МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный технологический институт

(технический университет)»

(СПбГТИ(ТУ))

**ОТЧЕТ**

**по практической работе**

УГНС 38.00.00- Экономика и управление

Направление подготовки 38.03.03 – Управление персоналом

Направленность, магистерская программа (подчеркнуть) Управление социальным развитием персонала

Факультет экономики и менеджмента

Кафедра управления персоналом и рекламы

**Учебный модуль Психофизиология профессиональной деятельности**

Курс Группа

**Студент** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(Ф.И.О, подпись, дата)*

***Рецензия преподавателя***

*\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Таблица 1

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Компетенция | Вид работы | Наименование работы | Степень (оценка)  освоения компетенции по БРС |
| ПК-23 (знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике);  ПК – 30 (знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики  и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике);  ПК – 31 (способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива) | Практическая работа | Разработка профессиограммы и психограммы |  |

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Б. Шуманская

*(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный технологический институт

(технический университет)»

(СПбГТИ(ТУ))

**ЗАДАНИЕ**

**по практической работе**

УГНС 38.00.00- Экономика и управление

Направление подготовки 38.03.03 – Управление персоналом

Направленность, магистерская программа (подчеркнуть) Управление социальным развитием персонала

Факультет экономики и менеджмента

Кафедра управления персоналом и рекламы

**Учебный модуль Психофизиология профессиональной деятельности**

Курс Группа

**Студент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

*(Фамилия, Имя, Отчество)*

***Цель работы*** освоение компетенций: ПК-23 (знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике); ПК – 30 (знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики

и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике); ПК – 31 (способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива)

***Исходные данные*** материалы лекционных занятий, методические указания

Дата выдачи задания

Срок представления отчета к защите

Преподаватель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.Б. Шуманская

*(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

Задание принял

к выполнению \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

*(подпись, дата) (инициалы, фамилия)*

**«Профессия экономист по труду»**

1. **О профессии экономист по труду.**

Экономист по труду и заработной плате занимается совершенствованием организации труда, разработкой нормативных документов, касающихся систем и форм заработной платы, а также контролем соблюдения трудового законодательства в рамках стимулирования трудовой деятельности с целью повышения эффективности и производительности как отдельного сотрудника, так и всего предприятия в целом.

Список основных функций, которые должен выполнять экономист по труду и заработной плате, обязанностей и задач, стоящих перед специалистом данного направления, может состоять из следующих пунктов:

* Улучшение организации производства, а также совершенствование форм и систем оплаты труда и материального поощрения;
* Составление планов по труду и заработной плате компании и ее подразделений;
* Планирование мероприятий, повышающих производительность труда;
* Контроль расходования фонда заработной блаты предприятия;
* Составление положений, касающихся премирования сотрудников компании и денежных доплат за увеличение объема выполненных работ и совмещение профессий;
* Планирование социального развития персонала компании (разработка мероприятий, связанных со снижением текучести кадров, укреплением производственной дисциплины и соблюдением требований трудового распорядка);
* Разработка штатного расписания и должностных инструкций сотрудников компании;
* Ведение расчёта суммы доплат, премий и надбавок;
* Контроль соблюдения в компании Трудового кодекса РФ.

  В небольших организациях таких специалистов практически нет, но если это крупная компания, промышленное предприятие, любая организация, производящая реальную продукцию, то отсутствие такого специалиста может привести к значительным материальным потерям.

1. **Должностные обязанности**.

Осуществляет работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования.

Разрабатывает проекты перспективных и годовых планов по труду и заработной плате предприятия и его подразделений, планов повышения производительности труда и совершенствования его организации.

Рассчитывает фонды заработной платы и численность работающих с учетом необходимости наиболее рационального использования трудовых ресурсов, обеспечения правильного соотношения работников по категориям персонала и квалификационным категориям, участвует в определении потребности в рабочих и служащих, планировании подготовки квалифицированных кадров, доводит плановые показатели до подразделений предприятия.

Изучает эффективность применения действующих форм и систем заработной платы, материального и морального поощрения, подготавливает предложения по их совершенствованию.

Разрабатывает механизм распределения дополнительных доходов, получаемых в результате роста производительности труда, повышения качества продукции, сокращения издержек производства, а также сдачи помещений и имущества в аренду, от размещения денежных средств в ценные бумаги.

Разрабатывает положения о премировании рабочих и служащих, условия материального стимулирования многостаночного обслуживания, совмещения профессий и должностей, увеличения зон обслуживания и объема выполняемых работ с целью улучшения использования оборудования и сокращения трудозатрат.

Участвует в составлении планов социального развития коллектива предприятия, в разработке и осуществлении мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, сокращению текучести кадров, усилению контроля за использованием рабочего времени и соблюдением правил внутреннего трудового распорядка.

Составляет штатные расписания в соответствии с утвержденной структурой управления, схемами должностных окладов, фондами заработной платы и действующими нормативами, вносит в них изменения, обусловленные появлением новых видов деятельности (должностей), присущих рыночной экономике.

Определяет на основе действующих положений размеры премий.

