

Профессиональное самоопределение и карьера

§ 16

Понятие профессиональной деятельности. Структура и организация производства

Процесс целенаправленного преобразования, совершенствования действительности и самого человека называют *деятельностью*. Обобщив виды деятельности, свойственные всем людям, назовём основные: общение, игра, учение и труд. Труд человека может быть профессиональным и непрофессиональным (увлечения). *Профессиональная деятельность* — это деятельность человека по своей профессии и специальности в определённой сфере и отрасли производства. От того, насколько человек готов к своей профессиональной деятельности, зависит его успех в работе. Профессиональную деятельность можно рассматривать как составляющую часть трудовой — основной деятельности человека.

Профессиональная деятельность выполняет определённые функции (рис. 54).

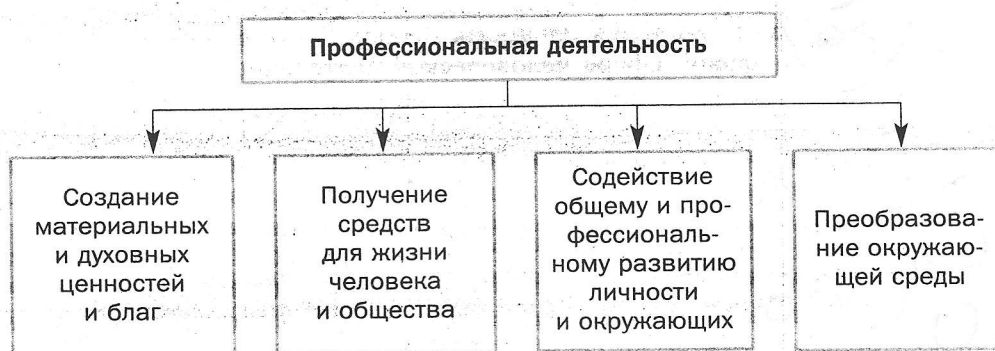


Рис. 54. Основные функции профессиональной деятельности

Профессиональная деятельность всегда преследует определённую цель и предусматривает решение конкретных задач.

Например, целью педагогической деятельности является обеспечение определённого уровня образования молодёжи (общего, начального профессионального, среднеспециального, высшего). Задачами педагогической деятельности являются обучение, воспитание и разностороннее развитие личности.

Профессиональная деятельность характеризуется присущими ей особенностями: специфической обстановкой, условиями труда и отдыха, объектом и предметом труда.

Успешное овладение профессиональной деятельностью прежде всего зависит от наличия необходимых знаний по данной профессии и практического опыта. Ошибочно считать профессиональной деятельностью временное занятие без предварительной теоретической и практической подготовки. Например, разве можем мы сказать, что человек, ремонтирующий свой автомобиль или электропроводку, занимается профессиональной деятельностью? Конечно же нет. Не владея рациональными приёмами, навыками, умениями и знаниями, он не сможет устранить неисправность в кратчайший срок, качественно и надёжно, не подвергая риску себя и окружающих. Любой из нас согласится, что работа будет выполнена лучше по всем критериям, если за неё возьмётся человек, знающий дело и профессионально работающий в этой сфере (электрик, автомеханик и т. п.).

Профессиональная деятельность появилась с возникновением товарно-денежных отношений в результате обмена товарами и услугами. До этого (при господстве натурального хозяйства) производимый продукт шёл только на удовлетворение потребностей производителя. Это происходило из-за того, что не было разделения труда. Каждый умел делать всё «понемногу». Это противоречие и привело к постепенному разделению труда, развитию профессиональной деятельности.

В профессиональной сфере человеческой деятельности идёт постоянное совершенствование, но при этом разные люди по-разному достигают профессиональных целей. Одни стремятся достичь идеала в своей работе, другие действуют в режиме исполнения определённых профессиональных норм и предписаний.

Успешность овладения профессиональной деятельностью зависит от мотива выбора данной профессии, профессиональной направленности и соответствия качеств личности работника выбранному им поприщу. Кроме того, в любой профессиональной деятельности существуют ограничения по здоровью.

Профессиональная деятельность тесно связана с технологической культурой, так как преобразовательная активность составляет основу любого вида труда. Поэтому чем выше уровень технологической культуры, тем более успешной будет профессиональная деятельность.

В далёкой древности главным распределителем труда была природа. Географические и климатические условия определяли характер занятий для племён и их отдельных членов (выращивать хлеб, охотиться на диких зверей, пасти приручённых животных и т. д.). Первоначальное разделение труда базировалось в основном на биологических особенностях членов коллектива (мужской и женский труд).

