

Дисциплина «Регламентация трудовых отношений в транспортной отрасли»

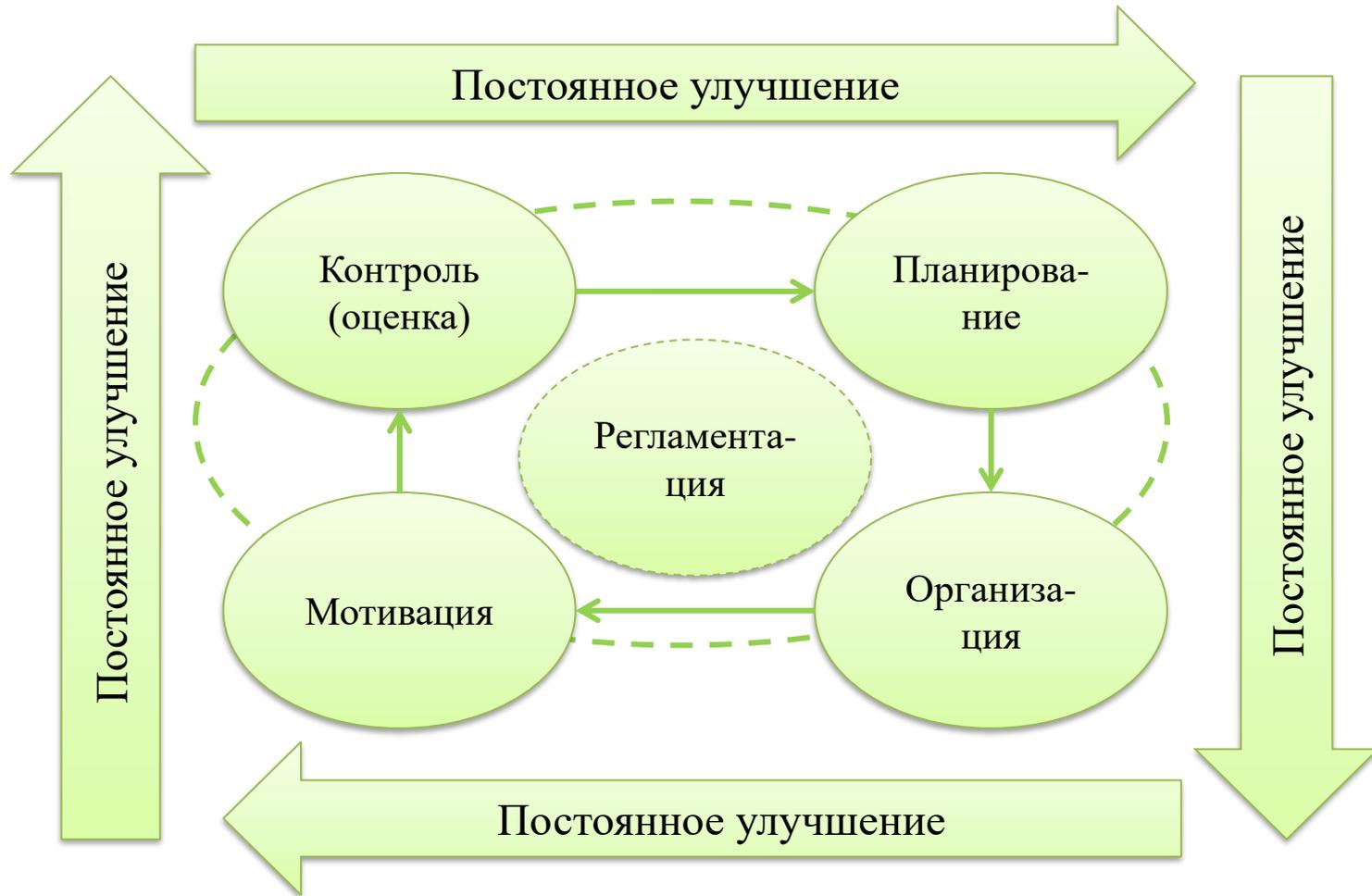
*Преподаватель: Татьяна Владимировна Шендель
доцент, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры «Управление персоналом»*

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ РЕГЛАМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

ОСНОВНЫЕ ВОПРОСЫ:

- 1 Регламентация труда и ее связь с научными дисциплинами*
- 2 Сущность и содержание регламентации труда*
- 3 Регламент как ключевое понятие регламентации*

Регламентация труда – это установление и строгое соблюдение определенных правил, нормативов и стандартов, в соответствии с которыми осуществляется трудовая деятельность персонала.



Регламентация труда как система

Юридический аспект

• **регламентация** – это организация правового регулирования общественных отношений посредством наделения их участников субъективными юридическими правами и возложения на них юридических обязанностей.

