



Организация труда персонала


ст. преподаватель
кафедры философии ГФ ТПУ
Панькова Наталья Михайловна

Цель и задачи учебной дисциплины

- **Цель курса:** ознакомить студентов с современной концепцией организации и управления трудовыми ресурсами на предприятии и в организации, сформировать систему знаний об основных направлениях и формах организации труда, регламентирующих документах, контроле и оценке качественных и количественных показателей труда.
- Курс предполагает овладение практическими умениями составления и анализа документации по организации труда персонала.

Задачи курса:

- Обеспечить овладение студентами основами научного управления обществом.
- Большое внимание в данной работе уделяется изменениям в трудовых отношениях, произошедшим в России за последние годы.
- Остро встала необходимость в грамотных и квалифицированных работниках и руководителях. Все эти изменения и заставили рассмотреть несколько по-новому некоторые основополагающие принципы и концепции управления трудовыми ресурсами, усилить социальную направленность данного предмета.

- 
- В список общей (обязательной), а также дополнительной литературы вошли как учебники и учебные пособия уже рекомендованные для преподавания в высшей школе, так и материал других источников - научная и научно-популярная литература. Это позволит сделать изучение данного направления интересным и разнообразным.

РАЗДЕЛ 1.


ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Тема 1. Введение в дисциплину «Организация труда персонала»

- 1.1. Организация труда персонала на предприятии: содержание, принципы и основные факторы.
- 1.2. Показатели эффективности труда
- 1.3. Разделение и кооперация труда на предприятии.
Организация рабочих мест
- 1.4. Условия труда и факторы их формирования. Охрана и безопасность труда
- 1.5. Рабочее время. Режимы труда и отдыха
- 1.6. Дисциплина труда как элемент его организации
- 1.7. Организация труда как социотехническая система

1.1. Организация труда персонала на предприятии: содержание, принципы и основные факторы.

- Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.



- Формирование эффективной системы организации труда, отвечающей требованиям рыночной экономики, предполагает анализ факторов ее развития.

- Главным фактором, определяющим систему организации труда выступает техническая база производства.


- Изменения, вызываемые научно-техническим прогрессом в технической базе производства и профессионально-производственных характеристиках рабочей силы, с одной стороны, и объективно обусловленный рост требований работников к организации труда, его содержанию, условиям и оплате, – с другой, актуализировали проблему поиска прогрессивных форм организации труда, соответствующих параметрам техники и характеристикам рабочей силы.


- Теория и практика хозяйствования показали, что в наибольшей степени этим требованиям соответствуют такие формы и методы организации труда, которые усиливают *роль человека* в принятии решений, роль высокоэффективных рабочих групп в решении сложных производственных вопросов, повышая при этом значение самоорганизации работника в трудовом процессе.

- *Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда.* Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет *две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую.* Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:


- разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;
- нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;
- организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания рабочих мест, аттестацию и рационализацию рабочих мест;

- 
- организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);
 - улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;
 - эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

- 
- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;
 - укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

- Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд — его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.


- Труд организуется в промышленности и других отраслях народного хозяйства в многообразных формах. Это *многообразие форм организации труда* предопределяется прежде всего различием качественного расчленения и количественной пропорциональности в технологических и производственных процессах, и как следствие, в общественном процессе труда.


- 
- Из множества других причин, вызывающих многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, в отраслях производства, можно выделить ряд основных.
 - К ним относятся:
 - во-первых, главный фактор — научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии;
 - во-вторых, система организации производства;
 - в-третьих, психофизиологические факторы и особенности экологической среды;
 - в-четвертых, факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством.


- Организация труда должна рассматриваться с *двух сторон:*
- *во-первых, как состояние системы, имеющей вышеназванные вполне конкретные взаимосвязанные элементы и отвечающей целям производства,*
- *во-вторых, как систематическая деятельность людей по осуществлению нововведений в имеющуюся уже организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития техники и технологии.*
- Механизация, применение новых видов энергии и материалов для изготовления все новых и новых товаров изменяют качественное содержание трудовых процессов и, следовательно, потребность в количестве работников, их новом профессиональном и квалификационном составе. Все это в итоге приводит к изменениям в организации труда.

- Очень важно подчеркнуть положение о том, что *организация труда имеет изменяющееся содержание.*
- По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда.
- Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Это не только теоретическое положение. Оно имеет большое значение для практической деятельности в области совершенствования организации труда.

- *Организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства.*
- Являясь составной частью организации производства, организация труда включает проведение мер, связанных с рациональным использованием рабочей силы.
- Одновременно организация производства, охватывающая весь процесс выпуска продукции, требует обеспечить увязку указанных мер с наилучшим использованием всех других ресурсов – орудий производства, сырья, материалов и т.п.
- При этом решаются вопросы: технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации, комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п.