В период разложения первобытнообщинного строя сначала происходит отделение скотоводства от земледелия, затем обособляются ремёсла, торговля. На ранних стадиях рабовладельческого строя умственный труд выделился в особую среду деятельности, и в результате одни люди стали выполнять интеллектуальную, творческую и управленческую работу, заниматься искусством, тогда как на долю других достался изнурительный, часто лишённый всякого творческого содержания физический труд. Таким образом, на смену естественному отбору пришло разделение труда между людьми по их социальному положению.

Следующим этапом разделения труда стала ремесленная мастерская. Сначала были ремесленники-универсалы, которые самостоятельно выполняли все операции по изготовлению изделий (посуды, орудий, одежды и т. д.). Затем ремёсла стали дифференцироваться на целый ряд частичных операций, строго согласованных друг с другом, появились мануфактуры, а за ними — заводы и фабрики. На место ремесленника-универсала приходит «частный рабочий», выполняющий только одну операцию, но зато более производительно. Произошла специализация труда.

Специализация труда — форма общественного разделения труда. Она выражается в такой организации производства, когда отдельные люди выполняют только определённые трудовые операции в процессе изготовления какого-либо продукта.

Специализация труда необходима в трудовой деятельности и обусловлена тем, что в процессе труда человек имеет дело с определёнными предметами, орудиями и приёмами труда, в соответствии с чем его трудовая деятельность приобретает специфические особенности.

Специализация выступает как средство развития производительных сил и способствует росту производительности труда.

Развитие крупной машинной индустрии означало превращение работника из основной фигуры производства в придаток машины.

В условиях научно-технической революции под влиянием комплексной механизации и автоматизации производственных процессов осуществляется перемена труда, требующая от работника овладения несколькими профессиями (специальностями). Перемена труда постепенно вытесняет разделение труда.

Формы разделения труда (рис. 55) характеризуют способ организации процесса профессиональной деятельности людей.

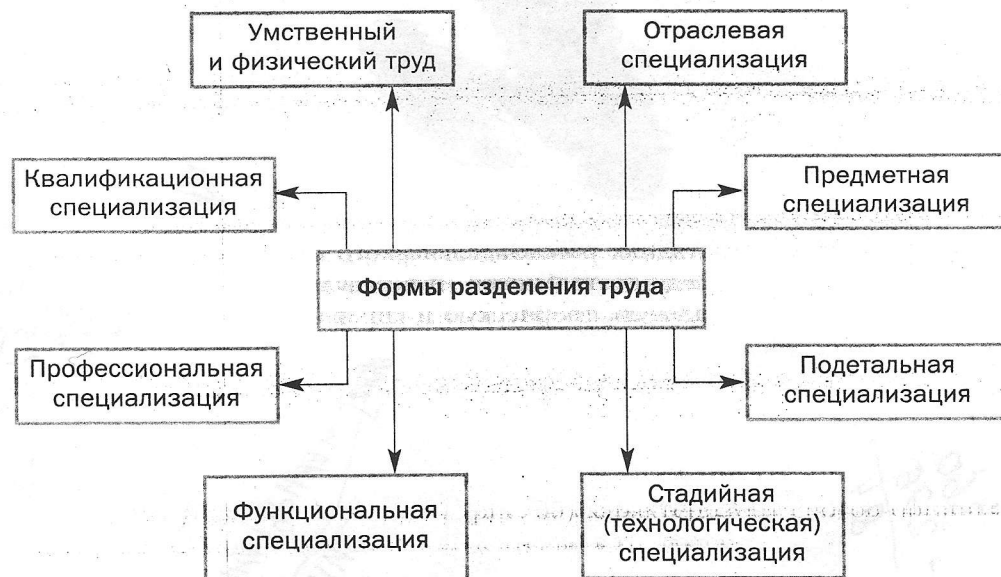


Рис. 55. Современные формы разделения труда

Умственный труд — это труд, в процессе которого человек затрачивает преимущественно свои интеллектуальные усилия, в отличие от физического труда, при котором расходуется в основном мышечная энергия.

Отраслевая специализация — это разделение труда по отраслям материального (промышленность, сельское хозяйство, транспорт, строительство и др.) и нематериального (наука, образование, торговля, медицина и др.) производства.

Предметная специализация — это разделение предприятий по выпускаемой однородной продукции (автомобильный завод, швейная фабрика, колбасный цех и др.):

Поддетальная специализация — производство отдельных частей и деталей готового продукта (например, продукция шарикоподшипникового завода, продукция карбюраторного завода, продукция шинного завода и др.).

Стадийная (технологическая) специализация — выполнение отдельных операций, частей технологического процесса (например, выпуск заготовок для машиностроительных предприятий на литейных заводах, изготовление пряжи для ткацких фабрик на прядильных фабриках и т. д.).

Функциональная специализация — специализация по функциям, которые выполняют люди на производстве (инженерно-технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал и т. д.).

