Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» Курганский филиал

Кафедра экономики и управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Учебно-ознакомительная практика

Направление подготовки: 38.03.01 «Экономика», профиль «Экономика труда»

Форма обучения: **заочная** Цикл дисциплин: **Б.2.У.1**

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 3/108

Вид учебной работы	Часы	Семестры							
		1 курс		курс 2 курс		3 курс		4 курс	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Аудиторные занятия (всего), в том числе:									
Лекции									
Лабораторные работы									
Практические занятия:									
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)									
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине									
Самостоятельная работа (всего), в том числе:									
Курсовая работа: (КР)									
Курсовой проект: (КП)									
Контрольная работа									
Вид промежуточной аттестации:									
Общая трудоемкость дисциплины, зач. ед.	108/3	3						108/	′3

Составители:

А.В. Дудник, д.э.н., доцент, зав. кафедрой «Экономика и управление»

Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»;

Н.В. Корюкина, старший преподаватель кафедры «Экономика и управление»

Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО»;

В.В. Коряпина, к.п.н. кафедры «Экономика и управление» Курганского

филиала ОУП ВО «АТиСО».

Учебно-ознакомительная практика относится к циклу Б2 Практики и

представляет собой вид учебных занятий, непосредственно ориентированных

на профессионально-практическую подготовку обучающихся. Программа

учебно-ознакомительной практики подготовлена в соответствии с рабочим

учебным планом подготовки бакалавров по направлению 38.03.01 -

«Экономика» профиль «Экономика труда».

Рабочая программа учебно-ознакомительной практики утверждена на

заседании кафедры «Экономика и управление», протокол № <u>4</u> от « <u>23</u> »

<u>декабря</u> 20_15_ г.

Заведующий кафедрой _____

А.В. Дудник

(подпись)

Содержание

1 Цели учебно-ознакомительной практики					
2 Задачи учебно-ознакомительной практики	4				
3 Место учебно-ознакомительной практики в структуре ООП	5				
подготовки бакалавра					
4 Формы проведения и содержание учебно-ознакомительной практики	6				
5 Место и время проведения практики	6				
6 Компетенции обучающегося, формируемые в результате	7				
прохождения учебно-ознакомительной практики					
7 Структура и требования к отчету по учебно-ознакомительной	11				
практике					
8 Образовательные, научно-исследовательские и научно-	24				
производственные технологии, используемые во время прохождения					
учебно-ознакомительной практики					
9 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	25				
студентов при прохождении учебно-ознакомительной практики					
10 Форма аттестации и критерии дифференцированной оценки по	25				
итогам учебно-ознакомительной практики					
11 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебно-	35				
ознакомительной практики					
12 Программное и материально-техническое обеспечение учебно-	39				
ознакомительной практики					
Приложения	41				

1 Цели учебно-ознакомительной практики

Цель учебно-ознакомительной практики - закрепление знаний по общепрофессиональной дисциплинам И специальной подготовки, формирование навыков использования научного и методического аппарата этих дисциплин, полученного при теоретическом обучении, ДЛЯ решения комплексных экономических (в том числе расчетных) задач, приобретение практических профессионально необходимых навыков самостоятельной работы по важнейшим направлениям деятельности бакалавра экономики.

2 Задачи учебно-ознакомительной практики

Задачами учебно-ознакомительной практики бакалавра экономики являются:

- развитие у студентов комплексного системного экономического мышления;
- закрепление общих представлений студентов о принципах и законах функционирования рыночной экономики, знаний по дисциплинам общепрофессиональной и специальной подготовки;
- раскрытие прикладного характера рассматриваемых в учебных дисциплинах базовых категорий;
 - освоение работы по поиску разнообразных источников информации;
- закрепление навыков расчета наиболее важных экономических показателей и показателей по труду;
- формирование навыков проведения комплексного анализа трудовых показателей в организации;
- решение комплексных экономических задач междисциплинарного характера;
- формирование практических навыков самостоятельной работы, навыков самостоятельного формулирования выводов, полученных по результатам собственных расчетов;

- развитие навыков презентации и защиты результатов выполняемой работы.

3 Место учебно-ознакомительной практики в структуре ООП подготовки бакалавра

Учебно-ознакомительная практика Б2.У.1 студентов является составной частью основной образовательной программы подготовки бакалавра экономики. Объемы и график прохождения практики установлены Учебным образовательно-профессиональной планом подготовки бакалавра направлению 38.03.01 - «Экономика» профиль «Экономика труда». Учебноознакомительная практика входит в базовую часть Учебного плана, является завершающим этапом соответствующего года обучения и проводится после освоения студентами программы теоретического и практического курса.

Учебно-ознакомительная практика является важнейшей составляющей комплексной подготовки бакалавра экономики в области экономики труда. Выпускник вуза должен обладать не только широкими знаниями теоретического характера, но и навыками их грамотного применения на Учебно-ознакомительная практика предполагает практике. комплексное использование знаний студента по ряду смежных дисциплин.

Задания для прохождения практики формулируются выпускающей кафедрой с учетом освоения перечня профессиональных дисциплин, заинтересованности студента и специализации научного руководителя.

Учебно-ознакомительная практика позволяет внедрить в учебный процесс наиболее современные технологии обучения студентов, а также подготовить их к выполнению самостоятельных расчетно-аналитических работ.

