Федеральное государственное образовательное бюджетное

учреждение высшего образования

«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»

Канашский филиал Финуниверситета

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине «Экономика организации»

тема: Сущность и значение нормирования труда его роль в развитии экономического субъекта

Выполнила студентка 201 группы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Николаева Н.К.

Руководитель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Орлова И.И.

Канаш – 2021

СОДЕРЖАНИЕ

[ВВЕДЕНИЕ 3](#_Toc33627265)

[1. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА 6](#_Toc33627266)

[1.1. Возникновение и развитие нормирования труда 6](#_Toc33627267)

[1.2. Значение и принципы нормирования труда 8](#_Toc33627268)

[1.3. Функции и система управления нормирования труда 10](#_Toc33627269)

[2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ 14](#_Toc33627270)

[ПАО «СБЕРБАНК» 14](#_Toc33627271)

[2.1. Общая характеристика организации ПАО «Сбербанк» 14](#_Toc33627272)

[2.2. Анализ системы нормирования труда в ПАО «Сбербанк»за 2017-2019 гг. 15](#_Toc33627273)

[ЗАКЛЮЧЕНИЕ 19](#_Toc33627274)

[СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ 21](#_Toc33627275)

[ПРИЛОЖЕНИЕ 23](#_Toc33627276)

# ВВЕДЕНИЕ

Одним из самых необходимых условий социально-экономического развития общества является повышение эффективности экономики при одновременном усилении её социальной направленности, наиболее полном учёте интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности и, конечно, в сфере труда. Самым важным средством решения этих задач является изучение, анализ и совершенствование нормирования труда. Социально - экономические преобразования, характеризующее современное состояние и тенденции развития российских предприятий, требуют приведения в действие всех резервов эффективности использования трудового и производственного потенциала, что является невозможным без успешного решения проблем в сфере нормирования труда, особенно его усовершенствования на современных предприятиях.

Сущность нормирования труда, функции норм затрат труда и формы их реализации всегда были в центре внимания и были актуальным предметом научных исследований. Учёными, специалистами, практиками разработана теория организации и нормирования труда. Была создана нормативная база по труду межотраслевого и отраслевого назначения. Также были подготовлены методические основы установления обоснованных норм трудовых затрат применительно ко всем категориям и группам работников; определены основные положения нормирования труда на различных уровнях управления; создана система контроля за состоянием нормирования труда, планирования и финансирования разработки нормативных материалов.

Самой главной функцией управления предприятием является нормирование труда. В российской практике нормирование, как правило, рассматривается как одна из составляющих оплаты труда, потому что дает возможность устанавливать обоснованные нормы ее расхода, снижению себестоимости и трудоемкости изготовления продукции и стимулирует повышение квалификации работников, способствует выявлению и использованию резервов роста производительности труда. Поэтому тема курсовой работы является актуальной в данный момент. На сегодняшнем этапе социально - экономического развития общества важно не забывать об основах нормирования труда, и при этом важно улучшать их в соответствии с прогрессивными изменениями, которые происходят на предприятиях и в экономике в целом.

Объектом исследования данной работы является нормирование труда на предприятии.

Предметом исследования служит совокупность методов комплексного нормирования труда на предприятии, исследование направлений совершенствования нормирования труда.

Целью данной курсовой работы является изучение и анализ теоретических и практических аспектов нормирования труда на уровне предприятия, исходя из отечественного и зарубежного опыта. Чтобы достичь поставленной цели необходимо решить следующие основные задачи:

1. Изучить историю возникновения и развития нормирования труда.

2. Определить, в чём же заключается сущность нормирования труда, и выявить его основные функции.

3. Рассмотреть основные принципы нормирования труда и определить его значение.

4. Изучить основные виды норм и нормативов труда.

5. Изучить систему нормирования труда на примере организации ПАО «Сбербанк».

Изучение, анализ и развитие основных форм и методов нормирования труда на предприятиях важно принять во внимание, чтобы они способствовали решению основных задач в сфере нормирования труда. Это поможет реализовать основные задачи по нормированию труда, которые стоят перед предпринимателями и перед государством в целом. К таким задачам относятся: обеспечение развития и восстановления нормативной базы по труду; определение оптимального сочетания функций государственных органов и предприятий в управлении нормированием труда; улучшение подготовки квалифицированных специалистов в области нормирования; повышение качества, и расширения сферы применения действующих норм труда.

Методологической основой исследования выступают методы познания: комплексное и системное исследование, сравнительный метод, анализа и синтеза, историческое исследование.