Осуществляет контроль за соблюдением штатной дисциплины, расходованием фонда заработной платы, за правильностью установления наименований профессий и должностей, применения тарифных ставок и расценок, должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, за тарификацией работ и установлением в соответствии с тарифно - квалификационными справочниками разрядов рабочим и категорий специалистам, а также за соблюдением режимов труда и отдыха, трудового законодательства.

Участвует в подготовке проекта коллективного договора и контролирует выполнение принятых обязательств.

Ведет учет показателей по труду и заработной плате, анализирует их и составляет установленную отчетность.

Выполняет работы по формированию, ведению и хранению базы данных по труду и заработной плате, численности работников, вносит изменения в справочную и нормативную информацию, используемую при обработке данных.

Участвует в формулировании экономической постановки задач либо отдельных их этапов, решаемых с помощью вычислительной техники, определяет возможность использования готовых проектов, алгоритмов и пакетов прикладных программ, позволяющих создавать экономически обоснованные системы обработки информации по труду и заработной плате.

1. **Должен знать**

* Постановления, распоряжения, приказы, другие руководящие, методические и нормативные материалы по организации труда и заработной плате;
* Экономику труда;
* Экономику и организацию производства;
* Порядок разработки перспективных и годовых планов по труду и заработной плате, производительности труда, социального развития коллектива, смет использования фондов экономического поощрения;
* Формы и системы заработной платы и материального стимулирования;
* Методы определения численности работников тарифно - квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих и установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета премий;
* Методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате основы технологии производства;
* Возможности применения вычислительной техники для осуществления расчетов и учета показателей по труду и заработной плате, правила ее эксплуатации; законодательство о труде правила и нормы охраны труда.

1. **Требования к квалификации**

Экономист по труду I категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста по труду II категории не менее 3 лет.

Экономист по труду II категории: высшее профессиональное (экономическое) образование и стаж работы в должности экономиста по труду или других инженерно - технических должностях, замещаемых специалистами с высшим профессиональным образованием, не менее 3 лет.

Экономист по труду: высшее профессиональное (экономическое) образование без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование и стаж работы в должности техника по труду I категории не менее 3 лет или других должностях, замещаемых специалистами со средним профессиональным образованием, не менее 5 лет.

1. **Чем занимается инженер по труду.**

Во-первых, он занимается разработкой нормативных документов по системам  оплаты труда  в организации, разработкой положений по оплате труда и премирования сотрудников. Он же разрабатывает штатное расписание, должностные инструкции, рассчитывает нормы выработки продукции, трудозатрат, ведёт хронометраж и учет сверхурочных работ т.д.

В некоторых организациях таких специалистов нет. Если фирма небольшая или, скажем, она специализируется на торговле, предоставлении услуг, то острой нужды в инженере по труду здесь нет. Потому что зарплата работников подобных фирм формируется просто: учитывается процент от продажи.

Но если это крупная производственная компания,  промышленное предприятие, строительно-монтажная организация, автокомбинат, да любая организация, производящая реальную продукцию, то отсутствие такого специалиста может привести к  значительным материальным потерям.

Неправильно сформированная оплата труда может привести, во-первых, к неправильно сформированным ценам на продукцию, что будет мешать конкурентоспособности выпускаемой продукции. Во-вторых, отсутствие разработанной мотивации по заработной плате отрицательно скажется на производительности труда. В-третьих, у руководства не будет эффективных рычагов для управления производственным процессом. В-четвертых,  в коллективах где существуют четкие критерии оплаты труда сотрудники работают с б**о**льшим  КПД.

1. **Востребованность инженера по труду в России.**

К сожалению, на сегодняшний день профессионалов можно пересчитать по пальцам. Во времена «перестроек» первые, на ком начинают «экономить», – инженеры по труду  и экономисты. При этом не принимается в расчет, что правильно выстроить экономику предприятия могут именно они, а не специалисты по производству, снабжению или сбыту. К тому же зарплата инженера по труду не очень высока. Хотя, на мой взгляд, у этой профессии большой потенциал.

Если говорить о каждой конкретной карьере, то много зависит от человека. Например, кто-то может просидеть всю жизнь на одном маленьком участке, следуя раз навсегда определенным схемам, а кто-то создает абсолютно новые системы. Экономическая ситуация в стране сегодня открывает большие перспективы в этой области.

**Таблица 1 - Психограмма экономиста по труду.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Название ПВК** | **Оценка уровня развития ПВК в баллах** | | | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 . Зрительное восприятие |  |  | ИпТ |  |
| 2. Слуховое восприятие |  |  | ИпТ |  |
| 3. Осязательное восприятие |  | ИпТ |  |  |
| 4. Память (мнемические действия) |  |  |  | ИпТ |
| 5. Воображение (имажинитивные действия) |  | ИпТ |  |  |
| 6. Технический интеллект |  |  |  | ИпТ |
| 7. Словесно-логический интеллект |  |  | ИпТ |  |
| 8. Социальный интеллект, организаторские способности |  | ИпТ |  |  |
| 9 .Общительность (интерперсональные действия) |  |  | ИпТ |  |
| 10. Устная речь (интерперсональные действия) |  |  | ИпТ |  |
| 11. Внимательность (действия внешнего контроля) |  |  |  | ИпТ |
| 12.Эмоционально-волевая регуляция (самокнтроль) |  |  | ИпТ |  |
| 13. Психомоторика (двигательные действия) |  |  |  | ИпТ |