

Организация труда государственных и муниципальных служащих

Разделение и кооперация труда

Цели изучения темы:

- Формирование всесторонних знаний и навыков в области организации труда государственных и муниципальных служащих для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Задачи изучения темы:

- Способствовать развитию компетенций государственных и муниципальных служащих.

В результате изучения данной темы Вы будете знать:

- виды и формы разделения труда;
- виды и формы кооперации труда;
- коллективные формы организации труда;

уметь:

- применять знания в практике управленческой деятельности;

- выделять технические, экономические, психофизиологические, социальные границы разделения труда.

владеть:

- навыками самоанализа управления человеческими ресурсами;
- навыками анализа труда.

Учебные вопросы темы:

1. Разделение труда: виды и формы разделения труда.
2. Кооперация труда: виды и формы.
3. Коллективные формы организации труда. Границы разделения труда.
4. Нормирование труда, учет, анализ и планирование труда.

Вопрос 1. Разделение труда: виды и формы разделения труда

Организация труда на предприятии начинается с его разделения.

Разделение труда - элемент организации труда, обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

Под разделением труда на предприятии понимается разграничение производственной деятельности людей в ходе производственных процессов. Правильное разделение труда позволяет расставить всех участников производственного процесса по рабочим местам с учетом их личных особенностей, профессиональных и деловых качеств. Разделение труда означает обособление различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса. Разделение труда способствует росту профессиональных навыков, повышению качества работы, подъему производительности труда и т. д.

Различают три основных вида разделения труда:

- общее разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в масштабе всей страны, например, промышленное производство, сельское хозяйство, сфера услуг и т.д.;
- частное разделение труда предполагает обособление различных видов деятельности внутри отрасли, например, автомобилестроение, парикмахерские услуги и т.д.;
- единичное разделение труда предусматривает обособление различных видов деятельности в рамках предприятия или его подразделения.

В зависимости от рода и разновидности работ различают следующие **формы разделения труда**:

- функциональное,
- профессиональное,
- технологическое,
- квалификационное.

Кроме этого разделение труда происходит по «территориальному» признаку между крупными и между мелкими подразделениями, а также внутри подразделений. Все указанные формы разделения сосуществуют, то есть присутствуют одновременно.

1. Функциональное разделение труда, предполагает деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса, или деятельности. Таких групп может быть несколько.

Функциональные группы персонала:

- 1) основной труд – непосредственно участвующий в технологическом процессе и изменяющий предмет труда;
- 2) вспомогательный труд – обеспечивающий работу машин и уход за ними во время технологического процесса;
- 3) обслуживающий труд – непосредственно не участвующий в технологическом процессе;
- 4) управленческий труд – специалисты, руководители.

При функциональном разделении труда одной из проблем является обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например, основных и вспомогательных рабочих. Необходимо здесь также решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

2. Профессиональное разделение состоит в делении работников по профессиям и специальностям.

Профессия - род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки.

Специальность – это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия – слесарь, а специальность – слесарь-инструментальщик и т.д.

Следует обратить внимание, что в системе высшего профессионального образования государственными образовательными стандартами выделяются следующие профессиональные градации: *квалификация, специальность и специализация*. Например, квалификация – экономист, специальность – экономика труда, специализация – организация и нормирование труда.

На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей.

3. Технологическое разделение труда предполагает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, от содержания и особенностей выполнения работ.

Разновидности разделения труда:

- предметное,
- подетальное,
- пооперационное
- по видам работ.

При *предметном разделении труда* за исполнителем закрепляется выполнение работ, связанных с изготовлением готового изделия.

Такую разновидность технологического разделения труда на современном производстве можно встретить на участках сборки несложных изделий.

Подетальное разделение труда встречается более часто, оно состоит в закреплении за работниками изготовления законченной части изделия – детали. Наиболее распространенной формой технологического разделения труда является пооперационное разделение, когда работник выполняет только одну или несколько технологических операций. Может быть, технологическое разделение труда и по видам работ, когда ни одна из перечисленных разновидностей технологического разделения не подходит, например, сварочные работы, малярные работы и т.д.