Информационной базой исследования является организация и нормирование труда.

Структура курсовой работы обусловлена объектом, а также ее целями и задачами. Работа включает в себя: введение, 2 главы, заключение, список использованной источников и приложение.

# 1. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

## 1.1. Возникновение и развитие нормирования труда

Нормирование труда – является социальным явлением. Оно порождено развитием производства и науки, и подчинено объективным экономическим законам того способа производства, на основе и в пределах которого оно осуществляется. На протяжении всей истории докапиталистических форм экономических отношений использовалась простейшая форма установления затрат - урок. Урок - это норма, которая должна быть выполнена в определенный период времени. Величина заданного урока базировалась на индивидуальном опыте работы и неоднократно складывалась стихийно.

Благодаря развитию мануфактуры была вызвана такая организация производства, при которой ранее индивидуальный технологический процесс создания продукции стал коллективным процессом. Он был разделен между большим количеством исполнителей на частичные (рабочие) процессы. Установление уроков по отдельным видам работ, по профессиям рабочих стало необходимым по причине разделения труда. Согласование производительности труда отдельных рабочих мест и подчинения их единому темпу работы нуждалось в обеспечении непрерывности процесса производства.[[1]](#footnote-1)

Первые документы о нормировании труда в России были выпущены в 1843 г. Изданное «Урочное Положение» на все вообще работы, производящиеся в крепостях, гражданских зданиях и гидротехнических сооружениях» было принято считать первым обобщением опыта работа в области организации и нормирования труда.

В «Урочном Положении» были сформулированы условия определения урока: физическая сила рабочего; степень навыка к работе; число рабочих в день. Большой опыт производства горных работ обобщен в «Урочном Положении для работ на рудниках Алтайского горного округа» (1860 г.). В нем сформулированы некоторые общие положения, и даны затраты труда и материалов на горные работы.

Благодаря развитию капиталистического способа производства на базе машинной индустрии в конце XIX в. образовались предпосылки для появления технического нормирования труда. Его основателем был Ф. Тейлор. Он поставил задачу установления урока на основе инженерного расчета при детальном изучении процессов труда по элементам (аналитический метод). Разделение процесса труда на составные части (операции, приемы) сделало возможным найти ему такую комбинацию приемов, которая давала возможность выполнять работу с наиболее высокой производительностью труда.

«Урочное Положение» в России продолжало существовать и действовать до 1918 г. В 1909 г. о производительности труда рабочих в горной промышленности России написал М.М. Протодьяконов в статье «Производительность забойщика по углю». Производительность труда забойщиков на угольной шахте в условиях ручного труда с применением примитивных орудий зависела от мощности пласта, угла его падения и крепости угля. Ставится цель представить производительность труда рабочего как функцию ряда факторов, т.е. в виде формулы, по которой можно установить величину нормы для любых конкретных условий. М.М. Протодьяконов и после 1909 года возвращался к вопросу о нормировании горных работ.[[2]](#footnote-2)

В современных условиях действует новая система нормирования труда, которая основывается на следующих положениях:

1. Производство максимума продукции при минимуме затрат труда не должно достигаться на основе чрезмерной интенсификации труда и ухудшения условий труда.

2. Нормы труда должны устанавливаться на основе научных данных, учитывающих прогресс техники.

3. Все наши достижения в области организации труда и рационализации производства необходимо отражать в нормах труда.

4. Необходимо привлекать самих трудящихся к работе по установлению норм труда с целью использования их опыта и творческой энергии.

Нормирование труда стало основой сдельной оплаты труда, средством соизмерения труда отдельных работников и регулирования заработной платы в рамках предприятия.

## 1.2. Значение и принципы нормирования труда

Нормы труда необходимы для обеспечения эффективной деятельности предприятий. Только основываясь на эти нормы, можно определить трудоемкость намечаемого выпуска продукции (проведения работ, оказания услуг), рассчитать ожидаемые издержки производств и сопоставить эти показатели со складывающейся на рынке конъюнктурой по производству определенной продукции. Возможность установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия дают только обоснованные нормы труда, что, непременно, имеет большое значение для экономии главного ресурса любой деятельности - труда. Невозможно выбрать правильную тактику и стратегию управления производством и поведения предпринимателя на рынке товаров и услуг не опираясь на нормы труда.[[3]](#footnote-3)

Система нормирования труда разрабатывается на основе определенных принципов. Рассмотрение принципов нормирования труда является предметом дискуссии таких ученых, как Бухалков М.И., Литовченко Н.Н., Генкин Б.М., Одегов Ю.Г., Бычин В.Б и Малинин С.В., Колосова Р.П. и Меликьян Г.Г., Вашко И.М., Кокин Ю.П. и другие.