4 Формы проведения и содержание учебно-ознакомительной практики

Учебно-ознакомительная практика проходит в форме самостоятельной работы студента по углубленному изучению проблемы, сформулированной в

рамках выданного научным руководителем задания. Самостоятельная работа студента-бакалавра экономики предполагает изучение теории исследуемого вопроса, сбор аналитической информации в рамках специфики выданного задания, ее анализ и формулирование выводов по результатам проведенного исследования. По окончании учебно-ознакомительной практики оформляется Отчет о прохождении практики, который сдается научному руководителю на проверку. Защита Отчета может быть организована в форме публичного выступления по результатам прохождения практики или в форме дискуссии с руководителем практики (на усмотрение руководителя практики).

5 Место и время проведения практики

Учебно-ознакомительная практика бакалавров проводится в структурных подразделениях организации.

Последовательность реализации учебно-ознакомительной практики проводится в соответствии с рабочими учебными планами.

Промежуточная аттестация – «зачет с оценкой».

6 Компетенции обучающегося, формируемые в результате прохождения учебно-ознакомительной практики

В результате прохождения учебно-ознакомительной практики, студент должен обладать следующими общекультурными компетенциями:

способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);

общепрофессиональными компетенциями:

способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1);

способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);

способностью выбрать инструментальные средства для обработки экономических данных в соответствии с поставленной задачей, проанализировать результаты расчетов и обосновать полученные выводы (ОПК - 3);

способностью находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности и готовность нести за них ответственность (ОПК-4).

профессиональными компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа бакалавриата:

расчетно-экономическая деятельность:

способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов (ПК-1);

способностью на основе типовых методик и действующей нормативноправовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов, (ПК-2);

аналитическая, научно-исследовательская деятельность: способностью на основе описания экономических процессов и явлений строить стандартные теоретические и эконометрические модели, анализировать и содержательно интерпретировать полученные результаты (ПК-4);

способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5);

способностью анализировать и интерпретировать данные отечественной и зарубежной статистики о социально-экономических процессах и явлениях, выявлять тенденции изменения социально-экономических показателей (ПК-6);

способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

способностью использовать для решения аналитических и исследовательских задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-8);

организационно-управленческая деятельность:

способностью организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (ПК-9);

способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии (ПК-10);

способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий (ПК-11);

7 Структура и требования к отчету по учебно-ознакомительной практике

В ходе практики студент составляет итоговый письменный отчет. Цель отчета - показать степень полноты выполнения студентом программы и задания учебно-ознакомительной практики. В отчете отражаются итоги деятельности студента во время прохождения учебно-ознакомительной практики в соответствии с разделами и позициями задания, соответствующие расчеты, анализ, обоснования, выводы и предложения.

Структура отчета должна быть четкой и обоснованной. В нем не должно быть противоречий, повторений, устаревших сведений, грубых грамматических и стилистических ошибок. Наименования разделов отчета по тексту и по

содержанию должны быть одинаковыми.

Объем отчета – 20-25 страниц. Таблицы, схемы, диаграммы, чертежи можно поместить в приложения, в этом случае в основной объем отчета они не входят. Список документов, нормативных и инструктивных материалов и литературы в основной объем отчета не включаются.

Отчет по учебно-ознакомительной практике должен быть набран на компьютере шрифтом Times New Roman № 14; 1,5 интервалом и правильно оформлен:

- в содержании должны быть указаны все разделы и подразделы отчета и страницы, с которых они начинаются;
- разделы и подразделы отчета должны быть соответственно выделены в тексте;
- обязательна сплошная нумерация страниц, таблиц, рисунков и т. д., которая должна соответствовать содержанию.

Отчет брошюруется в папку и представляется в печатном и электронном видах.

Отчет по учебно-ознакомительной практике должен содержать следующие структурные составляющие:

Титульный лист (Приложение 1)

Содержание

Введение (2 - 3 с.) следует отразить значение прохождения практики. В этой части отчета необходимо указать границы сбора информации.

Основная часть (20 - 25 с., разбивается на 2 - 3 параграфа) - изложение материала по разделам в соответствии с заданием. Теоретические и методические подходы к постановке конкретной проблемы в области «Экономика труда». Основная часть является главным информационным элементом отчета. В ней освещаются теоретические аспекты, выбранной студентом темы для выполнения выпускной квалификационной работы. Информация, собранная в период прохождения практики, должна быть

достоверной, ясно и последовательно изложенной. Для подтверждения достоверности необходимо в отчете делать ссылки на соответствующие источники. Пример оформления основной части Отчета по учебноознакомительной практике представлен в Приложении 2.

Основная часть Отчета по практике должна раскрывать следующие вопросы:

1 Теоретические аспекты в соответствии с темой исследования (сходство и различия точек зрения разных авторов, их анализ и свое отношение).

Заключение (2 - 3 с.) – необходимо сделать основные выводы по отчету.

Список использованных источников (не менее 15 проработанных источников основной литературы) - Нормативные документы, специальная литература, результаты исследований и т.п.

Приложения (схемы, рисунки, диаграммы, таблицы)

Глоссарий (не менее 20 понятий)

Структура каждого отчета может уточняться студентом совместно с руководителем.