Профессиональная специализация — дифференциация работников по профессии или специальности (токарь, бухгалтер, экономист и др.).

Квалификационная специализация — создание подразделений работников внутри профессиональной группы в зависимости от уровня их квалификации (разряда, класса, категории).

Специализация труда в различных отраслях экономики имеет свою специфику. Например, в сельскохозяйственном производстве существуют следующие формы специализации:

- зональная, когда в отдельных зонах и регионах преобладают какие-либо определённые отрасли производства;
- межхозяйственная — создание отдельных хозяйств (животноводческих, полеводческих и т. п.);
- внутрихозяйственная — среди бригад, отделений, ферм, звеньев;
- внутриотраслевая — разделение отраслей сельскохозяйственного производства на более специализированные предприятия.

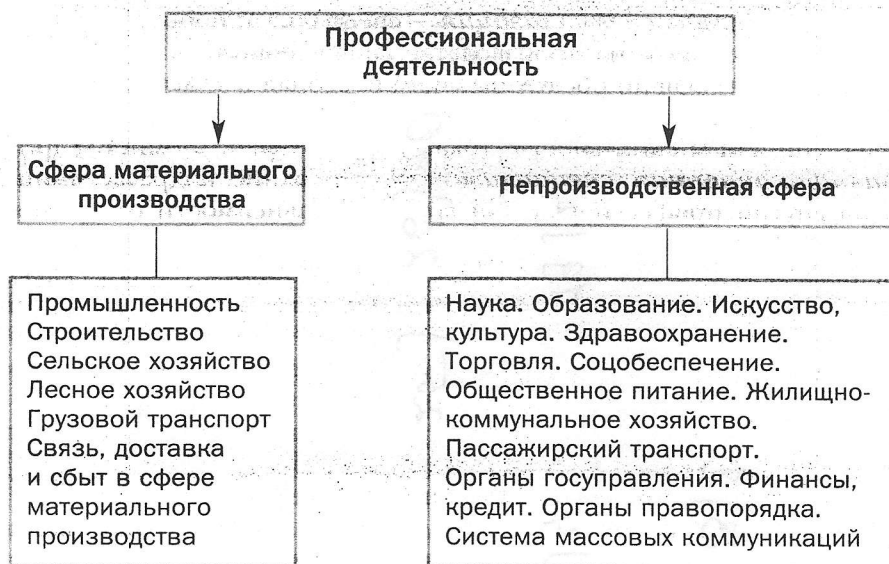


Рис. 56. Сферы и отрасли профессиональной деятельности

активное воздействие на социально-экономический прогресс и являются важнейшими его показателями.

По мере социально-экономического развития общества число работников в сфере материального производства уменьшается, а в непроизводственной — увеличивается. Особенно быстрыми темпами развиваются в настоящее время обслуживающие отрасли (сервис).

В каждой отрасли можно выделить области профессиональной деятельности по её направленности, т. е. по предмету труда.

Предмет труда — это то, на что направлен труд человека, на что работник воздействует, видоизменяя и приспособлявая это к удовлетворению личных и общественных потребностей (рис. 57).

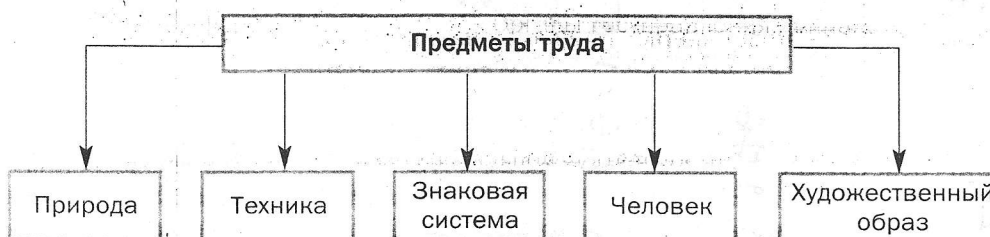


Рис. 57. Предметы труда

Сферы, отрасли, предметы труда и процесс профессиональной деятельности

Профессиональная деятельность человека осуществляется в рамках каких-либо конкретных отраслей экономики.

Отрасль — исторически сложившаяся совокупность предприятий, производств, организаций, характеризующаяся единством экономического назначения производимой продукции или услуг, однородностью потребляемого сырья и материалов, общностью материально-технической базы и технологических процессов, специфичностью профессионального состава кадров и условий труда.

Сфера профессиональной деятельности — это совокупность отраслей, объединённых по определённому признаку. По результатам труда различают две крупные сферы профессиональной деятельности: *сферу материального производства* и *непроизводственную сферу* с входящими в каждую из них определёнными отраслями (рис. 56).