Правовой аспект

• **регламентация** социально-трудовых отношений обусловлена нормативными правовыми актами о правовом статусе и компетенциях субъектов правоотношений.

Технико-технологический аспект

• **регламентация труда** основывается на взаимосвязи производственно-технологических и трудовых процессов.

Социально-психологический аспект

• **регламентации труда** - социокультурный механизм, характеризующийся своими нормами и санкциями, правами и обязанностями, формирующий модели поведения трудовых агентов, определяющий социальное поле их взаимодействия.

Организационно-экономический аспект

• **регламентации труда** устанавливает границы экономической самостоятельности трудовых агентов в бизнес – системах, оптимальные пропорции между имеющимися ресурсами, осуществляет закрепление рационального разделения труда и т.д.

Взаимосвязь современной регламентации труда с научными дисциплинами и направлениями



- ✓ **Субъекты деятельности** – сотрудники, выполняющие работу. Субъекты деятельности могут быть индивидуальными (должностные позиции, рабочие места) и коллективными (подразделения).
- ✓ **Процессы деятельности** – это части деятельности, в ходе которой субъекты выполняют свою работу, используя ресурсы.
- ✓ **Ресурсы** – это деньги, материалы, люди, которые обеспечивают деятельность компании.

Основа регламентации труда в организации

- ✓ Конституция РФ,
- ✓ Гражданский кодекс РФ,
- ✓ Федеральный закон «Об акционерных обществах»,
- ✓ Трудовой кодекс РФ и др.

Основа регламентации труда государственных служащих

Конституция РФ

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»

законы о государственной службе субъектов РФ

Положение «О проведении аттестации федерального государственного служащего»

Положение «О порядке присвоения и сохранения квалификационных разрядов федеральным государственным служащим»

Положение «О проведении конкурса на замещение вакантной государственной должности федеральной государственной службы»

Положения о структурных подразделениях, должностные инструкции и др.

Направления регламентирования труда

Организационно- правовое

- положение о структурном подразделении, положение об организации, порядок составления политики компании, должностные инструкции;
- приказ, распоряжение, инструкция;
- распорядок рабочего дня руководителя, регламент деятельности офисного административно-управленческого персонала.

Экономическое

- Положение об оплате труда, Положение о материальном стимулировании работников организации, Положение о премировании и т. п.

Социально- психологическое

- Кодекс деловой этики.

Регламентация труда включает

- ✓ регламентацию содержания и организации труда сотрудников организации (предприятия);
- ✓ регламентацию условий трудовой деятельности;
- ✓ регламентацию затрат и результатов труда и выполняемой работы;
- ✓ регламентацию отбора, найма и увольнения персонала;
- ✓ регламентацию адаптации новых сотрудников;
- ✓ регламентацию дисциплины труда;
- ✓ регламентацию правил поведения в рамках определенной деятельности.

Способы целенаправленного управления моделями поведения сотрудников

- ✓ ***Правила*** – это официально зафиксированные в регламентирующих документах модели поведения (стандарты деятельности), соблюдение которых контролируется, а нарушение наказывается.
- ✓ ***Нормы поведения*** – неофициальные и, как правило, не зафиксированные, но четко соблюдаемые модели поведения, следование которым контролируется сотрудниками организации, а их нарушение порицается.
- ✓ ***Традиции*** – максимально мягкие требования к поведению сотрудников, при которых существует некоторая модель поведения, которую одобрило руководство, но нет ни контролирующих ее соблюдение лидеров, ни официальных правил.