Во время учебно-ознакомительной практики студенты выполняют индивидуальное задание, выдаваемое руководителем практики.

Программой учебно-ознакомительной практики при разработке индивидуальных заданий предусматривается соблюдение следующих требований:

- учет уровня теоретической подготовки студента по дисциплинам гуманитарного, социально-экономического цикла, математического и естественнонаучного цикла и профессионального цикла к моменту проведения практики;
 - доступность и практическая возможность сбора исходной информации.

По окончании учебно-ознакомительной практики отчет сдается научному руководителю в печатном и электронном видах. Руководитель практики проверяет и подписывает отчет, дает заключение о полноте и качестве выполнения программы и задания учебно-ознакомительной практики и

возможности допуска к защите. Защита отчета проводится в установленные сроки после устранения замечаний руководителя (если таковые имеются).

8 Образовательные, научно-исследовательские и научнопроизводственные технологии, используемые во время прохождения учебно-ознакомительной практики

Учебно-ознакомительная практика бакалавров экономики основана, прежде всего, на самостоятельной работе студентов, которая направляется и контролируется при помощи проведения консультаций с научным руководителем.

В результате ознакомления с представленным научному руководителю отчетом о проведенной студентом работе, может быть дана рекомендация дополнить исследование или аналитические расчеты, уточнить сделанные выводы и т.п.

Во время прохождения учебно-ознакомительной практики могут использоваться следующие формы проведения занятий: обзорные лекции, практические занятия в компьютерном классе, в библиотеке, в лабораториях, инструктажи по технике безопасности, экскурсии.

9 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов при прохождении учебно-ознакомительной практики

Для успешного решения задач практики студент должен руководствоваться настоящими методическими указаниями, обращаться к материалу учебных дисциплин, рекомендуемой литературе, приведенной в разделе 11. Задание на практику выполняется студентом самостоятельно. Текущий контроль хода выполнения задания на практику руководитель практики проверяет в ходе консультаций, график которых утверждается кафедрой и доводится до сведения студентов. Студент должен посещать консультации в обязательном порядке. Задание на практику состоит из заданий, выполнение которых обеспечивает совокупности отдельных достижение задач практики.

При написании отчета по практике, необходимо руководствоваться учебно-методической литературой, монографиями, изданиями периодической печати, материалами научно-практических конференций, интернет-изданиями и другими источниками отечественных и зарубежных авторов, а также действующей редакцией законодательных актов, нормативно-правовых документов, в соответствии с темой исследования. По Отчету об учебноознакомительной практике судят о глубине теоретической базы бакалаврской монографического работы. Приветствуется использование источников публикаций зарубежных характера И ведущих российских И специализированных журналов, особенно рецензируемых.

В процессе изучения литературных источников очень важно рассмотреть сходство и различия точек зрения разных авторов, дать их анализ и обосновать свою позицию по данному вопросу.

Написание отчета по практике предполагает обзор теоретических подходов к методике исследования, разработку собственной программы исследования, включая обоснование выборочной совокупности, подготовку форм сбора первичной информации (анкеты, аналитические таблицы, формулы и т.п.), а также методику для ее обработки и анализа полученных данных.

Одно из главных требований при написании отчета - наличие конкретных ссылок на актуальные библиографические источники (не менее 10 ссылок)

10 Форма аттестации и критерии дифференцированной оценки по итогам учебно-ознакомительной практики

По итогам учебно-ознакомительной практики студент представляет руководителю отчетную документацию:

- дневник;
- отчет, состоящий из разделов, соответствующих календарному плану прохождения практики (в печатном и электронном вариантах).

Аттестация по итогам учебно-ознакомительной практики проводится в виде дифференцированного зачета на основе составления и защиты отчета.

Отчет по практике следует оформлять в соответствии с требованиями методических указаний по оформлению письменных работ Курганского филиала ОУП ВО «АТ и СО».

Аттестация по итогам учебно-ознакомительной практики осуществляется на кафедре экономики и управления при наличии полного комплекта указанных документов, проходит в форме защиты отчета. На основе оценки полноты решения студентом задач практики, отзыва руководителей от кафедры экономики и управления об уровне знаний и квалификации студента выставляется дифференцированная оценка.

При оценке итогов работы студента на практике также учитывается качество ответов на вопросы в ходе защиты отчета.

Критерии дифференцированной оценки по итогам учебноознакомительной практики:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если он обладает полностью сформированными компетенциями, своевременно, в установленные сроки, представил на кафедру оформленные в соответствии с требованиями отзыв руководителя, дневник по практике, отчет о прохождении практики; изложил в отчете в полном объеме вопросы по всем разделам практики; во время защиты отчета правильно ответил на все вопросы руководителя практики от вуза;
- оценка «хорошо» выставляется студенту, если он обладает полностью сформированными компетенциями, своевременно в установленные сроки представил на кафедру отзыв, дневник, отчет о прохождении практики; в отчете в полном объеме осветил вопросы по разделам практики; но получил незначительные замечания по оформлению отчетных документов по практике или во время защиты отчета ответил не на все вопросы руководителя практики от вуза;
- оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он обладает в основном сформированными компетенциями, своевременно в установленные сроки представил на кафедру отзыв, дневник, но получил существенные замечания по оформлению отчетных документов по практике или в отчете не в

полном объеме осветил вопросы по разделам практики; или во время защиты отчета ответил не на все вопросы руководителя практики от вуза;

- оценка «неудовлетворительно» — выставляется студенту, если он обладает частично сформированными компетенциями, не выполнил программу практики или ответил неверно на вопросы руководителя практики при защите отчета.