В сфере материального производства производится два вида продукции: средства производства и предметы потребления. Непроизводственная сфера охватывает отрасли и виды профессиональной деятельности по обслуживанию населения, других отраслей экономики, управлению ими. Сфера материального производства и непроизводственные отрасли тесно взаимосвязаны. Состояние и развитие непроизводственной сферы оказывают

По предмету труда принято выделять пять областей профессиональной деятельности, а именно: «человек — природа», «человек — техника», «человек — знаковая система», «человек — человек», «человек — художественный образ».

Особой областью профессиональной деятельности является предпринимательство, которое может интегрироваться в другие сферы и отрасли экономики и культуры.

Предпринимательство — это творческая деятельность по созданию товаров или услуг за счёт собственных или заёмных средств с целью получения прибыли. Предпринимательская деятельность может осуществляться как в сфере материального производства, так и в непроеизводственной сфере.

Процесс профессиональной деятельности начинается с определения цели и задач этой деятельности, которые формулируются в должностных инструкциях, квалификационных характеристиках, профессиограммах и других технологических документах.

Основным компонентом процесса профессиональной деятельности является человек, т. е. субъект этой деятельности, тот, кто её осуществляет.

Прежде всего, человек должен быть готов к труду по конкретной профессии. *Готовность к профессиональной деятельности* — это качество личности, позволяющее человеку успешно выполнять именно эту деятельность. Готовность включает в себя следующие аспекты:

- физиологический (общее развитие, состояние здоровья);
- нравственный (потребность в труде, любовь к профессии, сформированность профессионально значимых нравственных качеств);
- психологический (соответствие особенности и свойств психики: внимания, памяти, мышления, темперамента и т. п. — характеру труда);
- практический (наличие специальных знаний, умений и опыта).

Требования к профессиональной подготовке по каждой специальности определяются государственными стандартами профессионального образования, они содержатся также в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС). Требования к человеку излагаются в профессиограммах и психограммах.

Трудовая деятельность человека обычно мотивируется. Мотивы трудовой деятельности могут быть *общественно значимыми* (удовлетворение потребностей общества) и *лично значимыми* (удовлетворение жизненно необходимых личных потребностей); среди лично значимых мотивов трудовой деятельности можно особо выделить мотивы с негативной окраской, так называемые *корыстные мотивы* (стремление к единоличному обогащению, славе, почестям и власти как к самоцели).

В процессе профессиональной деятельности человек выполняет следующие функции:

- аналитическую (планирование, проектирование, организация деятельности, анализ её эффективности);
- энергетическую (затрата энергии мышц и психической энергии);
- технологическую (выполнение в строго определённой последовательности технологических операций и переходов);
- транспортную (перемещение предметов труда и готовой продукции).

Свою профессиональную деятельность человек осуществляет, используя определённые средства труда.

Средства труда — это то, с помощью чего человек воздействует на предметы труда (преобразует их) с целью производства материальных и духовных благ. К средствам труда относятся орудия производства (машины, оборудование, инструменты), а также земля — всеобщее средство труда, производственные здания, железные, шоссейные и другие дороги, нефте- и газопроводы, линии электропередачи и т. д.

Определяющая роль в составе средств труда принадлежит *орудиям производства* (рис. 58).

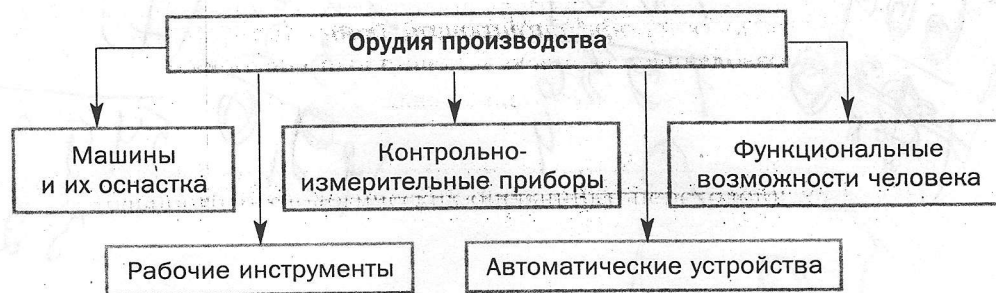


Рис. 58. Орудия производства

Поясним схему.

Машины в зависимости от выполняемой работы бывают:

- энергетические (турбина, двигатель, генератор и др.);
- рабочие и технологические (станок, сеялка и др.);
- транспортные (конвейер, автомобиль);
- подъёмные (краны, лебёдки);
- информационные (арифмометры, ЭВМ).

Оснастка — совокупность технических средств, которые дополняют технологические машины и нужны для выполнения определённой части технологического процесса (например, крепление, подача заготовок и т. п.).

