно увидеть, что в ООО “ЛИКолор” в основном преобладают работники с высшим образованием.

Данные персонала по возрасту представлены на рисунке 1.

По показателям мы можем увидеть, что наиболее чаще компания при найме на работу предпочитает брать работник в возрасте 33-40 лет, так как они имеют опыт.

Структура совокупного дохода состоит из фиксированной и переменной части.

К фиксированной части мы можем отнести должностной оклад, доплаты, а также надбавки.

Переменная часть включает в себя периодическое и единовременное премирование работника, вознаграждение по итогам работы за год.

Целевой размер совокупного дохода работников определяется исходя из установленных работникам должностных окладов, доплат и надбавок, а также целевого размера премирования.

Целевой размер премирования – размер премии, который работодатель планирует выплатить работнику при достижении им определенных поставленных целей.

Исходя из всего перечисленного выше, можно сформулировать ражных условий успешной работы предприятия любой сферы экономики.

Особую актуальность имеет оптимизация рабочего времени.

Образование	Количество человек
Среднее	15
Незаконченное высшее	7
Высшее	63
2 и более высших образований	5
Итого	90

заключение

- Нормирование труда - представляет собой процесс, в ходе которого анализируются физические или интеллектуальные затраты, требуемые для исполнения поставленной единицы работы специалистами, и во время которого осуществляется контроль над издержками. Анализ может помочь сопоставить меры работы и затраты на нее. Нормы охватывают основное и вспомогательное производство.
- Сущность нормирования труда - установление объективной величины затрат рабочего времени в конкретных условиях.
- Основными функциями нормирования труда являются распределение по труду, научная организация труда и производства, планирование производства, оценка трудовой деятельности отдельных работников и коллективов, которая служит основанием для морального и материального поощрения и распространения передового опыта.
- Основные задачи нормирования труда состоят в следующем:
 - 1. В обосновании необходимой и достаточной величины затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях.
 - 2. В проектировании рациональных методов труда.
 - 3. систематическом анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.
 - 4. В постоянном анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.
- В основу нормирования труда положены такие принципы:
 - 1) научная обоснованность норм труда;
 - 2) равная напряженность норм труда на одинаковые работы в идентичных
 - 3) сохранение основной производительной силы общества - трудящихся; участие трудящихся в установлении норм труда.
- Установление объективной величины затрат рабочего времени для конкретных условий исполняются такими методами нормирования, как: опытный, опытно-статистический и аналитический методы.