Зарегистрированные и защищённые дневники и отчёты хранятся на кафедре в течение трёх лет в соответствии с номенклатурой дел.

11 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебноознакомительной практики

Учебно-методическое и информационное обеспечение практики бакалавра экономики включает в себя учебники и монографии, научные статьи в специализированных периодических изданиях, а также информацию специализированных сайтов по экономике и финансам, официальных сайтов компаний, банков, страховых организаций и т.п.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА:

I Нормативно-правовые документы

- 1. Конституция РФ
- 2. Трудовой кодекс Российской Федерации
- 3. Федеральный закон «О занятости населения в РФ».
- 4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда в РФ».
- 5. Федеральный закон «О прожиточном минимуме в РФ»
- 6. Федеральный закон «О потребительской корзине в целом по РФ»
- 7. ФЗ «Об упорядочении оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».
 - 8. Устав МОТ и Регламент Международной конференции труда

II Научно-методическая литература

- 1. Вукович Г.Г., Гелета И.В., Рынок труда : учеб. пособие. Р-н/Д.: Феникс, 2013.- 240 с.
- 2. Демография: учеб. пособие / под ред. В.Г. Глушковой, Ю.А. Симагин . 6-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2012.- 304 с.
- 3. Рынок труда в современной России: приоритеты оптимизации [Текст]: сб. ст / сост. Ш.З. Санатулов, О.Е. Яковлев. М.: ИД АТИСО, 2012.- 135 с.: ил.
- 4. Мазин А.Л. Экономика труда.- М.: ЮНИТИ ДАНА, 2012. 623с.- режим доступа: http://www.biblioclub.ru/
- 5. Сарабский, А. А. Экономика труда: учебное пособие. Екатеринбург: Урал. аграр. изд-во, 2013. – 156 с.
- 6. Скляревская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Учебник. М.: Дашков и К, 2012. 340 с.- режим доступа: http://www.biblioclub.ru/
- 7. Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала: учеб.-практ.пособие / под ред. А.Я. Кибанова.- М.: Проспект, 2012.-64с.
- 8. Экономика и социология труда: метод.указания / сост. Е.С.Козина.-М.: Директ –Медиа, 2013.- 85с. режим доступа: http://www.biblioclub.ru/

III Интернет-ресурсы:

- 1. rosmintrud.ru Министерство труда и социального развития РФ
- 2. http://www.rostrud.ru/ Федеральная служба по труду и занятости (Роструд)
- 3. http://www.economy.gov.ru/ Министерство экономического развития $P\Phi$;
- 4. http://www.gks.ru/ Федеральная служба государственной статистики (Росстат);
 - 5. http://www.chelt.ru/ сайт журнала «Человек и труд»;
 - 6. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» http://www.BiblioClub.ru

12 Программное и материально-техническое обеспечение учебно-ознакомительной практики

В ходе подготовки отчетов по учебно-ознакомительной практике студентами может применятся программное обеспечение Microsoft Word, Excel.

Необходимая учебная и научная литература для прохождения учебноознакомительной практики имеется на абонементе и в читальном зале библиотеки Курганского филиала ОУП ВО «АТиСО».

ВУЗ оснащен компьютерными классами с выходом в Интернет, а также имеется возможность свободного подключения к публичной точке доступа Wi-Fi. Для проведения защиты отчетов о прохождении учебно-ознакомительной практики используются учебные классы, оснащенные стационарным оборудованием для презентаций и интерактивными досками.

Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений» Курганский филиал

Заочный факультет (Социально-экономический факультет)

Кафедра экономики и управления

ОТЧЕТ ПО УЧЕБНО-ОЗНАКОМИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

на тему: Организация оплаты труда и пути ее совершенствования в организации

Студент ЗЭ	ФИО	/	подпись	/
Направление 38.03.01 «Эн	кономика», профиль «Экон	омика	труда»	
Научный руководитель	ФИО	/	подпись	/
Руководитель практики от филиала	ФИО	/	подпись	_/

Оценка

Примерная структура и содержание самостоятельной работы по теме исследования: «Организация оплаты труда в хозяйствующем субъекте».

1Сущность, экономическое содержание заработной платы в современных условиях

Заработная плата - это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда. В общем объеме доходов населения она занимает основное место. Ее величина определяется рынком труда, т.е. спросом и предложением на рабочую силу. Механизм конкуренции, как со стороны работодателей, так и со стороны продавцов рабочей силы определяет текущую цену труда. Чем выше уровень конкуренции на рынке труда, тем эффективнее конкурирует система рынков и сама экономика. Вместе с тем, чем эффективнее функционирует экономика, тем выше цена трудовых ресурсов и уровень жизни населения — не может быть высокого уровня заработной платы в неэффективно работающей экономике. Уровень заработной платы зависит от степени развития производительных сил общества, производительности труда, его организации, научно-технического прогресса. При этом верхний предел заработной платы в условиях рыночной экономики не ограничивается.