В отечественной литературе наблюдаются различные подходы к определению принципов нормирования труда. Выдвигается ряд одинаковых принципов, а отдельные авторы выделяют и специальные, которые отражают состояние экономики (Приложение 1).[[4]](#footnote-4) Одними из основных принципов являются:

1. Принцип эффективности - заключается в надобности установления норм труда, при которых производственные результаты достигаются с минимальными совокупными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов.

2. Принцип комплексности - показывает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на нормы труда.

3. Принцип системности - означает, что нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса.

4. Принцип объективности - предполагает создание для всех работников организации одинаковых возможностей для выполнения норм. Это означает, что нормирование труда должно учитываться с помощью групповой дифференциации сотрудников по полу и возрасту, что особенно важно при нормировании труда учеников, молодых сотрудников и лиц предпенсионного возраста.

5. Принцип конкретности - заключается в том, что нормы труда должны соответствовать параметрам изготовляемой продукции, предметам и средствам труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при данной точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов.

6. Принцип легитимности - выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при нормировании труда.

7. Принцип динамичности - следует из принципа конкретности и выражает объективную необходимость изменения норм труда при существенном для данной точности расчетов изменении производственных условий.

8. Принцип положительного отношения работников к предприятию - означает необходимость создания такой системы нормирования труда, при которой обеспечивается общее положительное отношение работающих к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом. Этот принцип можно назвать также принципом удовлетворенности трудом.

## 1.3. Функции и система управления нормирования труда

В соответствии с главой 22 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [[5]](#footnote-5) под нормами труда понимаются нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Нормы труда на предприятии выполняют следующие функции:

1. Составной частью организации труда являются нормы. Они разрабатываются для конкретных технико-технологических условий производства, и подводят итог принятым организационным решениям. Так, нормы исходят из установленных решений по разделению и кооперации труда, организации рабочих мест и организации их обслуживания; приемам, методам и условиям труда. При изменении перечисленных организационных элементов, изменяются и нормы труда.

Поэтому важно, чтобы нормирование труда осуществлялось на основе анализа состояния организации труда. В процессе анализа выявляются возможности для ее улучшения, а после реализации выявленных резервов для новых организационных условий устанавливаются новые нормы труда.

2. Нормы труда являются составной частью организации оплаты труда. Они используются для определения расценок на единицу продукции или работ. Расценки же необходимы для определения сдельного заработка работника.

3. Нормы труда служат инструментом планирования труда. Они помогают определять трудоемкость производственной программы, рассчитывать необходимую численность персонала и устанавливать его профессионально-квалификационную структуру.[[6]](#footnote-6)

Согласно статье 161 Трудового кодекса для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.[[7]](#footnote-7)

На основании статьи 163 Трудового кодекса работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

1. Исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования.

2. Своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией.

3. Надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику.

4. Условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Управление организацией труда - это процесс целевого воздействия на организационные отношения, которые возникают в процессе совместной трудовой деятельности, обеспечивающий эффективное функционирование и развитие, как системы организации труда, так и всего предприятия (организации, фирмы) в целом.

Как и всякая другая система, система управления организацией труда включает в себя управляемую подсистему, или объект управления, управляющую подсистему, или субъект управления, и механизм, который обеспечивает взаимодействие управляемой и управляющей подсистем.

Объектом управления выступает функционирующая (действующая) система организации труда на предприятии (организации, фирме).

В качестве управляющей подсистемы в системе управления организацией труда выступают органы государственного и отраслевого управления и подразделения организаций. Их функциями являются разработка и внедрение нововведений в области организации труда, контроль над функционированием и развитием системы организации труда и т.п. Субъектами управления организацией труда являются и отдельные работники (группы работников) - линейные руководители разных рангов (бригадир, мастер, начальник отдела, начальник цеха, руководитель предприятия), менеджер по управлению персоналом, организатор труда и т.д., а также сами исполнители, которые организуют свой труд в процессе самоорганизации.

Механизм управления организацией труда - это комплекс методов, средств, приемов, рычагов, технологий влияния субъекта управления на управляемый объект.

Управляемый объект - является системой организации труда, целью которой является обеспечение эффективного функционирования и развития этой системы. Важнейшими составляющими данного механизма являются - организационный и экономический механизмы управления организацией труда, которые тесно взаимосвязаны и взаимодействуют друг с другом.

