

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/kursovaya-rabota/372595>

Тип работы: Курсовая работа

Предмет: Экономика труда

ВВЕДЕНИЕ 3

ГЛАВА 1. РАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА 5

1.1. Динамика работоспособности человека 5

1.2. Виды режимов труда и отдыха 10

1.3. Оценка эффективности режимов труда и отдыха 15

ГЛАВА 2. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ: СОДЕРЖАНИЕ И МЕТОДИКА ПРИМЕНЕНИЯ 20

2.1. Виды и формы оплаты труда. 20

2.2. Системы оплаты труда: понятие и классификация 26

2.3. Системы повременной формы оплаты труда 28

ГЛАВА 3. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА 33

3.1. Трудовой кодекс РФ: Трудовой распорядок. Дисциплина труда 33

3.2. Трудовой кодекс РФ: Нормирование труда. 36

3.3. Методика начисления сдельной заработной платы работникам 43

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ 49

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ 51

Актуальность темы. Современные рыночные условия в России предполагают необходимость естественного отношения к нормированию и организации труда как к механизму повышения производительности и эффективности организации, а также как к инструменту, определяющему плановые расчеты и организацию оплаты труда персонала. Для российской практики одним из основных вопросов установления рациональных режимов труда и отдыха является выявление принципов их разработки. Существует три принципа: удовлетворять потребности производства; обеспечение максимальной трудоспособности человека; сочетание общественных и личных интересов.

Современные организации стремятся использовать эффективные нормы и методы для установления рационального режима труда и отдыха. Зависимость стандартов качества от эффективности производства выражается в заинтересованности руководителей организаций в поддержании высокого уровня на рынке. В процессе работы людям необходимы периодические короткие перерывы для поддержания определенного уровня работоспособности. Потребность в таком отдыхе индивидуальна, она зависит от состояния здоровья человека, его психофизиологического состояния, возраста, пола, степени пригодности к выполнению конкретной работы. Однако в рамках внутрифирменного сотрудничества вопрос о внутренних периодах отдыха не может регулироваться, поскольку он влияет на последовательность производственного процесса и стоимость рабочего времени. Следовательно, на предприятии в целом, а иногда и в некоторых его подразделениях, создается только одно предприятие для работы и отдыха. Эта схема основана на конкретных характеристиках компании.

Таким образом, актуальность темы заключается в обеспечении эффективных условий труда персонала, повышении производительности и снижении текучести кадров.

Проблема в том, что невозможно улучшить режим труда и отдыха персонала, не развивая управленческую деятельность в этой области.

Цель исследования: проанализировать рациональный режим труда и отдыха.

Достижение поставленной цели возможно с помощью решения следующих задач:

- рассмотреть динамику работоспособности человека;
- описать виды режимов труда и отдыха;
- выполнить оценку эффективности режимов труда и отдыха;
- изучить виды и формы оплаты труда;
- разобрать системы оплаты труда;
- проанализировать системы повременной формы оплаты труда;
- изучить трудовой распорядок и дисциплину труда;

-описать нормирование труда;

-исследовать методику начисления сдельной заработной платы работникам.

Объект исследования – режим труда и отдыха в современных организациях.

Предметом исследования выступает разработка рекомендаций, направленных на совершенствование режима труда и отдыха с целью повышения человеческой работоспособности. Методы исследования: анализ, синтез, сравнение, моделирование.

Структура. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

ГЛАВА 1. РАЦИОНАЛЬНЫЙ РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

1.1. Динамика работоспособности человека

Одним из основных показателей здоровья человека является такой социально значимый фактор, как его трудоспособность - способность человека производить сформированные и целенаправленные действия. С физиологической точки зрения это способность человеческого организма выдерживать заданную физическую и эмоциональную нагрузку в процессе труда. Предел целостности - это значение переменной. Его изменение во времени называется динамикой эффективности [29].

Во время мышечной работы и в восстановительный период наблюдаются многофазные изменения функционального состояния центральной нервной системы. Физиологи Ю. М. Данко и Н. К. Верещагин в своих работах выделяют три фазы изменения функционального состояния центральной нервной системы во время родов и три фазы после их прекращения.