Различают номинальную заработную плату, т.е. ее денежный размер, и реальную заработную плату, под которой понимают количество приобретенных на нее товаров и услуг. Они находятся в следующей взаимосвязи:

$$\mathbf{y}\mathbf{P} = \mathbf{y}\mathbf{H} / \mathbf{P}, \tag{1}$$

где УР –реальная заработная плата;

УН- номинальная заработная плата;

Р – уровень цен на предметы потребления и услуги.

Как социально-экономическая категория заработная плата имеет важное значение, как для работника, так и для его работодателя. Для работника заработная плата — одна из статей дохода. Поэтому ее стимулирующая роль очень велика. С точки зрения работодателя, заработная плата — это средства,

используемые для найма рабочей силы и составляющие одну из основных статей издержек производства и обращения. При этом работодатель заинтересован в снижении уровня расходов по отношению к доходу. В то же время в условиях изменения конъюнктуры рынка может оказаться увеличить расходы на оплату труда в целях повышения прибыли предприятия. Следует отметить, что уровень оплаты труда оказывает существенное влияние на поведение и работника и работодателя.

При этом в современных условиях в элементы индивидуального дохода работника входят следующие составляющие:

- заработная плата по основному месту работы;
- заработная плата по не основному месту работы;
- дивиденды по акциям предприятия, доходы по вкладам в банк;
- доходы по займам;
- рисковый доход: приобретение акций, выпускаемых в новых сферах деятельности, связанных с большим риском;
 - другие виды дохода: наследство, дар, выигрыш.

Заработная плата, как правило, занимает большой удельный вес в общих доходах работника.

С переходом к рыночным отношениям принципиально изменилась сущность таких понятий, как оплата за труд и формирование доходов предприятия. Заработная плата является частью дохода собственника предприятия, расходуемого для оплаты труда наемного работника в соответствии с условиями найма.

Заработная плата выполняет следующие основные функции:

- воспроизводительную;
- стимулирующую;
- регулирующую;
- социальную.

Воспроизводительная функция обусловлена необходимостью компенсации затрат энергии и времени работника, связанных с его

деятельностью на предприятии. При прочих равных условиях заработная плата должна увеличиваться в соответствии со сложностью и тяжестью труда.

Стимулирующая функция заключается в пробуждении работников лучше трудиться, повышать количество и качество своего труда важнейшее проявление этой функции отсутствие уравнительности в оплате труда. Хорошо работающий работник должен получать существенно больше работающего плохо.

Регулирующая функция обусловлена ее влиянием на параметры рынка труда. В частности, если предприятие заинтересовано в привлечении наиболее квалифицированных сотрудников, оно должно обеспечить более высокий, чем на других предприятиях, уровень заработной платы, а также более привлекательный спектр социальных услуг.

Социальная функция связана в первую очередь с проблемой различий в уровнях оплаты труда. Эти различия, с одной стороны, должны быть достаточно существенными для обеспечения заинтересованности в повышении квалификации, а также для того, чтобы учесть различия в тяжести и ответственности труда. С другой стороны, уровень дифференциации личных доходов должен соответствовать представлениям о справедливости, которые свойственны социальным группам, работающим на данном предприятии и в данном регионе.

Выбор той или иной формы определяется содержанием работы, принципами управления в данной организации, национальными традициями и корпоративной культурой.

Организация оплаты труда на современных предприятиях осуществляется в соответствии со следующими принципами:

- стимулирующая функция оплаты труда этот принцип организации оплаты труда предполагает установление относительного уровня заработной платы в зависимости от количества, качества и результатов труда;
- дифференциация оплаты труда в зависимости от объемов работ, квалификации работника, условий труда; дифференциация оплаты труда тесно

связана с сегментацией рынка труда, регулирующей уровень оплаты труда различных категорий работников.

Заработная плата делится на два вида: основная и дополнительная.

Основная зарплата начисляется за фактически проработанное время и выполненные на предприятии работы. Дополнительная зарплата — это установленные законом выплаты за непроработанное время (оплата отпусков, выходных пособий и др.).

В условиях различных организационно-правовых форм собственности предприятия получили самостоятельность в выборе порядка оплаты труда. Они самостоятельно определяют не только численность работников, но и формы оплаты труда. Повременная оплата труда устанавливает размер вознаграждения в зависимости от отработанного времени.

Во многих странах при установлении размеров повременной оплаты труда определяется единица измерения цены труда — цена часа труда (почасовая ставка оплаты труда).Повременная оплата труда обычно применяется на предприятиях, где преобладает строго регламентированный технологический режим.

Сдельная оплата труда рассчитывается в зависимости от объема выпущенной продукции, выполненных работ. Эта форма оплаты труда наиболее широко применяется на предприятиях, где высока доля ручного труда и, необходимо поощрять увеличение производимой продукции. В современных условиях в сдельной оплате труда все больше учитываются и такие факторы, как качество продукции, коэффициент использования оборудования, экономия сырья и материалов, что сближает сдельную оплату с повременной.