Экономический механизм - представляет собой систему, которая должна обеспечить соответствие производственных отношений характеру развития производительных сил на уровне субъектов хозяйствования, отраслей, регионов, государства и межгосударственном в вопросах производства, обмена и потребления жизненных благ.

Организационный механизм управления организацией труда использует современные организационные средства и технологии, формирует и развивает структуры и системы обеспечения управления организацией труда, упорядочивает системы организации труда. Организационный механизм связан с определением цели и программы организационного развития, с анализом состояния системы организации труда и проектированием ее улучшенного варианта.

# 2. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРИМЕРЕ ПРЕДПРИЯТИЯ

# ПАО «СБЕРБАНК»

## 2.1. Общая характеристика организации ПАО «Сбербанк»

«Сбербанк» России является крупнейшим банком Российской Федерации и стран СНГ. Основателем и основным акционером Сбербанка России является Центральный банк Российской Федерации, который обладает половиной уставного капитала и одной голосующей акцией. Прочими акционерами Банка являются международные и российские инвесторы.

12 ноября 1841 года российский император Николай I подписал указ об учреждении в России сберегательных касс. Эта дата стала считаться днём рождения Сбербанка.

Сбербанк сегодня – это 11 территориальных банков и более 14 тысяч подразделений в 83 субъектах Российской Федерации. Дочерние банки «Сбербанка России» работают в Казахстане, Украине, Белоруссии и Центральной Европе.[[8]](#footnote-8)

Контролируется Центральным банком Российской Федерации, которому принадлежит 50 % уставного капитала плюс одна голосующая акция.

Предоставляет широкий спектр банковских услуг. В рамках стратегии трансформации Сбербанка в технологическую компанию начинает расти доля небанковских услуг, таких как маркетплейсы, телеком, страхование, медицина и пр. На рынке частных вкладов - 46 %. Кредитный портфель соответствовал 38,7 % всех выданных кредитов населению.

В 2018 году ценность бренда «Сбербанка России» составила 670,4 млрд. рублей (самый дорогой бренд России).

Филиальная сеть банка на 2019 год включает 11 территориальных банков и около 14 тысяч подразделений по России. Дочерние банки «Сбербанка России» работают в Казахстане, Украине, Белоруссии и в Центральной Европе, в том числе в Германии и Швейцарии. В июне 2010 года «Сбербанк» получил разрешение Китайской банковской регуляторной комиссии на открытие представительства в Пекине, а в сентябре 2010 года Банк России зарегистрировал филиал ОАО «Сбербанк России» в Индии.

У банка имеется дочерняя инвестиционная компания «Сбербанк Капитал», занимающаяся санацией и управлением заложенными в банке активами.

С 1993 по 2010 годы «Сбербанк» участвовал в развитии российской платёжной системы «Сберкарт». С 2010 года банк участвует в проекте создания универсальной электронной карты, являясь одним из учредителей оператора проекта УЭК.

3 февраля 2012 года «Сбербанк» объявил, что создаёт венчурный фонд на базе венчурного подразделения «Тройки Диалог» — «Тройка Венчурз» со стратегией инвестирования в высокотехнологические компании и проекты, начальные инвестиции составят 100 млн. долл.

По итогам 2018 года Сбербанк получил прибыль более 831 млрд. руб., которую председатель правления банка назвал рекордной. Прибыль кредитной организации по сравнению с прошлым годом выросла на 11,1 %.

В июле 2019 года Сбербанк возглавил список самых дорогих брендов России по версии Brand Finance. Его стоимость за год выросла на 25,6 % и составила 842,1 млрд. рублей. Сбербанк возглавляет данный рейтинг с 2017 года, опережая компании нефтегазового сектора.

В ноябре 2019 года Сбербанк был признан богатейшей компанией России по версии издания РБК. Рейтинг составлялся на основе бухгалтерской отчетности Росстата и самих компаний. Объем накопленных средств на конец 2018 года – составил 2,3 триллиона рублей.

## 2.2. Анализ системы нормирования труда в ПАО «Сбербанк» за 2017-2019 гг.

ПАО «Сбербанк» является одним из крупнейших работодателей в России.

Показатели демонстрируют, что большее предпочтение при найме на работу отдается работникам в возрасте 31 - 40 лет, так как они наиболее энергичны и трудоспособны, а также имеют достаточный опыт работы в данной области.

Образовательный состав персонала ПАО «Сбербанк» представлен в таблице 1.1.