Во время работы:

первая фаза переключения происходит в начале работы, соответствует рабочему периоду, является кратковременной и представляет собой фазу инерционного торможения, которая характеризует начальные усилия;

вторая фаза - это состояние рабочего возбуждения, возникающее в процессе дальнейшего выполнения работы. Продолжительность этой фазы зависит от тяжести родов;

третья фаза - это состояние вторичного торможения или защиты, которое наступает в конце утомительной и утомительной работы.

После прекращения службы:

первая фаза восстановительного периода - это кратковременное состояние послеоперационного возбуждения;

вторая фаза - это период торможения после работы, продолжительность которого тем больше, чем тяжелее была работа;

третья фаза - это период восстановления возбудимости. Часто это происходит волнообразно в фазе повышенной возбудимости.

На основании этих наблюдений делается вывод - вся трудовая деятельность протекает поэтапно (рис. 1) (Автор В. Л. Лапину):

Рисунок 1 - Фазы работоспособности человека в течение рабочего дня [9].

Фаза I. предтрудовое состояние (мобилизационная фаза) - субъективно выражается в размышлениях о предстоящей работе (идеомоторный акт), определенных предтрудовых изменениях нервно-мышечной системы, соответствующих характеру предстоящей нагрузки.

Этап II. Работоспособность или стадия возрастающей работоспособности (фаза гиперкомпенсации) - это период, в течение которого осуществляется переход от состояния покоя к работе, то есть преодоление инерции системы покоя и установление координации между системами, участвующими в работе. активность организма. Продолжительность рабочего периода может быть значительной. Например, утром после сна все характеристики сенсомоторных реакций значительно ниже, чем днем. Производительность труда в эти часы ниже. Период может занять от нескольких минут до двух-трех часов. На продолжительность этой фазы влияют: трудоемкость, возраст, опыт, Подготовка, отношение к работе.

Этап III. Период стабильной работы (фаза компенсации). В этот период устанавливается оптимальный режим работы систем организма, вырабатывается стабилизация показателей, а его продолжительность составляет примерно 2/3 рабочего времени. Эффективность работы в этот период максимальная.

Этап IV. Период утомления (фаза декомпенсации). Характеризуется снижением продуктивности, замедлением скорости реакции, появлением ошибочных и несвоевременных действий, физиологической усталостью.

Фаза V. Период повышения продуктивности за счет эмоционального и волевого стресса.

Фаза VI. Период постепенного снижения работоспособности и эмоционального и волевого стресса.

Этап VII. Восстановительный период необходим организму для восстановления работоспособности.

Продолжительность этого периода определяется тяжестью выполняемой работы, величиной кислородной задолженности, масштабом изменений в нервно-мышечной системе. После легкой простой работы период может длиться 5 минут. После тяжелой простой работы-60...90 минут, а после длительной физической нагрузки восстановление может наступить через несколько дней [16].

Период стабильной работоспособности определяется выносливостью человека при данном виде работы и заданном уровне интенсивности.

Выносливость вызвана следующими факторами:

- интенсивность труда. Чем выше интенсивность, тем короче период стабильной работы;
- специфика работы. Например, динамическая работа может длиться в десятки раз дольше без каких-либо признаков усталости, чем статическая работа. Важно то, какой орган включен в действие. Для мышц ног выносливость в 1,5-2 раза выше, чем для мышц рук. Среди мышц рук сгибатели более крепкие, а среди мышц ног-разгибатели;
- возраст. У молодых и юных повышается выносливость, у пожилых-снижается;
- паркетный пол. При нагрузке, равной половине от максимальных возможностей, выносливость в статической и двигательной активности у мужчин и женщин одинакова. При сильных нагрузках мужчины более выносливы;
- концентрация и волевое напряжение при интенсивной работе снижают показатели выносливости;
- эмоциональное состояние. Уверенность, спокойствие, хорошее настроение - активизируют деятельность, продлевая период стабильной работы. Страх, неуверенность, плохое настроение-оказывают угнетающее действие, сокращая период стабильной работоспособности;
- наличие навыков, компетенций, подготовки-снижение волевого и эмоционального стресса, повышение работоспособности;
- тип высшей нервной деятельности (индивидуальные естественные способности нервной системы). Сила нервной системы характеризует работоспособность и надежность оператора, особенно в экстремальных ситуациях.

В течение дня работоспособность также определенным образом меняется (рис.2).

Рисунок 2 - Колебания работоспособности человека в течение суток [18].