Пооперационное разделение труда связано с появлением довольно сложного противоречия между производительностью труда и его содержательностью. Исторически процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному. Указанные разновидности труда имеют свои положительные и отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника разностороннего мастерства, равной умелости в выполнении разных работ. Это, как правило, труд содержательный, интересный, разнообразный, насыщенный творческими элементами. При всех этих положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью.

Прогресс производства шел по пути специализации труда, обособления работ по специальностям, а внутри специальностей – *по видам работ*, что способствовало росту производительности труда и повышению эффективности производства. По мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда требовалась все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Преимущества специализированного труда по сравнению с трудом универсальным:

1. Можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения работы, требующей от него определенных индивидуальных качеств.
2. Сокращается срок подготовки работника для выполнения ограниченного круга обязанностей.

3. Работник быстрее достигает мастерства, необходимой скорости и точности работы.
4. Создаются предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда.
5. Создаются лучшие возможности для улучшения организации рабочего места, оснащении его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности труда. Но по мере углубления специализации, в силу все более круга обязанностей и работ снижается содержательность труда, растет его монотонность, однообразие, работа теряет свою привлекательность, а в случае чрезмерной специализации утрачивается принципиальная сущность человеческого труда как труда разумного, работник становится как бы придатком машины, одной из ее частей. Такое можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом поточном производстве на конвейерных линиях.

Переход рациональной границы специализации ведет к тому, что рост производительности труда прекращается из-за накопления негативных моментов узкоспециализированного труда. Пропадает интерес к работе, увеличивается текучесть персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготовку новых работников.

4. Квалификационное разделение труда представляет собой распределение работ в зависимости от их сложности между работниками разных квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливается на основе присвоения им квалификационных разрядов. Первый разряд соответствует низшему уровню квалификации. На предприятиях существуют шести-, восьмиразрядные и другие тарифные сетки. На предприятиях бюджетной сферы, т.е. тех, деятельность которых финансируется из государственного бюджета, установлено около 30 отраслевых тарифных сеток. Чем выше разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации руководителей и специалистов определяется занимаемыми ими должностями. Для специалистов – инженеров, конструкторов, технологов – устанавливается категоричность, например, конструкторы 3-й, 2-й и 1-й категорий. Здесь 1-я категория означает более высокую квалификацию, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Для решения вопросов разделения труда пользуются понятиями «границы разделения» и «уровень разделения».

Границы разделения – это нижний и верхний пределы, ниже и выше которых, соответственно, разделение труда недопустимо.

Уровень разделения – это принятая расчетная или фактически допустимая величина, характеризующая состояние разделения труда.

Существуют следующие границы разделения труда: **технические, экономические, психофизиологические и социальные.**

Технические границы разделения труда. Единицей разделения труда служит **производственная операция**. Но операции могут быть сложными и простыми. Нижней технической границей разделения труда будет производственная операция, состоящая из одного трудового приема, как совокупности трудовых действий и движений работника, непрерывно следующих друг за другом и имеющих конкретное целевое назначение. Это, как правило, простая элементарная работа. Верхней технической границей разделения будет изготовление на одном рабочем месте всего изделия целиком.

Экономические границы разделения труда. Нижней экономической границей разделения труда будет такое расчленение трудового процесса, когда сокращение затрат рабочего времени на выполнение операции за счет углубления специализации сравняется, а затем станет перекрываться увеличением затрат времени на транспортировку предмета труда от одного рабочего места к другому. Верхняя

экономическая граница определяется длительностью производственного цикла изготовления всего изделия на одном рабочем месте.

Психофизиологические границы разделения труда. Определяются величиной физических и нервно-психических нагрузок на работника в течение рабочего дня. Для физической нагрузки нижняя граница составляет расход энергии в размере 2,5-3 ккал/мин., верхняя граница – 4-5 ккал/мин. Для нервно-психической нагрузки нижняя граница ограничивается следующими параметрами: число производственно важных объектов наблюдения, определяющих уровень напряженности внимания, должно быть не более 5-ти; длительность сосредоточенного наблюдения не должна превышать 25% сменного времени; темп работы не должен превышать 360 движений в час.