Таблица 1. Образовательный состав персонала

|  |  |
| --- | --- |
| Образование | Количество чел. |
| Среднее | - |
| Незаконченное высшее | 1 |
| Высшее | 62 |
| 2 и более высших образований | 7 |
| ИТОГО | 70 |

По данной таблице можно сделать вывод, что образование сотрудников ПАО «Сбербанк» в основном высшее.

Характеристика персонала по возрасту представлена на рисунке 1.

Рисунок 1. Характеристика персонала по возрасту

Показатели демонстрируют, что наиболее часто при найме на работу берут работников в возрасте 31 - 40 лет, так как имеют немаленький опыт.

Структура совокупного дохода работников Банка состоит из фиксированной и переменной части.

К фиксированной части совокупного дохода работников Банка относятся должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного и стимулирующего характера.

Переменная часть совокупного дохода работников Банка может включать в себя периодическое (ежемесячное, ежеквартальное) и единовременное премирование; вознаграждение по итогам работы за год; долгосрочное вознаграждение (для отдельных категорий работников, определенных в соответствии с внутренними нормативными и распорядительными документами Банка).

Для оценки конкурентоспособности уровней оплаты труда работников Банк учитывает совокупный доход работников, который включает в себя фиксированную и переменную части. Выплаты социального характера (например, материальная помощь) не включаются в понятие совокупного дохода.

Целевой размер совокупного дохода работников Банка определяется исходя из установленных работникам должностных окладов, надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера, а так же целевого размера премирования.

Целевой (нормативный) размер премирования – размер премий, который Банк планирует выплатить работнику при достижении им ожидаемого уровня личной эффективности, при достижении плановых коллективных результатов деятельности и корпоративных показателей.

Таким образом, подводя итог из вышеизложенной информации можно сформулировать ряд выводов:

1. Организация труда персонала является в настоящее время важным условием успешной работы предприятия любой сферы экономики, в том числе и предприятия сферы услуг.

2. Среди данных направлений особую актуальность принимает оптимизация использования рабочего времени.

3. ПАО «Сбербанк» - один из крупнейших и быстроразвивающихся российских финансовых институтов с широкой 48 филиальной сетью. Кадровый потенциал кредитной организации способствует следованию миссии и достижению стратегических целей. Анализ баланса рабочего времени персонала для банка имеет особую актуальность.

# ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Нормирование труда - представляет собой процесс, в ходе которого анализируются физиологические или интеллектуальные затраты, необходимые для исполнения определенной единицы работы специалистами, и во время которого осуществляется контроль над издержками. Анализ может помочь соотнести меры работы и затраты на нее. Нормы охватывают основное и вспомогательное производство.

Сущность нормирования труда - установление объективной величины затрат рабочего времени в конкретных условиях.

Основными функциями нормирования труда являются распределение по труду, научная организация труда и производства, планирование производства, оценка трудовой деятельности отдельных работников и коллективов, которая служит основанием для морального и материального поощрения и распространения передового опыта.

Основные задачи нормирования труда состоят в следующем:

1. В обосновании необходимой и достаточной величины затрат рабочего времени на единицу продукции в конкретных условиях.

2. В проектировании рациональных методов труда.

3. В систематическом анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.

4. В постоянном анализе выполнения норм труда для вскрытия резервов производства.

5. В постоянном изучении, обобщении и распространении производственного опыта, и пересматривании норм затрат труда по мере изменения условий труда.

В основу нормирования труда положены такие принципы:

1) научная обоснованность норм труда;

2) равная напряженность норм труда на одинаковые работы в идентичных условиях;

3) сохранение основной производительной силы общества - трудящихся; участие трудящихся в установлении норм труда.

Установление объективной величины затрат рабочего времени для конкретных условий исполняются такими методами нормирования, как: опытный, опытно-статистический и аналитический методы.

# СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)//Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

2. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда»//Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4583.

3. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для среднего профессионального образования / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. - Москва: Издательство Юрайт, 2019. - 305 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-12300-5.

4. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник/М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 380 с. - ISBN 5-16-002872-2.

5. Бычин, В.Б. Организация и нормирование труда. Т. 1 : учебник / Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. - Москва: Русайнс, 2017. - 270 с. - ISBN 978-5-4365-1792-6.

6. Кувшинов М.С. Бухгалтерский учет. Экспресс – курс: учебное пособие/ М.С.Кувшинов.- Москва: КНОРУС, 2019. - 312 с. - (Среднее профессиональное образование). – ISBN 978-5-406-06669-0.