В развитой рыночной экономике материальное вознаграждение за работу соответствует законам и условиям рынка. Оно ставится в зависимость от степени достижения коммерческих результатов деятельности предприятия. Так, современные системы оплаты учитывают большое количество факторов, влияющих на уровень оплаты труда, которые рассмотрены далее.

Под системой оплатой труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения в соответствии с его затратами или результатами. Ее выбор зависит от особенностей организации технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета его затрат.

При оплате труда могут применяться тарифная или бестарифная системы.

Тарифная система оплаты труда характеризуется поэлементным подходом к оценке трудового вклада работника, для чего устанавливается:

- совокупность норм труда (выработки, численности, качества);

-совокупность норм оплаты труда часовые, дневные, месячные тарифные ставки, схемы должностных окладов или штатные расписания, расценки, надбавки, доплаты).

При этой системе работникам отдельно доплачивается за перевыполнение норм, условия труда, сложность, квалификацию и др. Заработная плата работника, таким образом, зависит от оценок индивидуального трудового вклада и в малой степени от конечных результатов работы организации.

Основными элементами тарифной системы являются: тарифные ставки, должностные оклады, тарифные коэффициенты, тарифно-квалификационные справочники, а также дополнительные выплаты.

Тарифные ставки определяют исходные размеры вознаграждения работника за выполненную работу с учетом количества и качества затраченного труда, его общественной значимости, степени сложности и интенсивности, условий, в которых он осуществляется, и возрастают по мере увеличения разряда, характеризующего сложность работ и уровень квалификации работника.

Соотношение тарифных ставок различных разрядов можно определить с помощью тарифной сетки, коэффициенты которой показывают насколько тарифная ставка данного разряда выше тарифной ставки предыдущего. Размер тарифной ставки первого разряда — базовый, он определяется размером минимальной заработной платы. Соотношение тарифных ставок крайних

разрядов получило название диапазона тарифной сетки.

Тарифно-квалификационный справочник содержит перечень профессий и основных видов работ с указанием требований, предъявляемых к исполнителям соответствующей квалификации.

Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, устанавливаемых администрацией при приеме на работу или на основе аттестации в соответствии с квалификацией и должностными обязанностями. При аттестации учитываются конкретные должностные обязанности, образовательный уровень, характер выполняемой работы, руководство подчиненными, степень ответственности. Кроме того, руководители, специалисты и служащие получают премии в процентах от выручки, в долях прибыли. Тарифная система позволяет учитывать сложность и условия труда, факторы его повышения интенсивности (совмещение профессий, руководство бригадой) и выполнения работы в условиях, не нормальным (работа в ночное соответствующих время, праздничные дни), с помощью доплат к тарифным ставкам и окладам.

К бестарифной системе оплаты труда относятся коллективная оплата по конечному результату, комиссионная оплата, оплата труда, основанная на «плавающих коэффициентах».

Коллективная оплата труда по конечному результату ставит заработок работника в зависимость от итогов руда коллектива. Фонд заработной платы начисляется по коллективным расценкам, и каждому работнику на основании прошлых заслуг присваивается относительно постоянный его квалификационный коэффициент, отражающий потенциальный вклад в конечные результаты, а также коэффициент трудового участия (КТУ), дополняющий квалификационный оценивающий текущий вклад И коэффициент.

Комиссионная оплата по конечному результату в процентах отполученного дохода (прибыли) сегодня имеет все большее распространение в связи с появлением таких новых профессий, как брокеры, дилеры, торговые

агенты. Она стимулирует рост производительности. Снижает количество увольнений в период спада дохода, сближает интересы работодателей и работников. Там, где предметом деятельности являются сервисные услуги (обслуживание различных направлений деятельности предприятий), в качестве разновидности комиссионной оплаты применяются ставки трудового вознаграждения.

Размер ставки определяется в виде фиксированного процента от платежей, поступивших от клиентов за выполненную работу.

Система оплаты труда, основанная на плавающих ставках, предполагает, что по результатам труда данного месяца для специалистов устанавливаются новые должностные оклады в зависимости от результативности деятельности их подчиненных или полученной прибыли.

Вид, системы оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, премий, а также соотношение их размеров между отдельными категориями персонала организации определяют самостоятельно с учетом наибольшего в данных условиях стимулирующего эффекта и фиксируют их в коллективных договорах и иных организационных документах.

В рамках тарифной системы организации оплаты труда заработная плата по форме может быть повременной, зависящей от количества затраченного времени, и сдельной, определяемой объемом выполненной работы.

При повременной оплате величина оплаты труда зависит от фактически отработанного времени и тарифной ставки (оклада). К условиям, обеспечивающим эффективность ее применения, относятся, точный учет фактически отработанного времени, наличие обоснованных норм и нормативов, регламентирующих объем выработки, численность персонала.

При сдельной форме оплаты труда заработная плата зависит от количества фактически изготовленной продукции или затрат времени на ее изготовление. Он исчисляется с помощью сдельных расценок, норм выработки и норм времени в том случае, если есть возможность установить количественные показатели выработки и их надежный учет.

Данные формы оплаты труда имеют разновидности:

- повременная повременно-премиальная; повременная с контролируемой выработкой;
 - сдельная сдельно-премиальная; сдельно-прогрессивная; аккордная.