- 
- *Основные принципы организации труда.*
Практическое осуществления мер по организации труда в современных условиях основано на соблюдении ряда принципов:
 - - системного подхода к решению комплекса задач по организации труда
 - - планомерности, предусматривающая планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;
 - - научной обоснованности, заключающийся в использовании научных рекомендаций по работе кадрами, всестороннее обоснование нормативной базы и заработной платы, учитывающие технические, экономические, организационные, психофизические и социальные факторы;

- 
- - заинтересованности работников результата своего труда, предусматривающей создание четкой системы материального и морального стимулирования;
 - - создание на всех уровнях хозяйствования условий, необходимых для установления строгой зависимости заработной платы от конечных производственных результатов;
 - - повышения уровня оплаты труда на основе роста его производительности и внедрении действенного механизма, обеспечивающего опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой;
 - - обеспечения динамичности системы нормирования труда и ее восприимчивости к проявлениям научно-технического прогресса.

- 
- При проектировании трудовых процессов или, что одно и то же, при построении работ типичным является возникновение ситуации альтернативного выбора между различными формами организации труда, приемами и методами выполнения работ.
 - Методической основой принятия решений в этом случае является использование экономических, психофизиологических и социальных критериев оценки решения.


- *Экономическая целесообразность* того или иного варианта организации труда определяется тем, в какой мере обеспечивается повышение, эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равная напряженность труда, лучшее использование оборудования, других материальных ресурсов и т. д.

- С позиции социального критерия оценивается привлекательность для работника сконструированной формы организации труда, а именно степень содержательности труда, его разнообразия, ответственности, условий для развития и т. п.
- Важное значение при выборе форм организации труда имеют психофизические факторы.
- В связи с этим сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не должно вызывать отрицательных последствий. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание *физиологические и психологические критерии.*

1.2. Показатели эффективности труда

- Производительность труда характеризует эффективность затрат труда в материальном производстве и определяется количеством продукции или услуг, производимых в единицу времени или затратами труда на единицу продукции.

- Различают производительность живого труда, которая определяется затратами рабочего времени в данном производстве и производительность совокупного труда, которая определяется затратами живого и овеществленного труда. По мере технического прогресса доля затрат овеществленного труда увеличивается, но абсолютная величина затрат живого и овеществленного труда на единицу продукции сокращается, в этом и состоит сущность повышения производительности общественного труда.

- 
- Производительность труда является главным источником увеличения выпуска продукции и повышения материального стимулирования работников. Но увеличение уровня жизни населения страны зависит от того, насколько уровень общественной производительности труда будет превышать средний уровень зарплаты в стране.

- В общем виде производительность труда может быть выражена следующей зависимостью

- $$P = \frac{N}{C^o + C^ж} \quad (1.1)$$

- где N - объем произведенной продукции
- C^o и $C^ж$ - затраты овеществленного и живого труда

- В условиях предприятия выработка продукции - это наиболее распространенный и универсальный показатель производительности труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, различают 3 метода определения выработки:
 - - натуральный;
 - - денежный;
 - - метод нормирования рабочего времени.

- При натуральном методе выработка измеряется в тоннах, метрах, штуках и т. д. Если цех выпускает несколько видов или марок однородной продукции, то выработка определяется в условных учетных единицах, т. е. приводится к одному виду. В денежном выражении выработку можно рассчитать по товарной, валовой или нормативно-чистой продукции.
- При использовании метода нормирования рабочего времени выработка определяется в норма-часах. Данный метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, участках, при выпуске разнородной или незавершенной в производстве продукции, которую нельзя измерить ни в натуральных единицах, ни в стоимостных.

- Другим показателем, характеризующим рост производительности труда, является трудоемкость продукции, представляющая собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции

$$Q = \frac{T}{N} \quad (1.2)$$

- где Q - трудоемкость единицы продукции
- T - время, затраченное на производство всей продукции.
- N - количество произведенной продукции.

- Трудоемкость определяется в единицу времени в натуральном выражении по всей номенклатуре изделий и услуг, включаемых в товарную или валовую продукцию. Показатель трудоемкости имеет ряд преимуществ перед показателем выработки, т. к. устанавливает прямую зависимость между объемом производства и трудовыми затратами, исключает влияние на производительность труда изменений в объемах поставок по кооперации.

- Различают следующие виды трудоемкости в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

а) технологическая трудоемкость $Q^{тех}$, включающая все затраты труда основных рабочих;

б) трудоемкость обслуживания производства $Q^{обс}$

в) производственная трудоемкость

$$Q^{пр} = Q^{тех} + Q^{обс}$$

г) трудоемкость управления производством $Q^{упр}$, включающее затраты труда инженерно-технических работников, служащих и охраны

д) полная трудоемкость $Q^{полн} = Q^{тех} + Q^{обс} + Q^{упр}$.

- *Факторы и резервы роста производительности труда.* Под факторами роста производительности труда понимают причины, определяющие изменение его содержания управления. Эти факторы классифицируются по основным группам:
 - а) повышение технического уровня производства;
 - б) совершенствование управления организации производства и труда;
 - в) изменение объема и структуры производства;
 - г) отраслевые и прочно факторы,

- Под резервами роста производительности труда понимают неиспользованные еще возможности экономии живого и овеществленного труда, и подразделяется на внутрипроизводственные, межотраслевые, отраслевые и в пределах всей страны. Решающее значение для повышения производительности труда имеет возможность выявления и использования снижения трудоемкости. По времени использования резервы бывает текущие и перспективные.