Для верхней границы эти параметры не должны превышать соответственно: 25-ти объектов наблюдения, 75% сменного времени на сосредоточенное наблюдение, 1080 движений в час.

Социальные границы разделения труда определяются уровнем монотонности труда и текучести персонала, отношением работников к труду, состоянием межличностных отношений. Монотонность труда регламентируется длительностью повторяющихся однородных операций в течение рабочего дня. Граничным значением является продолжительность таких операций не менее 30 сек., частота повторяемости разнородных элементов операции должна быть не менее пяти за 30 сек.

Если границы разделения труда обозначают пределы допустимых решений, которыми должны руководствоваться организаторы труда и производства в этой области, то для конкретной производственной ситуации важно найти наилучший вариант, то есть оптимальный уровень разделения труда, который рассчитывается на основе использования *экономических, психофизиологических и социальных критериев.*

Таблица 1 – Критерии разделения труда

Критерии разделения труда	Содержание и цель	Пример критериев
Экономические	<p>Расстановка персонала должна соответствовать уровню квалификации работников и сложности выполняемых ими работ.</p> <p>Цель: достижение экономии трудовых и материальных затрат, снижение издержек производства и рост прибыли предприятия.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - затраты рабочего времени и материальные затраты на выполнение работ, - степень использования квалификации работников, - длительность производственного цикла изготовления изделия, - уровень производительности труда, - издержки производства, - прибыль предприятия.
Психофизиологические	<p>Расстановка персонала должна соответствовать показателям работоспособности человека.</p> <p>Цель: обеспечение максимальной работоспособности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - санитарно-гигиенические условия труда, - степень тяжести и нервно-психической напряженности труда, - распределение физических нагрузок на разные органы и системы

	человека и сохранение здоровья работника.	человека, - величина сочетания физических нагрузок с умственными.
Социальные	Расстановка персонала должна соответствовать социально – психологическим и личностным характеристикам персонала. Цель: поддержание высокой мотивации персонала к труду и развитие коллектива.	- стабильность коллектива, - низкая текучесть персонала, - высокая дисциплина труда, - хорошее состояние межличностных отношений между работниками, - высокий уровень общественной активности, - удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Вопрос 2. Кооперация труда: виды и формы

Под *кооперацией труда* понимают систему производственной взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса и их взаимодействие в подразделении и на предприятии.

Кооперация труда неразрывно связана с его разделением. Расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, чтобы достигалось целесообразное их взаимодействие за счет рационализации маршрутов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, сокращения длительности производственного цикла.

Условия эффективной кооперации:

- 1) взаимодействие исполнителей в процессе производства:
 - прямое: «из рук в руки»,
 - косвенное: через склад, другой цех и т.п.;
- 2) отсутствие простоев при ожидании прибытия предмета труда с предыдущего на данное рабочее место;
- 3) наличие ответственных подразделений: планово-диспетчерский отдел, производственный отдел и т.п.

Масштабы кооперации труда – число работников, участвующих в кооперации:

- низшая граница – 2 человека (звено) (например, квалифицированный рабочий и его помощник);
- верхняя граница – 3 и более человека, тот предел, пока есть экономия совокупных затрат времени.

Чем больше работников, тем сложнее процесс кооперации и управления им.

Формы кооперации труда аналогичны по названию формам его разделения.

1. Кооперация осуществляется **по территориальному признаку**: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая (или межбригадная), внутрибригадная кооперация (если предприятие делится на цехи, цехи – на участки, участки – на бригады). Если на предприятии или в учреждении иное структурное деление, то и формы разделения труда будут называться в соответствии с этим структурным делением.

Межцеховая кооперация устанавливает взаимодействие между цехами разного функционального или технологического профиля. Например, взаимодействие ремонтного цеха с цехом основного производства будет функциональной кооперацией, а взаимодействие механического цеха основного производства со сборочным цехом будет технологической кооперацией. В проектно-институте взаимодействие технологического отдела с бухгалтерией будет функциональной кооперацией, а взаимодействие указанного отдела с отделом технико-экономических обоснований будет кооперацией технологической. Аналогично проводится кооперация между отдельными участками внутри цеха и отдельными группами внутри отделов.