Рабочие инструменты в отличие от машин не могут сами совершать полезную работу. Они служат орудиями труда человека (игла, отвёртка и т. п.) или средствами измерения (линейка, микрометр и т. п.).

Контрольно-измерительные приборы служат для измерения определённых показателей и контроля за технологическим процессом. Они классифицируются по ряду признаков: назначению (измерять температуру, скорость и т. п.), принципу действия (механические, электрические, оптические и т. д.), функциям (показывающие — вольтметр, весы и т. д., регистрирующие — писцы, датчики и т. д.). Контрольно-измерительные приборы, датчики которых находятся непосредственно на объекте, а индикаторы выводятся на специальные пульта, называются *дистанционными*.

Автоматические устройства выполняют технологические операции без непосредственного участия человека по заданной программе и осуществляют следующие функции: контроль, защита, регулирование, управление.

К *функциональным возможностям человека* относятся возможности:

- рук (сила, ловкость, координация);
- органов чувств (зрения, слуха, осязания, обоняния и вкуса);
- тела (пластика, мышечная сила и др.);
- психики (сила, уравновешенность психических процессов и др.);
- речевого аппарата, голоса и др.

Совокупность средств труда и предметов труда называется *средства производства*.

Преобразование предметов труда осуществляется с помощью технологического процесса, состоящего из технологических операций и переходов (о которых мы говорили ранее на уроках технологии).

Результатом преобразовательной (профессиональной) деятельности человека является какой-либо продукт — товар или услуга.

Товар — продукт труда, предназначенный для продажи или обмена. Каждый товар обладает двумя свойствами: удовлетворять какую-либо человеческую потребность (потребительская стоимость) и быть предметом обмена на другие вещи (стоимость).

Для хранения продуктов труда (товара) создаются специальные места, помещения, склады.

Реализация продуктов труда осуществляется путём продажи на рынке, бартерного обмена, личного потребления.

К *услугам* относятся информационное, художественное, медицинское, бытовое и другие виды обслуживания людей.

В процессе профессиональной деятельности человека создаются материальные и духовные блага, развиваются средства труда, общество и сам человек.



1. Определите цель и задачи своей будущей профессиональной деятельности.
2. Заполните таблицу в рабочей тетради.

Виды профессиональной деятельности	Цель	Задача
Юридическая деятельность		
Искусство		
Торговля		
Машиностроение		
Производство сельскохозяйственной продукции		
Управление (менеджмент)		

3. Заполните таблицу в рабочей тетради.

Формы разделения труда	Примеры
Преимущественно физический труд	
Преимущественно умственный труд	
Отрасли материального производства	
Отрасли непроизводственной сферы	
Предметная специализация	
Подетальная специализация	
Технологическая специализация	
Функциональная специализация	
Квалификационная специализация	

4. Раскройте содержание основных компонентов своей будущей профессиональной деятельности по таблице в рабочей тетради.

Компоненты	Содержание
Цель	
Задачи	
Профессионально важные качества субъекта деятельности	
Средства труда	
Предметы труда	
Технологические операции и переходы	
Продукты (результаты) деятельности	



С помощью Интернета узнайте, какие предприятия есть в вашем регионе. Проанализируйте деятельность одного из предприятий: к какой отрасли оно относится, какова его структура, в чём специфика профессионального разделения труда.



Профессиональная деятельность, специализация труда, отрасль, сфера профессиональной деятельности, предмет труда, предпринимательство, средства труда, орудия производства, оснастка, средства производства, товар.



1. В чём сущность профессиональной деятельности, её отличия от непрофессиональной?
2. Охарактеризуйте исторически сложившиеся этапы разделения труда.
3. Что следует понимать под формой разделения труда?
4. Раскройте современные формы разделения профессионального труда людей.
5. Каковы функции профессиональной деятельности?
6. Что обеспечивает успех профессиональной деятельности человека?
7. Проанализируйте предметы (группы) профессиональной деятельности.
8. Охарактеризуйте средства труда и орудия производства.

§ 17 Нормирование и оплата труда

Вы уже имеете представление о структуре производства, средствах труда и технологических процессах. Остановимся теперь на некоторых элементах организации производства. Любая профессиональная деятельность оплачивается, и одной из важнейших причин, побуждающих человека заниматься профессиональной деятельностью, является получение средств к существованию.

Как известно, разный труд оплачивается по-разному, взять, например, заработную плату посудомойки, военнослужащего или управленца. Однако не только разный по характеру труд имеет неодинаковое вознаграждение. Существенно может различаться и размер оплаты труда в рамках одной профессиональной деятельности.

Как же устанавливается мера оплаты труда? Существуют ли какие-то объективные критерии, или сумма вознаграждения зависит исключительно от воли работодателя и назначается им, что называется, «с потолка»?

