

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/referat/225189>

**Тип работы:** Реферат

**Предмет:** Экономика труда

Введение 3

1. Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Организация и нормирование труда работников. 4

2. Нормативы и нормы труда 8

Заключение 13

Список литературы 15

Введение

Актуальность темы. Нормирование труда — это комплекс мероприятий по измерению количества труда, которое должно быть реализовано в рамках заданной технологии.

Проблемы нормирования труда в последние годы объективно выдвинулись на первый план и являются одним из важных элементов системы управления персоналом организации. Связано это прежде всего с необходимостью повышения эффективности использования трудового потенциала работников, оптимизации их численного и профессионального состава и современной корректировкой требований к персоналу исходя из условий рынка.

Цель нормирования труда — обеспечить эффективное использование производственного и трудового потенциала компании, конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе проведения целенаправленной работы по снижению трудозатрат в результате внедрения новых технологий и передового опыта, своевременного их отражения в нормах.

Крупный вклад в становление теории организации производства и развитие экономических наук в период индустриализации принадлежит Ф. Тейлору и его последователям, таким как Г. Гантт, Г. Эмерсон, Ф. и Л. Гилберты, М. Фоллет, Э. Мэйо, Г. Форд, которые радикально пересмотрели практику организации производства и внесли выдающийся вклад в развитие нормирования труда и повышения эффективности производства.

Цель работы - рассмотреть роль и значение нормирования труда в современных условиях, организацию и нормирование труда работников, нормативы и нормы труда.

1. Роль и значение нормирования труда в современных условиях. Организация и нормирование труда работников.

Норматив производительности труда определяется путем сравнения количества рабочих часов, запланированных на питание, или полученного дохода от продаж. Он может быть произведен по отделу, по смене, по должности или по должности и смене. определение проблемных областей и принятие корректирующих мер. Наиболее детальной является подготовка нормативов производительности труда по должности и смене. Это позволяет изучить эффективность работы каждого сотрудника. Руководство по подбору персонала должно основываться на результатах работы высококвалифицированных сотрудников. Организация труда - это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом. Организация труда всегда имеет две стороны, естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

При составлении расписания для новых сотрудников, не прошедших ознакомительный период обучения (испытательный период), необходимо учитывать их более низкую производительность. Эффективность нормирования труда можно оценить по следующим характеристикам: учет производственных возможностей сотрудника и предприятия; учет методов и способов труда; составление регламента

осуществления трудовых процессов на предприятии, их состава и последовательности; обоснование нормирования труда с учетом технических и социально-экономических факторов данного предприятия; определение величины нормы времени. Четкое нормирование труда оказывает существенное влияние на весь процесс организации работы кафе или ресторана. Благодаря нормированию можно создать условия для внедрения более совершенной технологии производства, а также улучшить качество сервиса на предприятии общественного питания. Это важное условие правильного определения численности работников и внедрения прогрессивной сдельной формы оплаты труда.

При нормировании устанавливается мера труда как нормы, позволяющая определить уровень участия каждого сотрудника в создании продукта. Следовательно, нормы труда являются непосредственной, конкретной характеристикой коллективной и индивидуальной производительности труда.

«Установление меры между трудом и его оплатой носит комплексный характер. Во внимание принимаются различные трудовые характеристики, поддающиеся формализации:

- количественные;
- временные;
- квалификационные;
- качественные» .

Экономическая роль нормирования состоит в том, что оно помогает в проектировании, регистрации и изучении результативности труда, помогает оптимизировать затраты и расходы как обращения, так и производства.

Дополнительно нормирование позволяет решить следующие вопросы:

- планирование временных и количественных характеристик производства;
- расчет необходимого количества персонала;
- разработка наиболее оптимальных рабочих режимов для сотрудников;
- вычисление расходов, которые пойдут на вознаграждение за труд;
- анализ динамики производства;
- оценка эффективности деятельности;

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018) // СПС: Консультант-плюс.
2. Зензера, С. А. Проблемы организации, мотивации и нормирования труда / С. А. Зензера // Молодой ученый. — 2018. — №10. — С. 669-672.
3. Казанцева, А.К. Нормирование труда как способ оптимизации затрат на персонал / А. К. Казанцева // Экономика, социология и право. -2019. -№ 1. -С. 30-32.
4. Озерова, Н.Б. Нормирование труда / Н. Б. Озерова // Советник в сфере образования. -2019.- № 4. -С. 50-60.
5. Цыганкова, И.В. Нормирование труда управленческого персонала / И. В. Цыганкова // Российское предпринимательство. -2018. -№ 3-2. -С. 175-180.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/referat/225189>