2. Кооперация устанавливается **по видовому признаку**. Здесь различают формы кооперации:

- функциональную,
- профессиональную,
- технологическую,
- квалификационную.

В свою очередь в рамках технологической кооперации выделяют кооперацию предметную, подетальную, пооперационную и по видам работ.

Являясь исходными пунктами организации труда на предприятии, разделение и кооперация труда во многом определяют ее общий уровень. Поэтому очень важно профессионально решать вопросы установления рациональных форм разделения и кооперации труда.

Совершенствование этих форм обеспечивается совмещением профессий и должностей, расширением зон работы, использованием многостаночного и многоагрегатного обслуживания, развитием коллективных форм организации и стимулирования труда.

Большими возможностями обладает применение методов, основанных на использовании психофизиологических особенностей восприятия людьми той или иной производственной обстановки, учет социально-психологических факторов производственной среды, таких как половозрастной состав коллектива, ценностные ориентации работников, совокупность их потребностей, интересов, предпочтений, мотивов поведения.

Вопрос 3. Коллективные формы организации труда. Границы разделения труда

Коллективный трудовой процесс – трудовой процесс с участием нескольких исполнителей.

Виды коллективного трудового процесса:

- *групповой (бригадный)* – одновременная (параллельная) работа нескольких исполнителей над одним предметом труда: сборка, ремонт и т.п. (рис. 1),

- *последовательный* – разновременная (последовательная) работа нескольких исполнителей над одним предметом труда: изготовление, обработка, окраска, шлифовка и т.п. (рис. 2).



Рис. 1. Групповой (бригадный) трудовой процесс

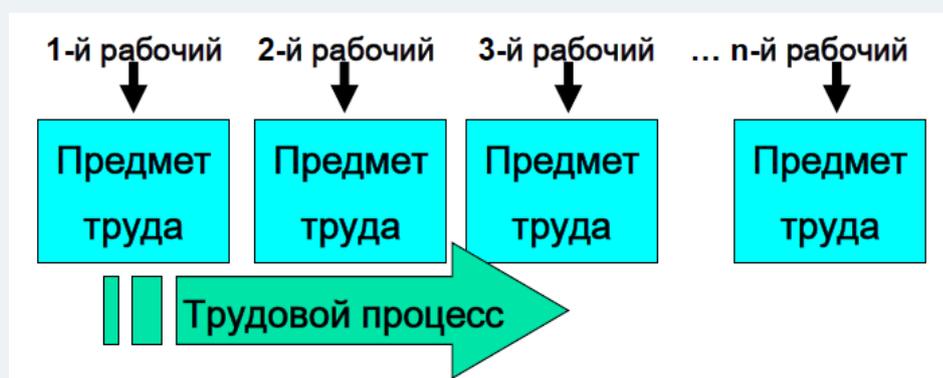


Рис. 2. Последовательный трудовой процесс

Принципы организации коллективного трудового процесса:

- *пропорциональность* – количество рабочих, занятых на операциях, пропорционально их трудоемкости;
- *ритмичность* – выпуск продукции через строго определенное время;
- *параллельность* – одновременное выполнение отдельных частей производственного процесса;
- *непрерывность* – отсутствие перерывов в производственном процессе.

Критерии оценки рациональности кооперации труда:

1. непрерывность прохождения предмета труда по рабочим местам;
2. отсутствие простоев рабочих в ожидании поступления предмета труда с предыдущего рабочего места (за счет страховых заделов);
3. полная занятость рабочих;
4. полное использование оборудования;
5. своевременность обслуживания оборудования.

Если предприятие делится на цеха, цеха – на участки, участки – на бригады. Широко известен и такой вид *внутриучастковой кооперации труда*, как бригадная.

Производственная бригада – это первичный трудовой коллектив, объединяющий рабочих одной или нескольких профессий, выполняющих единое производственное задание. Основу формирования бригады составляет закрепленный за нею объем работ. Численность бригады определяется трудоемкостью общего объема работ и фонда рабочего времени одного работника.