Нормирование труда и тарификация. Любая профессиональная деятельность на предприятии или в учреждении связана с вопросами нормирования труда. Наниматель, управляющий должен чётко представлять, выполнение какого объёма работы и в какие сроки можно требовать от того или иного работника. Без этого не сможет эффективно функционировать ни одно предприятие. Поэтому остановимся подробнее на непростом вопросе нормирования труда.

Для налаживания процесса производства любой продукции (работ, услуг) необходимо определить минимально допустимый объём этой продукции, производимый в единицу времени (час, смену и т. п.). Важно знать соотношение численности работников и оборудования, а также максимально допустимое время для выполнения конкретной операции. Всё это входит в понятие «нормы труда».

Нормы труда (нормы выработки, времени, обслуживания) устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физического и морально устаревшего оборудования. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приёмов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда. Для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, профессиональные

и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (статьи 160, 161 Трудового кодекса РФ).

Процесс определения норм труда, а также их утверждения, контроля и стимулирования соблюдения норм — всё это составляющие понятия *нормирования труда*. В настоящее время на предприятиях используется система норм труда, отражающих различные стороны трудовой деятельности (рис. 59). Наиболее широко применяются нормы трудоёмкости операций, обслуживания, численности, управляемости, выработки. Рассмотрим сущность этих норм.

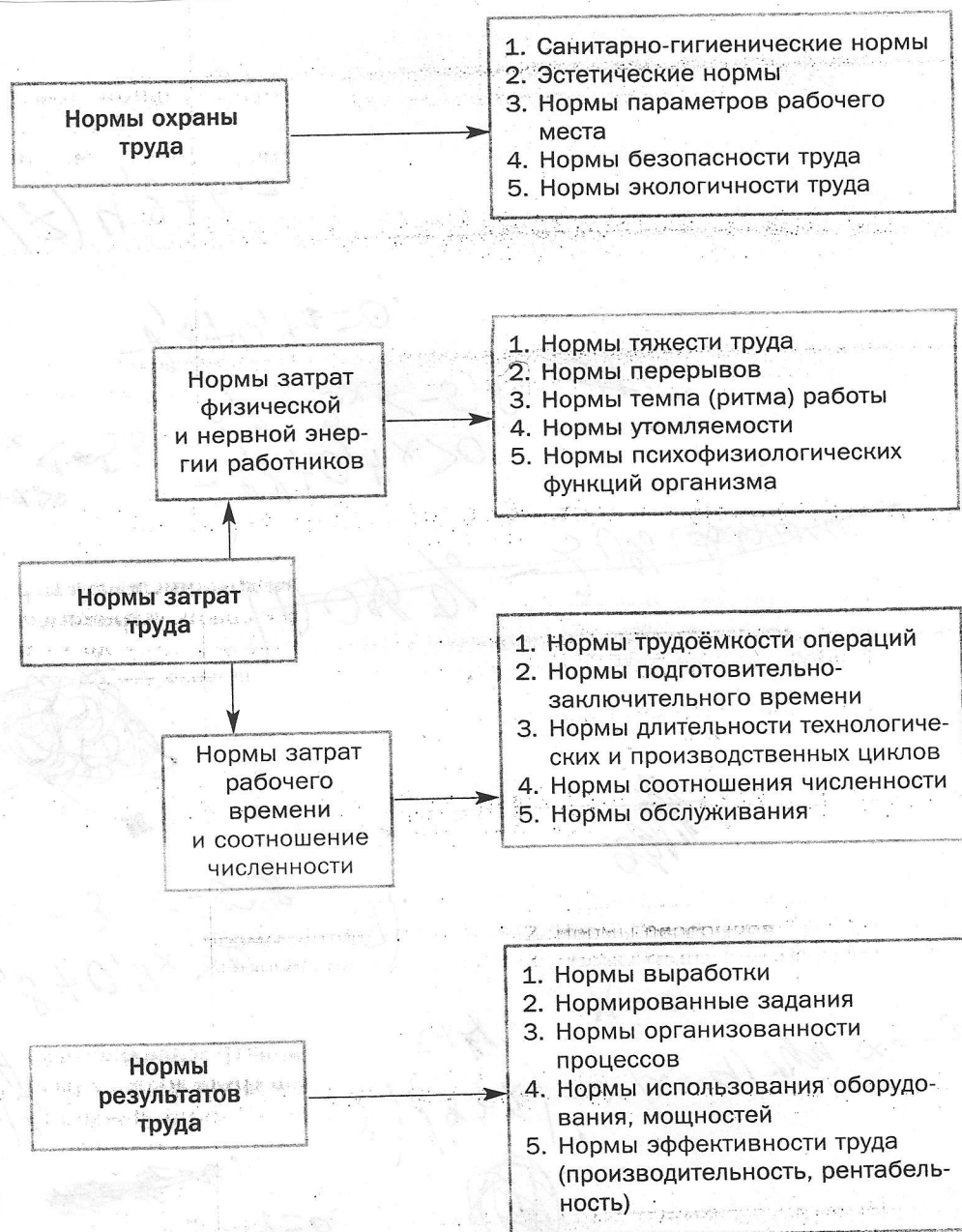


Рис. 59. Виды норм труда

Норма трудоёмкости операций определяет время, необходимое для выполнения данной операции работником определённой квалификации.

