

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему:

**«Зарубежный опыт регламентации труда
персонала в организации: законодательное и
нормативное регулирование»**

Выполнил: Ф.И.О.

Научный руководитель: Ф.И.О.

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель – определение направлений совершенствования регламентации труда в России на основании зарубежного опыта на примере особенностей регламентации труда в отделе образования Администрации Даниловского муниципального района.

Задачи:

1. Изучить специальную литературу по теме исследования;
2. Рассмотреть понятие регламентации труда персонала в России и за рубежом;
3. Показать классификацию форм регламентации труда персонала;
4. Изучить значение регламентации труда персонала в организации;
5. Представить организационно-кадровую характеристику Администрации Даниловского муниципального района;
6. Проанализировать существующую систему регламентации труда персонала в Администрации Даниловского муниципального района;
7. Разработать рекомендации по совершенствованию регламентации труда персонала в Администрации Даниловского муниципального района

ВИДЫ И ФОРМЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ

Выделяются:

- а) регламентирование деятельности предприятия в целом;
- б) регламентирование деятельности отдельных подразделений;
- в) регламентация труда работников предприятия.

Регламентация существует в двух формах: как самостоятельный способ организационного закрепления труда работников предприятия и как методическое средство организационного проектирования.

ОСОБЕННОСТИ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Основными программами, способствующими повышению трудомотивирующего эффекта в США, являются:

- программы, ориентированные на вовлечение трудящихся в управление производством;
- программы профессионального развития рабочей силы;
- программы, призванные реконструировать сам процесс труда;
- методы морального и материального стимулирования и др.

К нефинансовым вознаграждениям, широко используемым в передовых американских компаниях, также относят:

1. Общефирменные мероприятия, посвященные значимым событиям или праздникам, на которые сотрудники могут приглашать членов своих семей; оплачиваемые централизованные обеды или вечеринки после окончания рабочего дня; загородные и экскурсионные поездки за счет компании.
2. «Вознаграждения - признательности». К этому типу вознаграждений относят устную похвалу, комплименты сотрудникам. У многих компаний есть свои нагрудные знаки и другие отличия и поощрения.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ЦЕННОСТЕЙ

Сравнительная характеристика трудовых ценностей на данных социологического опроса :

Вариант ответа	% опрошенных
Интересная, творческая работа	34,9
Работа, дающая возможность повышать квалификацию	14,6
Работа, приносящая пользу людям	25,3
Работа с хорошими условиями труда	17,4
Работа с возможностью сделать карьеру	20,0
Высокооплачиваемая работа	64,8
Работа на стабильном, имеющем перспективы предприятии	36,8
Работа, обеспечивающая социальные льготы	16,4
Работа, дающая возможность улучшить жилищные условия	20,0
Работа, где сложились хорошие отношения в коллективе	25,0
Работа, где руководство хорошо относится к персоналу	20,9

ОСНОВНЫЕ ТЕЗИСЫ НАЦИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Объект сравнения	США	Япония	Россия
Характер решений	Индивидуальный	Коллективный	Индивидуальный
Преобладающие цели	Тактические	Стратегические	Тактические
Разграничение обязанностей и полномочий	Четкое	Расплывчатое	Четкое
Специализация работников	Узкая	Широкая	Узкая
Ответственность	Индивидуальная	Коллективная	Коллективная
Приверженность работника	К профессии	К фирме	К профессии
Оценка и карьерный рост	Быстрый	Медленный	Медленный
Разделяемые ценности	Индивидуальные	Коллективные	Коллективные
Направленность руководства	На человека	На коллектив	На коллектив
Идеал менеджера	Лидер - сильная личность	Координатор - мозговой центр	Лидер - сильная личность
Способ контроля	По индивиду. показателям	По коллектив. показателям	По коллектив. показателям
Отношение к подчинённым	Формальное	Неформальное	Формальное
Обусловленность карьеры	Личные качества	Возраст, стаж, коллективные достижения	Возраст, стаж, коллективные достижения
Структура управления	Жесткая	Гибкая	Жесткая
Оплата труда	По индивиду. результатам	По коллект. результатам, от возраста и стажа	По коллективным результатам
Расходы на обучение персонала	Низкие	Высокие	Высокие
Найм на работу	Краткосрочный	Пожизненный	Краткосрочный

ОРГАНИЗАЦИОННО-КАДРОВАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

СТРУКТУРА ОТДЕЛА ОБРАЗОВАНИЯ



Муниципальные дошкольные образовательные учреждения

Муниципальные основные общеобразовательные школы

Муниципальные средние общеобразовательные школы

Муниципальные учреждения дополнительного образования

- Отдел образования Администрации Даниловского муниципального района Волгоградской области, является исполнительным органом Администрации Даниловского муниципального района Волгоградской области.
- Отдел образования проводит государственную образовательную политику в подведомственных дошкольных образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и дополнительного образования.
- Учредителем отдела является Администрация Даниловского муниципального района.

АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩЕЙ СИСТЕМЫ РЕГЛАМЕНТАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В «ОТДЕЛЕ ОБРАЗОВАНИЯ»

Критериями для определения повышенного размера надбавки за особые условия муниципальной службы являются:

- 1) исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность и повышенное качество работ, работа в режиме ненормированного рабочего дня);
- 2) выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;
- 3) высокая производительность труда;
- 4) компетентность работников в принятии соответствующих решений, ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности органов местного самоуправления Даниловского муниципального района Волгоградской области;
- 5) работа на постоянной основе в составах комиссий и рабочих групп, создаваемых при органах местного самоуправления Даниловского муниципального района Волгоградской области;
- 6) систематическое выполнение заданий, связанных со служебными командировками за пределы Волгоградской области и на территории Волгоградской области;
- 7) консультирование на постоянной основе органов местного самоуправления городских и сельских поселений Даниловского муниципального района Волгоградской области по проблемам решения вопросов местного значения.

РЕКОММЕНДАЦИИ ПО УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ

Миссию службы управления персоналом возможно усовершенствовать по направлению на выполнение следующих задач:

- Предоставление программ планирования карьеры.
- Разработка программ оплаты труда по результатам работы.
- Предложение новых гарантий и компенсаций.
- Обеспечение чистых и безопасных условий труда.
- Стимулирование полных обязательств работников к еще более эффективному и качественному труду.
- Предоставление услуг работникам и членам их семей.

Разработка системы стимулирования — одна из наиболее востребованных сегодня потребностей в области управления персоналом. С одной стороны, такая система должна стимулировать сотрудников к эффективной работе, с другой — быть экономически оправданной.

СПОСОБЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ

Помимо материального стимулирования предлагаются следующие способы стимулирования сотрудников, входящие в предлагаемую систему стимулирования.

- Помещение различных записей о достижениях работника в его личный файл.
- Устная благодарность.
- Подарочные сертификаты (сертификаты, позволяющие работнику приобретать товары в магазинах на определенную сумму, посещать театры, кино и т. д. бесплатно, в пределах сумм данного сертификата).
- Звание «лучший работник месяца».
- Табличка с гравировкой имени работника или почетный трофей.
- Канцелярская принадлежность высокого качества, передаваемая от одного лучшего работника данного периода к другому на месячной или еженедельной основе.
- Помещение фотографии в корпоративной газете или информационном листке.

**«Зарубежный опыт регламентации труда
персонала в организации:
законодательное и нормативное
регулирование»**

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!