В зависимости от особенностей организации производства создаются различные формы и виды производственных бригад, и кооперация труда внутри каждой из них имеет свои особенности. Специализированные бригады состоят из рабочих одной и той же профессии и специальности, различающихся только по уровню квалификации и выполняющих определенный вид работы. В строительстве это могут быть бригады каменщиков или плотников, в горной промышленности – бурильщиков или крепильщиков, в машиностроении – токарей или сварщиков и т.д.

Специализированные бригады создаются в основном в массовом производстве. Комплексные бригады включают в свой состав рабочих различных профессий, которые могут выполнять законченные виды сложных работ. Как правило, это более крупные бригады, со звеньевым делением, нередко многосменные. Оплата труда в них производится за конечный результат труда (полностью выстроенный и отделанный сельский дом, капитально отремонтированный автомобиль и т.п.). Внутри таких бригад складываются своеобразные формы кооперации труда: совмещение профессий и взаимопомощь по инициативе самих членов бригады, овладение смежными профессиями и специальностями и выполнение работ с меньшей численностью рабочих и т.д. Все это способствует повышению производительности труда.

Направления совершенствования разделения и кооперации труда:

1. Совмещение профессий – это такая форма организации труда работника, когда он в урочное рабочее время выполняет наряду с работами по основной профессии также другие работы по одной или нескольким профессиям или специальностям.

Возможность и экономическая целесообразность совмещения профессий определяется следующими предпосылками и условиями:

- наличием у работников неиспользованного рабочего времени;
- несовпадением совмещаемых работ во времени;
- технологической и функциональной общностью совмещаемых работ, тесной их взаимосвязью друг с другом, территориальной близостью;
- отсутствием отрицательного влияния совмещаемых работ на точность и качество их выполнения;
- теоретической и практической подготовленностью работника к совмещению работ.

Причины появления незанятого времени:

- 1) свободное время при формальной занятости, когда производственный процесс протекает без непосредственного участия работника (многостаночная работа и пр.);
- 2) снижение трудоемкости работ;
- 3) низкий уровень нормирования труда, приводящий к занижению норм;
- 4) недобросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей.

Виды совмещения профессий:

- 1) полное – выполнение всего объема работ, с высвобождением рабочего другой профессии (токарь-шлифовщик, бухгалтер-кассир);
- 2) частичное – выполнение части работ, без высвобождения рабочего другой профессии (токарь, наладчик, контролер).

Совмещение функций – это выполнение наряду с обязанностями по основной профессии отдельных функций, ранее выполнявшихся работниками других профессий. Сохраняя профиль своей работы, работник частично выполняет работу другого работника.

Совмещение профессий и функций не следует путать с работой по совместительству.

Совместительство – это работа во внеурочное время, т.е. после окончания времени основной работы.

Направления совмещения профессий и функций:

- 1) совмещение разнородных профессий, определяемых использованием

- многопрофильного технологического оборудования;
- 2) совмещение основной работы с работой по техническому обслуживанию своего оборудования;
 - 3) совмещение основной работы с хозяйственным обслуживанием рабочего места;
 - 4) совмещение разнородных, но взаимосвязанных работ вспомогательного характера;
 - 5) укрупнение чрезмерно раздробленных операций;
 - 6) повышение разнообразия и содержательности труда.

При определении объема работ рекомендуется руководствоваться следующими *положениями*:

- объем работ по совмещаемой профессии должен быть меньшим, чем по основной работе;
- совмещение должно обеспечивать нормальную (не больше продолжительности рабочего дня в одну смену) занятость работника;
- расширение совмещения профессий должно ограничиваться уровнем утомляемости работника, не превышающим физиологические нормы;
- между объемом и количеством совмещаемых работ следует соблюдать требование: чем больше объем совмещаемых работ, тем меньше должно быть количество совмещений;
- сумма объемов совмещаемых работ с учетом времени на переход от одного рабочего места к другому и перерывов на отдых и личные надобности должна быть равна или быть меньше продолжительности рабочей смены.

2. Расширение зон обслуживания – здесь происходит совмещение работ в рамках одной профессии. Этой мерой можно достигнуть улучшения использования рабочего времени, высвобождения работников, рабочий день которых загружен не полностью, повышения содержательности труда. Нередко здесь используется система многостаночного обслуживания.