Норма обслуживания определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закреплённых для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном).

Норма численности определяет численность работников, необходимую для выполнения определённого объёма работы. В частности, численность рабочих, необходимую для обслуживания одного или нескольких устройств.

Норма управляемости (числа подчинённых) определяет число работников, которые должны быть непосредственно подчинены одному руководителю.

Норма выработки определяет ассортимент и объём работ, который должен быть выполнен одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени.

Все перечисленные виды норм должны соответствовать наиболее эффективным для данных условий конкретного участка вариантам технологического процесса, организации труда, производства и управления.

Нормы охраны и условий труда устанавливаются международными и государственными (национальными) органами управления. Нормы безопасности и экологичности труда должны регламентироваться и выборочно контролироваться международными организациями. По нормам труда в России действуют государственные стандарты, однако нормы затрат рабочего времени и соотношение численности и нормы результатов труда должны разрабатываться и контролироваться управленческим персоналом организации.

Для эффективного производства необходима оплата труда работников. Поэтому наряду с нормами труда разрабатываются *тарифы* — ставки, определяющие оплату труда¹.

¹ *Тариф* (араб.) — система ставок, определяющих размер оплаты различных услуг или определенных действий.

Экономическим основанием тарифа является величина общественно необходимых затрат труда, обусловленная данным средним уровнем техники производства, квалификацией работников и интенсивностью их труда. Общественно необходимые затраты труда определяются уровнем затрат труда на предприятиях, которые производят основную массу продукции данного вида.

Вся совокупность нормативов, устанавливаемых для организации и планирования оплаты труда, тарификации работ, присвоения разрядов рабочим, назначения на должности и регламентации труда служащих, составляет так называемую *тарифную систему*. Основными элементами тарифной системы являются тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки и тарифные ставки.

Тарифная ставка — это размер оплаты труда рабочих за единицу рабочего времени, она является одним из элементов тарифной системы. Тарифные ставки регулируют уровень оплаты труда с учётом квалификации рабочих, условий труда (на участках со сложными условиями труда её повышают), значения отрасли. Установленные на предприятии тарифы (оклады) могут отличаться от их аналога, указанного в тарифно-квалификационном справочнике, но не могут быть ниже установленного минимума!

Тарифная сетка — это перечень типовых должностей аппарата управления предприятия (организации) и соответствующих им месячных окладов, дифференцированных с учётом категории предприятия (цеха, участка), сложности изготавливаемой продукции, а для некоторых должностей — сложности выполняемой функции и степени ответственности работника за результаты труда. При создании тарифной сетки всю сложность работ по каждой конкретной группе профессий разделяют на несколько уровней (разрядов). Каждому разряду присваивают определённый тарифный коэффициент, который характеризует относительный рост сложности работы данного разряда по сравнению с первым и, соответственно, повышение оплаты одного часа работы.

При оплате труда учитываются не только нормативы, объём выполненной работы, но и степень сложности производственного задания. Например, уровень сложности работы инженера отличается от уровня сложности профессиональных задач рядового рабочего. Различны сложность и ответственность работы санитарки и хирурга, бухгалтера и кассира и т. д.

Специфика той или иной профессиональной деятельности, уровень её сложности, ответственности и другие характеристики определяются *квалификацией*. Кроме того, квалификация устанавливает степень профессиональной подготовки работника, наличие у него знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определённого вида работы.

Квалификация работника определяется с учётом профессиональных требований, содержащихся в *квалификационном справочнике* — едином своде: а) служебных должностей; б) характеристик должностных обязанностей; в) требований к служащим — необходимым знаниям, образованию и стажу практической работы.

На практике квалификация работника устанавливается присвоением профессиональной квалификации по окончании обучения в учебном заведении или путём сдачи им экзаменов аттестационной (квалификационной) комиссии либо на курсах повышения квалификации (в школе повышения профессионального мастерства).

Определение квалификации необходимо для установления должностных окладов и тарифных ставок.

Тарифно-квалификационный справочник содержит *тарификацию*¹ конкретных видов работ и применяется для присвоения квалификационных разрядов рабочим. Тарификацию работ и рабочих осуществляют специальные *квалификационные комиссии*, в которые входят представители администрации предприятия и профсоюза.