Принципы регламентации труда

Легитимности

Системности

Гуманизации

Гармонизации

Комплексности

Партисипативности

Сбалансированности
интересов сторон

Научности

Объективности

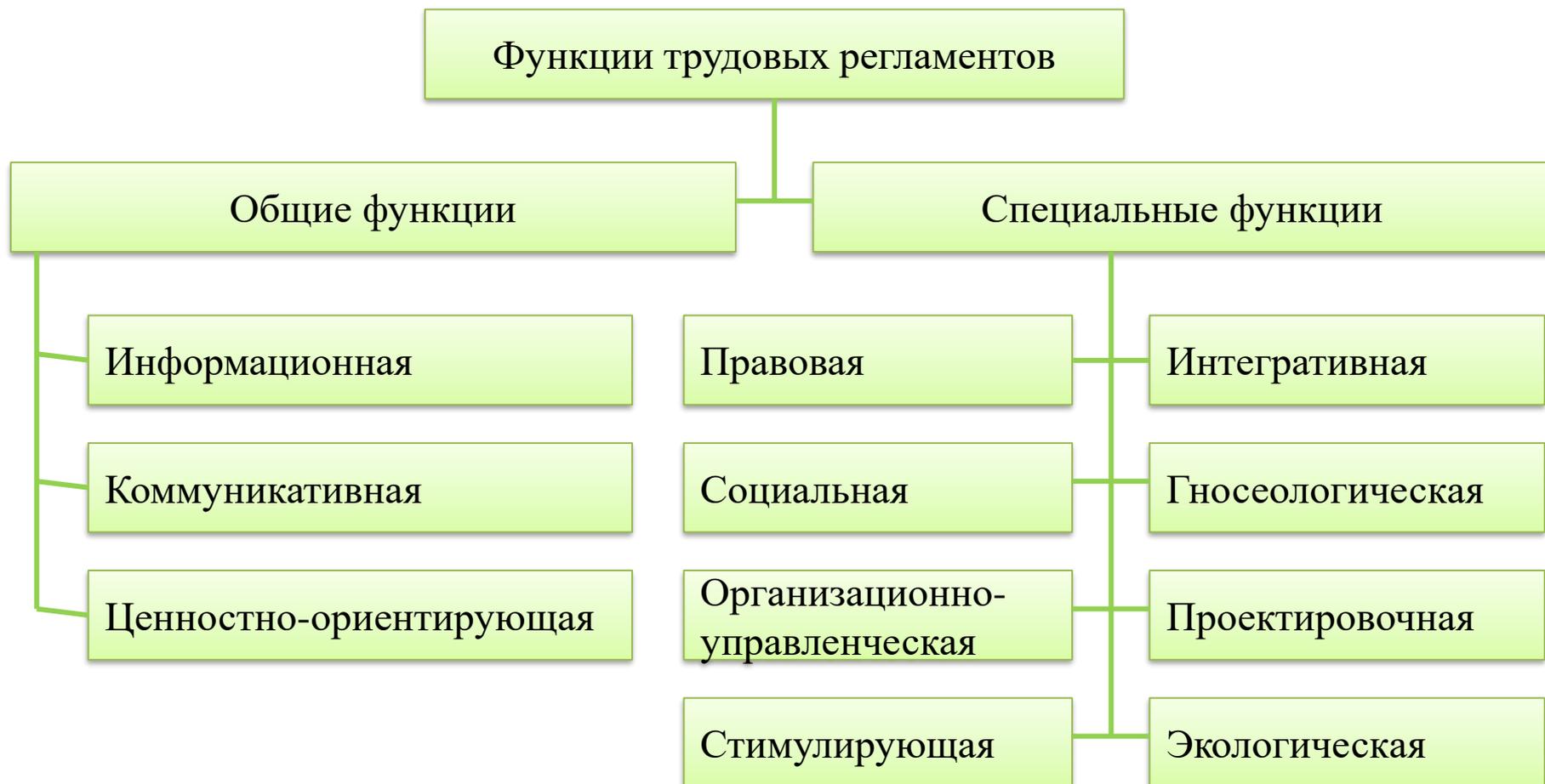
Эффективности

Гибкости

Нормативности

- ✓ **Регламент** - совокупность правил, определяющих порядок деятельности предприятия, учреждения, организации, государственного органа, а также порядок проведения заседаний и конференций и т.п.
- ✓ **Свод правил** - документ, содержащий правила и общие принципы в отношении процессов в целях обеспечения соблюдения требований технических регламентов.
- ✓ **Стандарт организации** – документ по стандартизации, утвержденный юридическим лицом, в том числе государственной корпорацией, саморегулируемой организацией, а также индивидуальным предпринимателем для совершенствования производства и обеспечения качества продукции, выполнения работ, оказания услуг.

Общие и специальные функции трудовых регламентов



Классификация трудовых регламентов

№	Признак классификации	Виды регламентов
1	По уровню иерархии в системе регламентации	Международные, национальные, региональные, локальные
2	По территории действия	Общеземельные, республиканские, областные, краевые, местные
3	По объему и характеру действий	Общие, специальные
4	По степени директивности	Обязательные, рекомендательные
5	По содержанию	Регламенты бизнес – процессов, административные регламенты, технические регламенты, технологические регламенты и т. д.
6	По включению в СМК	Включенные в СМК, не включенные в СМК
7	По компоненту трудовой системы	Регламенты, относящиеся к элементу «человек» (например, Положение о персонале, должностная инструкция); регламенты, относящиеся к элементу «техника» (например, технические паспорта); регламенты, относящиеся к элементу «знание» (например, Положение о банке данных); регламенты, относящиеся к элементу «среда» (например, санитарные правила и нормы)
8	По сроку действия	Постоянного (бессрочного) действия, ограниченного периода действия
9	По степени унификации	Унифицированные, типовые, примерные, индивидуальные
10	По текущему статусу	Актуальные, неактуальные
11	По форме представления	Аналоговые, электронные (цифровые)