3. Многостаночное обслуживание – параллельная работа на нескольких работающих машинах (станках, агрегатах), в процессе которой все ручные приемы выполняются в период машинно-свободного времени:

- машинно-свободное время – часть времени работы станка, когда рабочий свободен от выполнения ручных работ и наблюдения за работой оборудования;
- ручное время – время выполнения ручных работ (установка и снятие детали и т.п.);
- машинно-ручное время – ручная работа, совмещенная с работой станка.

Многостаночный комплекс (МК) – совокупность станков, обслуживаемых многостаночником.

Вопрос 4. Нормирование труда, учет, анализ и планирование труда

Нормирование труда – это вид деятельности по управлению производством, задача которого – контроль за мерой труда путем определения необходимых затрат труда и его результатов, а также соотношением между численностью работающих и используемыми орудиями труда.

Нормирование труда представляет собой процесс установления величины затрат рабочего времени в виде нормы труда на выполнение определенной работы при наиболее рациональных для данного производства организационно-технических условиях.

От степени обоснованности норм затрат труда непосредственно зависит, насколько объективно и полно она определяет количество труда, которое необходимо

затратить на выполнение данной работы. Положение нормы, ее роль, многоаспектный характер нормирования как процесса установления определенных требований к работникам в отношении уровня производительности труда порождает необходимость комплексного обоснования норм.

Нормирование труда на предприятии служит для установления стандартного времени на выполнение различных видов работ, для оптимизации технологических трудовых процессов и для решения задач планирования труда. Нормирование труда должно иметь достаточную степень дифференциации, логичность построения, простоту и удобство применения, как при ручных, так и при автоматизированных расчетах.

Виды норм:

1. **По степени детализации** нормы подразделяются на дифференцированные, укрупненные и комплексные.

Дифференцированные нормы – это нормы разукрупненные, они устанавливаются на отдельные производственные операции. Такие нормы достаточно точны и используются в массовом и крупносерийном производствах.

Укрупненные нормы устанавливаются на изготовление отдельного изделия, на отдельный технологический процесс или на определенный объем работ.

Комплексные нормы устанавливают на группу взаимосвязанных работ, связанных с выпуском единицы конечной продукции (добыча 1 т угля или руды, укладка в траншею 1 погонного метра трубопровода и т.п.).

2. **По сфере применения** нормы делятся на местные (заводские), отраслевые и межотраслевые, а в территориальном разрезе - на районные, городские, областные, республиканские.

Местные (заводские) нормы предназначены для использования на отдельных предприятиях или на группе однородных предприятий.

Отраслевые нормы действуют на предприятиях конкретной отрасли экономики.

Межотраслевые нормы обязательны для использования на всех предприятиях независимо от их отраслевой принадлежности и географического расположения.

Территориальные нормы действуют в пределах определенных территорий (района, города, области и т.п.).

3. **По степени единообразия** нормы бывают типовыми и едиными.

Типовые нормы разрабатывают на основе типовых производственных процессов и используют там, где эти типовые производственные процессы применяются.

Единые нормы предназначены для использования при выполнении технологически однородных работ с одинаковыми организационно-техническими условиями. Единые нормы обязательны для применения.

4. **По сроку действия** различают нормы условно-постоянные, разовые, временные и сезонные.

Условно-постоянными называют нормы, которые установлены без обозначения срока их действия. Такие нормы действуют до того периода, когда произойдет изменение организационно-технических условий в тех производствах, где эти нормы применялись.

Разовые нормы устанавливают на выполнение заданий, носящих единичный характер в опытных и единичных производствах, на неповторяющуюся внеплановую работу, которая может возникнуть вследствие аварии или других непредвиденных обстоятельств.

Временные нормы используют, главным образом, в период освоения работ, продолжительность действия таких норм не должна превышать трех месяцев.

Сезонные нормы устанавливают на время выполнения сезонных работ, в каждый сезон они могут быть иными в зависимости от особенностей сезонного периода.