Система оплаты труда. Система оплаты труда должна быть простой и понятной. Работник не должен сомневаться в справедливости установления и определения размера своей заработной платы. Заработная плата может быть сдельной, повременной и договорной (рис. 60).

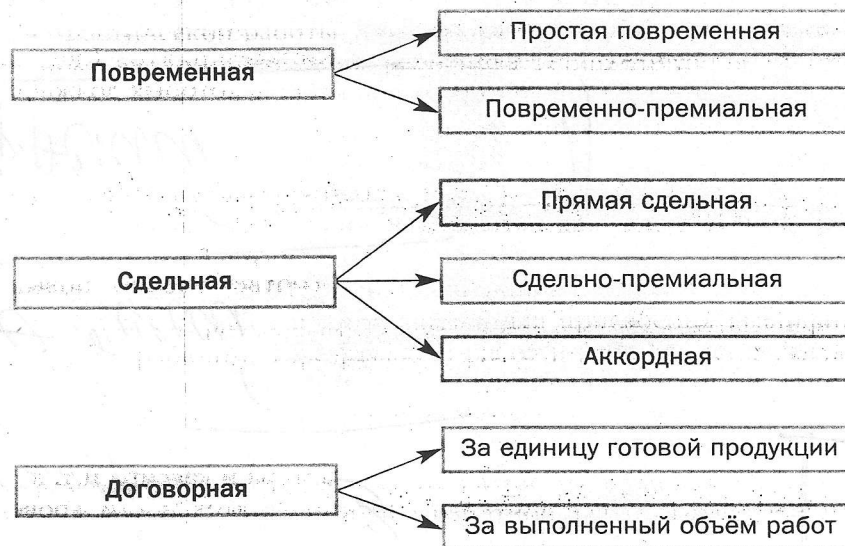


Рис. 60. Виды оплаты труда

¹ *Тарификация* — отнесение работы к соответствующему разряду в зависимости от сложности её выполнения и присвоение рабочим тарифного разряда.

Рассмотрим виды оплаты труда, применяемые в Российской Федерации.

Повременная заработная плата устанавливает размер вознаграждения в зависимости от проработанного времени. В этом случае подсчитывается величина оплаты за один час, день, неделю, месяц, а затем умножается на проработанное время. Во многих странах установлена почасовая ставка оплаты труда.

Повременная заработная плата обычно применяется на предприятиях, где преобладает строго регламентированный технологический режим. Так, в массово-поточном производстве выработка продукции и темп труда рабочих определяются скоростью движения конвейера. В Советском Союзе руководителям, инженерно-техническим работникам и служащим, научным работникам повременная оплата труда устанавливалась в виде *должностных окладов* (размер ежемесячной заработной платы) в централизованном порядке. Теперь размеры должностных окладов определяются руководством предприятия (компании и т. д.) самостоятельно.

Сдельная, или поштучная, заработная плата рассчитывается в зависимости от объема выпущенной продукции. Заработок работника в этом случае находится в прямой зависимости от количества изготовленных изделий с учетом их поштучной расценки.

На производстве применяют и такие виды оплаты, как *аккордная оплата*, например при аварии, устранении последствий пожара, наводнения и т. д. В этом случае сдельная расценка устанавливается сразу на весь объем работы, без разделения на отдельные операции, и еще до начала работы указывается общая сумма заработка и срок выполнения работ.

При *сдельно-премиальной оплате* рабочие получают премию за выполнение установленных правил премирования. Показателями для премирования могут служить: улучшение качества выпускаемой продукции, повышение надежности и долговечности, сокращение брака, повышение производительности труда и т. д.

В рыночной экономике часто применяется *договорная оплата* труда. Она может выплачиваться как за единицу продукции, так и за определённый объем работ.

Сдельная оплата труда наиболее широко применяется на предприятиях, где высока доля ручного труда и необходимо поощрять рост выпуска изделий. В современных условиях в этой форме стимулирования всё больше учитываются и такие факторы, как качество продукции, степень использования оборудования, экономия сырья и материалов, что сближает сдельную заработную плату с повременной.



Нормирование труда, тарифная система, тарифная ставка, тарифная сетка, квалификация, квалификационный справочник, тарификация, квалификационные комиссии, повременная, сдельная (или поштучная), договорная оплата труда.



1. В каких случаях нормы труда могут быть пересмотрены?
2. Проанализируйте известные вам составляющие системы норм труда.
3. Какие существуют элементы тарифной системы?
4. Раскройте сущность понятий «тарифная ставка» и «тарифная сетка».
5. Какую роль играет заработная плата в деятельности предприятия?
6. Какие виды оплаты труда применяются на предприятии?
7. В чём состоит отличие сдельной оплаты труда от повременной?
8. Какие факторы влияют на величину заработной платы?