7. Потуданская В.Ф., Горскина Л.С., Еще раз о принципах нормирования труда//Журнал Экономика труда. – 2017. – Том 3 №3. С.197 – 208.- ISSN 2410-1613.

8. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / Рофе А.И. - Москва: КноРус, 2019. - 222 с. - (бакалавриат). - ISBN 978-5-406-07238-7.

9. Савичева А.Н., Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России//Международный научный журнал «Символ науки». – 2015.- № 6. С.145-147. – ISSN 2410-700X.

10. Коршунов, В. В. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / В. В. Коршунов. - 5-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2020. - 347 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru. - ЭБС ЮРАЙТ

11. Мокий, М. С. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / М. С. Мокий, О. В. Азоева, В. С. Ивановский ; под ред. М. С. Мокия. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2019. - 284 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru. - ЭБС ЮРАЙТ

12. Шимко, П. Д. Экономика организации [Электронный ресурс] : учебник и практикум для СПО / П. Д. Шимко. - М. : Издательство Юрайт, 2019. - 240 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru. - ЭБС ЮРАЙТ

 13. Официальный сайт Сбербанка России -URL:https://www.sberbank.ru/ru/person (дата обращения 17.01.2021).

# ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Принципы нормирования труда (НТ) с точки зрения различных авторов

|  |
| --- |
| Принципы нормирования труда, предложенные разными авторами |
| Генкин Б.М. | Одегов Ю.Г.Бычин В.Б.Малинин С.В. | Колосова Р.П.Меликьян Г.Г. | Бухалков М.И. | Вашко И.М. | Литовченко Н.Н. | Потуданская В.Ф.Горскина Л.С. |
|  |  |  | Научность |  |  | Научность |
| Эффективность | Эффективность | Эффективность | Эффективность | Эффективность | Эффективность | Эффективность |
| Комплексность | Комплексность | Комплексность | Комплексность |  | Комплексность | Комплексность |
| Системность | Системность | Системность | Системность |  | Системность | Системность |
| Конкретность | Конкретность | Конкретность | Конкретность |  | Конкретность | Конкретность |
| Динамичность |  | Динамичность | Динамичность |  | Динамичность | Динамичность |
| Объективность |  |  | Объективность |  |  | Объективность |
| Групповая дифференциация | Групповая дифференциация | Групповая дифференциация |  |  | Групповая дифференциация |  |
|  |  | Равная напряженность | Равная напряженность |  |  |  |
|  | Прогрессивность | Прогрессивность |  | Прогрессивность | Прогрессивность | Прогрессивность |
|  | Всеобщность | Всеобщность |  | Всеобщность | Всеобщность |  |
| Легитимность |  |  |  |  | Правомерность | Легитимность |
| Удовлетворенность трудом |  |  |  |  | Гуманизация | Гуманизация |
|  | Общегосударственный подход |  |  | Общегосударственный подход | Общегосударственный подход | Общегосударственный подход |
|  | Участие трудящихся в нормировании труда |  |  |  | Участие трудящихся в нормировании труда |  |
|  |  |  | Оптимальность |  |  | Гибкость |
|  |  |  | Единство |  |  |  |

1. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник/М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 380 с. - ISBN 5-16-002872-2. [↑](#footnote-ref-1)
2. Савичева А.Н., Нормирование труда: исторические аспекты и современные проблемы применения в России//Международный научный журнал «Символ науки». – 2015.- № 6. С.145-147. – ISSN 2410-700X. [↑](#footnote-ref-2)
3. Кувшинов М.С. Бухгалтерский учет. Экспресс – курс: учебное пособие/ М.С.Кувшинов.- Москва: КНОРУС, 2019. - 312 с. - (Среднее профессиональное образование). – ISBN 978-5-406-06669-0. [↑](#footnote-ref-3)
4. Потуданская В.Ф., Горскина Л.С., Еще раз о принципах нормирования труда//Журнал Экономика труда. – 2017. – Том 3 №3. С.197 – 208.- ISSN 2410-1613. [↑](#footnote-ref-4)
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 16.12.2019)//Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3. [↑](#footnote-ref-5)
6. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие / Рофе А.И. - Москва: КноРус, 2019. - 222 с. - (бакалавриат). - ISBN 978-5-406-07238-7. [↑](#footnote-ref-6)
7. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 № 804 «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда»//Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4583. [↑](#footnote-ref-7)
8. Официальный сайт Сбербанка России – URL:https://www.sberbank.ru/ru/person (дата обращения 17.11.2019). [↑](#footnote-ref-8)