Для полноценного восприятия вопросов **планирования, учета, анализа и аудита труда и его оплаты** важно ознакомиться с:

- положениями Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями Правительства РФ и другими нормативными документами в области заработной платы;
- нормативными документами, регламентирующими состав и источники погашения фондов оплаты труда;
- системами учета выработки рабочих и использования рабочего времени персонала;
- первичной документацией, процедурами ее составления, утверждения и представления в бухгалтерию;
- порядком расчета выплат по фонду оплаты труда, в том числе по среднему заработку;
- удержаниями из заработной платы и других доходов работников в соответствии с действующим законодательством;
- регистрами аналитического и синтетического учета, порядком их ведения;
- статистической отчетностью по труду, порядком расчета ее показателей.

Целью анализа использования трудовых ресурсов является оценка степени обеспеченности рабочей силой, количественного и качественного состава работников, определение факторов и резервов эффективности использования трудовых ресурсов.

Объектами анализа трудовых ресурсов могут быть:

- численный состав: оценка обеспеченности трудовыми ресурсами;
- движение рабочей силы: оценка динамики, качественного изменения, текучести кадров;
- рабочее время: оценка изменения фонда рабочего времени по сравнению с плановыми показателями, эффективность использования рабочего времени и выявление резервов более полного и рационального его использования (снижение простоев, прогулов);
- производительность труда: оценка динамики, факторов и резервов роста;
- расходы на заработную плату: использование фонда заработной платы, оценка соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы;
- резервы повышения производительности труда и его оплаты.

Основные задачи анализа трудовых ресурсов:

1. Оценка состава и структуры численности работников по категориям и профессиям.
2. Оценка движения и текучести рабочей силы.
3. Оценка и анализ использования фонда рабочего времени и соблюдения дисциплины труда.
4. Факторный анализ производительности труда.
5. Анализ формирования и использования фонда заработной платы.
6. Определение степени эффективности системы оплаты труда и совершенствование структуры заработной платы в целях сохранения рабочего персонала и увеличения мотивации труда.
7. Анализ факторов изменения средней заработной платы работников.
8. Анализ влияния изменения показателей затрат труда на объем выпускаемой продукции и уровень оплаты труда и др.
9. Выявление резервов улучшения использования трудовых ресурсов.

Главными источниками информации для анализа трудовых ресурсов на предприятиях являются:

1. План экономического и социального развития предприятия.
2. «Отчет по труду».
3. «Отчет о движении рабочей силы и рабочих мест».
4. Данные табельного учета работников и данные отдела кадров.

8. Данные единовременного учета работников по составу, категориям, профессиям и квалификациям.

9. Статистическая отчетность: форма №1-Т (квартальная), за год ("Отчет по труду"); форма №1-предприятие ("Основные сведения о деятельности предприятия"); форма № П-4 "Сведения о численности, заработной плате и движении работников"; форма №1-Р "Сведения о численности и заработной плате работников по видам деятельности".

10. Наряды, рапорты, маршрутные листы, акты о приеме на работу, нормы выработки, сдельные расценки, тарифные разряды, расчетно-платежные ведомости, расходные кассовые ордера и др.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение разделению труда.
2. Охарактеризуйте виды разделения труда.
3. Что понимают под функциональным разделением труда?
4. В чем особенности профессионального разделения труда?
5. Технологическое разделение труда
6. Квалификационное разделение труда
7. Какие бывают границы разделения труда
8. Охарактеризуйте экономические, психофизиологические и социальные критерии разделения труда.
9. Что понимают под кооперацией труда?
10. Назовите условия эффективной кооперации.
11. Охарактеризуйте формы кооперации труда.
12. Коллективный трудовой процесс и его виды.
13. Перечислите принципы организации коллективного трудового процесса.
14. Раскройте критерии оценки рациональности кооперации труда.
15. Что такое производственная бригада?
16. Охарактеризуйте направления совершенствования разделения и кооперации труда.
17. Раскройте понятие нормирование труда.
18. Охарактеризуйте виды норм.
19. Какие документы необходимо изучить для полноценного восприятия вопросов планирования, учета, анализа и аудита труда и его оплаты?
20. Цель и задачи анализа использования трудовых ресурсов?
21. Назовите главные источники информации для анализа труда и заработной платы на предприятиях.