При повременно-премиальной форме предусматриваются дополнительные выплаты к основной ставке заработной платы в виде премии. При сдельно-прогрессивной форме труд работника в пределах установленного планового задания оплачивается по прямым сдельным расценкам, а при перевыполнении – по повышенным расценкам. Величина расценок устанавливается в зависимости от конкретных условий труда, При сдельно-премиальной форме работник сверх заработной сезонности. платы по сдельным расценкам получает премию, предусмотренную условиями премирования (за качественные и количественные результаты деятельности, такие как рост производительности, снижение затрат, освоение новой техники и технологии и др.). При аккордной системе вознаграждение определяется сразу за весь объем выполненной работы (с указанием максимального срока выполнения работ). Премирование при аккордной оплате труда производится при сокращении времени выполнения работ при соблюдении качества.

Следует учитывать, что сдельная оплата труда подразделяется на прямую оплату и косвенную. При прямой (индивидуальной и коллективной) сдельной заработной плате ее величина определяется в зависимости от объема выполненной работы по единой расценке за единицу продукции. При этом индивидуальная сдельная оплата используется там, где работники трудятся самостоятельно, либо совместно выполняют одинаковую по квалификации работу, например, в бригаде каменщиков. Коллективная сдельная оплата применяется там, где работники разной квалификации и специальности по отдельности или совместно работают над сложным комплексным объектом и связаны конечным результатом.

Косвенная сдельная оплата труда (индивидуальная и коллективная) применяется в отношении вспомогательных рабочих, обслуживающих других

работников, оплачиваемых по прямым сдельным расценкам работников, и определяется результатами их труда.

2Основные задачи и элементы организации оплаты труда

В соответствии с изменениями в экономическом и социальном развитии страны существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержке и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики возложены непосредственно на предприятия, которые самостоятельно устанавливают формы, системы и размеры оплаты труда, материального стимулирования его результатов.

Одним из факторов, определяющих экономическое положение предприятия, является действенность применяемой на нем системы оплаты труда.

У предприятия возникают отношения с работниками, выполняющие производственные задания, что влечет за собой расчеты с работниками, с государственными внебюджетными фондами и другими организациями. Все эти расчеты осуществляются в денежной форме. Учет труда, заработной платы и расчетов с работниками предприятий ведется на основе федеральных, региональных и отраслевых законодательных норм регулирования трудовых отношений работников и администрации предприятий. Для обеспечения стабильной и эффективной деятельности коллектива предприятия, необходимо регулирование заработной платы ориентировать на повышение качества трудовой жизни персонала, усиление его заинтересованности в достижении максимальных результатов труда и реализации своего творческого потенциала. Это требует соответствующей организации оплаты труда, с одной стороны, обеспечивающей гарантированный заработок за выполнение нормы труда независимо от результатов деятельности предприятия, а с другой стороны, увязывающей заработок с индивидуальными и коллективными результатами труда.

Под организацией заработной платы понимается ее построение, обеспечение взаимосвязи количества труда с размером его оплаты, а также составных элементов (выбор форм и систем оплаты труда, тарифная система, нормирование).

Различают два основных метода регулирования заработной платы: централизованный и локальный.

Централизованный метод предполагает законодательное установление норм оплаты труда, исполнение которых обязательно либо для всех предприятий и организации РФ, либо только для отдельных отраслей и профессиональных групп. Централизованное регулирование заработной платы осуществляется путем использования следующих механизмов[12]:

1Применение норм ТК РФ, регламентирующих условия и порядок оплаты труда.

- 2 Использование тарифной системы. Она является средством государственного регулирования заработной платы работников бюджетной сферы. Для работников других отраслей она носит рекомендательный характер.
- 3 Установление минимального размера оплаты труда. Минимальная заработная плата является государственной гарантией и устанавливается Законом РФ. Этот государственный норматив обязателен для всех организаций и предприятий независимо от форм собственности, отрасли, территории.

Локальные методы регулирования заработной платы включают все процедуры, механизмы и методы организации заработной платы, которые предприятия разрабатывают самостоятельно. В частности, в локальном порядке определяется размер средств, идущих на оплату труда работников; решение о выборе тарифной или бестарифной системы; введение различных доплат и надбавок к заработной плате; разработка положений о премировании и выплате вознаграждений по результатам работы за год.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации оплаты труда в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций.

На основе принципов организации и функций заработной платы в условиях построения рыночных отношений создается организационная система оплаты труда непосредственно на предприятии. Перестройка организации заработной платы в соответствии с требованиями рынка предусматривает решение следующих задач:

- повышение заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности своего труда при исключении возможностей получения не заработанных денежных средств;
- устранение случаев уравнительности в оплате труда, достижение прямой зависимости заработной платы от результатов труда, как индивидуальных, так и коллективных;
- оптимизация соотношений в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ, условий труда, учитывающих дефицитность профессий, а также влияние различных групп, работа которых обеспечивает достижение конечных результатов и конкурентоспособность производства [12].

Организация оплаты труда - отражает непосредственный механизм по возмещению затрат труда работников в соответствии с их качественными и количественными характеристиками. В ней следует рассматривать следующие элементы:

- -нормирование труда;
- -тарифную систему;
- -формы и системы заработной платы.