С 6 до 15 ч-первый интервал, в течение которого пропускная способность постепенно увеличивается. Он достигает максимума к 10-12 часам, а затем постепенно начинает снижаться.

- 1.Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с изм. от 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. от 15.06.2023) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/
- 3.Алексеев, В.М., Алексеева, М.С. Вопросы обеспечения работодателем режима труда и отдых работников // Проблемы современной науки и образования. - 2022. - № 33 (75). - С. 55-57.
- 4.Асалиев, А. М. Экономика труда: Учебник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 336 с
- 5.Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда: Учебное пособие- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. - 248 с.
- 6.Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 380 с.
- 7.Воловская, Н. М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. - Новосибирск: Сибирское соглашение, 2021. - 102 с.
- 8.Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2019. - 398 с.
- 9.Дзугкоева З.В. Правовое регулирование режима рабочего времени: диссертация.- Москва, 2019.- 186 с.
- 10.Донской, Д.А. Кадровый резерв как элемент повышения эффективности действующих рабочих мест организации // Фундаментальные исследования. - 2020. - № 2-12. - С. 2662-2666.
- 11.Егоршин, А. П. Организация труда персонала: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2021. - 320 с.
- 12.Жуков, Л. И. Экономика труда. - М.: Наука, 2021. - 412 с.
- 13.Иванов, А.С. Аспекты организации трудовой деятельности человека в современных условиях // История

русской психологии в лицах: Дайджест. - 2022. - № 6. - С. 397-404.

14. Козел, И.В. Экономика труда. Часть 2. - Ставрополь: Изд-во АГРУС, 2021. - 94 с.

15. Кудинова, О. А., Николаева Е. А. Совершенствование организации режима труда и отдыха // Молодой ученый. - 2019. - №8. - С. 560-562.

16. Лапочкина, С.В. Модели трудовых перемещений: сравнительный анализ и приоритет выбора // Фундаментальные исследования. - 2019. - № 11-4. - С. 798-802.

17. Лобанова, Е.Н., Евсюкова, Л.Г. Рекомендации по организации режима труда и отдыха // Новая наука - 2021. - № 79 (5-2). - С. 22-24.

18. Макаров, А.Е. Методические подходы к разработке индивидуальных режимов труда и отдыха отдельных категорий работников // Вестник Научного центра - 2021. - № 2. - С. 86-89.

19. Маслова, И. С. Формирование и эффективное использование трудового потенциала. - М.: Мир, 2019. - 473 с.

20. Новикова, Г.А. Нормирование труда. Методические рекомендации. - М.: Пашков дом, 2020. - 426 с.

21. Петров, М. И. Нормирование труда. - М.: Альфа, 2020. - 951 с.

22. Попова Н.В. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебное пособие. - М.: Финпресс, 2020. -174 с.

23. Потуданская В.Ф., Батуева А.В. Продолжительность рабочего времени // Бизнес. Образование. Право. -2021. -№ 2 (35). -С. 59-65.

24. Правовые основы регулирования рабочего времени и времени отдыха: Учеб. пособ. / Под. Ред. М.В. Васильева. -М.: Статут, 2018. - 214 с.

25. Рабцевич, А. А. Эргономика и ее значение для оптимизации трудовой деятельности человека // Молодой ученый. - 2022. - №5. - С. 30-37.

26. Ромашов, О. В. Социология труда: Учеб. пособие. - М.: Гардарики, 2022. - 154 с.

27. Рофе, А. И. Организация и нормирование труда. - М.: МИК, 2020. - 408 с.

28. Снигирева, И. О. Рабочее время и время отдыха. Учебно-практическое пособие. - М.: Проспект, 2021. - 410 с.

29. Суханов, О.Т. Организация и методика разработки систем нормирования труда на предприятиях в современных условиях. - СПб.: Питер, 2020. - 717 с.

30. Тихомирова Т.П. Организация, нормирование и оплата труда - Екатеринбург: ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2022. - 185 с.

31. Шаховская, Л.С. Управление человеческими ресурсами - М.: КноРУС, 2020 - 148 с.

32. Шлендер, П. Э., Кокин, Ю. П. Экономика труда: учебник - М.: Юрист, 2019. - 87 с.

33. Экономика и социология труда / Под ред. О.С. Осиповой. - М.: Юрайт, 2020 - 402 с.

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/kursovaya-rabota/372595>