Нормирование труда служит количественной оценкой трудового вклада, отражая объем затрат непосредственного труда отдельного работника. Выделяются следующие виды норм:

- -норма времена;
- -норма выработки;
- -норма обслуживания;
- -норма численности;

-норма управления.

Тарифная система – совокупность норм и нормативов, обеспечивающих дифференциацию оплаты труда, исходя из различий в сложности выполняемых работ, условий труда, интенсивности и характера труда.

Основными элементами тарифной системы являются:

- 1. Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) предназначен для тарификации рабочих, классификации работ по разрядам и распределения рабочих по профессиям и разрядам. В нем содержатся подробные производственные характеристики различных видов работ, указывается, что рабочий должен знать, что он должен уметь.
- 2. Тарифная ставка определяет размер оплаты труда рабочего за единицу времени (час, смена, месяц). Исходной базой является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка 1 разряда.
- 3. Тарифная сетка служит для установления соотношений в оплате труда рабочих в зависимости от их квалификации. Каждому разряду присвоены определенные тарифные коэффициенты, показывающие во сколько раз тарифная ставка данного разряда выше ставки 1 разряда (для работников бюджетной сферы разработана тарифная сетка, включающая в себя 18 разрядов).
- 4. Районные коэффициенты представляют собой нормативный показатель степени увеличения заработной платы в зависимости от местоположения предприятия и условий проживания. Диапазон районных коэффициентов колеблется от 1,15 до 2,0.

Тарифная ставка — абсолютный размер оплаты труда различных групп и категорий рабочих за единицу времени. Исходной является минимальная тарифная ставка или тарифная ставка первого разряда. Она определяет уровень оплаты наиболее простого труда.

Тарифные сетки служат для установления соотношения в оплате труда в зависимости от уровня квалификации. Это совокупность тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент

низшего разряда принимается равным единице. Тарифные коэффициенты последующих разрядов показывают, во сколько раз соответствующие тарифные ставки больше тарифной ставки первого разряда.

Основные принципы организации оплаты труда:

1 Повышение реальной заработной платы по мере роста эффективности производства и труда. Этот принцип связан с действием объективного экономического закона возвышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Однако такая возможность должна быть, увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда. Отсутствие такой увязки может привести, с одной стороны, к выплате не заработанных денег, а значит, к инфляции, обеспечению получения номинальной заработной платы и, в конечном счете, к снижению реальной заработной платы, а с другой, к выплате эффективности заниженной, соответствующей не трудового номинальной заработной платы. В результате утратятся возможности удовлетворения растущих потребностей работников и увеличения заработной платы.

2 Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы (или темпов роста объемов выпуска продукции над темпами над темпами роста фонда потребления). Сущность принципа быть, также сформулирована ЭТОГО может максимизация трудовых доходов на основе развития И эффективности производства. Соблюдение его обусловливает непрерывность процесса накопления, расширенного производства и является непременным условием развития и процветания предприятия. Нарушение данного принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег, к инфляции, развитию застойных явлений в экономике страны. В условиях конкретного предприятия это постепенное замедление процесса обновления средств производства, отсутствие ориентации на разработку и приобретение наиболее перспективных из них и как результат падения спроса на менее качественную, по сравнению с конкурирующими фирмами, продукцию.

3 Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условий труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Данный принцип основан на необходимости усиления материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда, обеспечении высокого качества продукции. При этом должны быть учтены различия в количестве материальных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы, в условиях труда, географических и климатических условиях жизни.

В настоящее время данный принцип практичиски не соблюдается. В отраслях, имеющих более квалифицированных работников, в том числе в образовании, культуре, искусстве, здравоохранении, среднемесячная начисленная номинальная заработная плата ниже среднероссийского уровня. Несоответствие зарплаты уровню квалификации ведет к оттоку кадров из тех отраслей, призванных содействовать научно - техническому и культурному прогрессу страны.

Государственное регулирование оплаты труда. Обеспечение данного принципа в настоящее время, включает:

- -законодательное установление и изменение минимального размера оп латы труда;
- -налоговое регулирование средств, направляемых на оплату труда организациями, а также доходов физических лиц;
- -установление порядка индексации заработной платы при росте потребительских цен;
- -регулирование оплаты труда в государственных и муниципальных организациях;
- -установление районных коэффициентов и процентных (северных) надбавок;

-установление государственных гарантий по оплате труда.

Регулирование оплаты труда, кроме того, осуществляется на основе генеральных, отраслевых, территориальных, коллективных и индивидуальных договоров и соглашений.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации заработной платы в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Тем не менее, можно выделить главную функцию, на выполнение которой в первую очередь и направлен конкретный принцип.

К числу важных принципов можно отнести и принцип своевременности оплаты труда.

К сожалению, в России принцип своевременности оплаты труда очень часто нарушается на всех уровнях: от государственных органов до малых предприятий. Очевидно, что это не способствует социальному согласию одной из важнейших предпосылок эффективной работы.

Через организацию заработной платы достигается необходимый компромисс между интересами работодателя и работника, способствующий развитию отношений социального партнерства между двумя движущими силами рыночной экономики.

Таким образом, каждое предприятие разрабатывает собственную систему оплаты и стимулирования труда. Наиболее важной задачей является установление взаимосвязи заработной платы каждого работника с количественными и качественными результатами труда [8].