1.3. Разделение и кооперация труда на предприятии.


Организация рабочих мест

- Существенно важным моментом анализа разделения труда является рассмотрение его как условия повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельного предприятия.


- Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие *основные его виды*:
- 1) *функциональное* разделение труда между различными категориями работников предприятия;
- 2) разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ - *профессиональное* разделение труда;
- 3) разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ - *квалификационное* разделение труда.

- Но разделение труда как процесс специализации работников нельзя рассматривать лишь как сужение сферы деятельности человека путем выполнения все более ограниченных функций и производственных операций. Разделение труда является многосторонним, сложным процессом, который, меняя свои формы, отражает действие объективного *закона перемены труда*

- В то же время необходимо учитывать существование границ *целесообразности в процессе разделения труда*, игнорирование которых может отрицательно сказаться на организации и результатах производства.
- В связи с этим особенно важное значение имеют следующие требования:
- 1) разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования;
- 2) оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации производства;
- 3) разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным.

- 
- *Монотонность* труда является весьма серьезным негативным фактором, проявляющимся в процессе углубления разделения труда в производстве. Средствами против монотонности могут служить периодическая перемена рабочих мест, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда, регламентированных перерывов для активного отдыха и т.п.

- Другим направлением функционального разделения труда является *разделение работников на основных и вспомогательных*. Первые из них непосредственно участвуют в изменении формы и состояния обрабатываемых предметов труда, например, рабочие литейных, механических и сборочных цехов машиностроительных предприятий, занятые выполнением технологических операций по изготовлению основной продукции. Вторые непосредственного участия в осуществлении технологического процесса не принимают, но создают необходимые условия для бесперебойной и эффективной работы основных рабочих.

- 
- Особым видом разделения труда является его *профессиональное разделение*, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства. Наблюдения показывают, что изменения в профессиональном разделении труда характеризуются ростом абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда, сокращением числа узких профессий и специальностей, увеличением численности профессий широкого профиля.

- Наконец, важным видом разделения труда является *квалификационное разделение труда* в зависимости от сложности работ. Оно имеет теснейшую связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда в народном хозяйстве.
- Квалификационные различия между группами работников объективно обусловлены различной сложностью выполняемых работ. Работники одной и той же профессии или специальности могут иметь разные знания, умение работать и производственный опыт. Все это выражается в квалификации — качестве работы (труда) и лежит в основе распределения работников по группам квалификации — разрядам, категориям, классам и т.п.

Кооперация труда


- *С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме.*
- *Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда.*

Без этого производство невозможно.

- *Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает лишь достижения рациональных пропорций в затратах труда различных видов, а предполагает установление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства.*

- Кооперация труда на предприятиях осуществляется в различных формах в зависимости от конкретных производственных условий. На это влияют характер оборудования и особенности технологии, тип производства и степень расчленения производственных процессов и многие другие факторы, включая организационно-экономические и социальные. Так, кооперирование труда может происходить при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих местах, при многостаночной работе или совмещении трудовых функций и специальностей, при коллективной работе. Кооперация труда при индивидуальном выполнении работ часто встречается, например, в машиностроении, коллективная организация шире распространена в отраслях добывающей промышленности, а также в производствах с преобладанием аппаратурных процессов (химическом, металлургическом и др.), в сельском хозяйстве, на транспорте.

- На ведущее место среди коллективных форм организации современного труда хозяйственная практика выдвинула производственные бригады, групповые формы организации труда.
- В общем виде бригада представляет собой группу работников, совместно осуществляющих производственный процесс или отдельную его часть и коллективно отвечающих за результаты своей работы. Для создания бригад необходимо соответствующие материально-технические и организационные предпосылки, связанные либо с невозможностью распределения общей работы между отдельными исполнителями, либо с необходимостью обеспечения четкого взаимодействия между основными и вспомогательными работниками для достижения более высокого результата в труде, либо с трудностью точного определения обязанностей и объема работы отдельных работников при отсутствии у них постоянных рабочих мест.

- 
- Обязательными условиями бригадной организации труда являются наличие производственной связи между работниками в процессе труда и общей цели выполняемых работ.
 - К примеру, в промышленности существуют различные формы бригадной организации. Есть, например, бригады, в которых отдельные рабочие параллельно или последовательно участвуют в выполнении одной и той же работы: изготавливают одни и те же детали, изделия, производят ремонт одного и того же оборудования. Это возможно в условиях предметной и поддетальной специализации производства.

- В других случаях члены бригады самостоятельно выполняют сходные работы: токарную, фрезерную и т.п. обработку деталей; сборку одинаковых изделий; определенные вспомогательные работы – транспортные, наладочные, контрольные и т.д.
- Наконец, широко известны бригады, обслуживающие крупные производственные агрегаты непрерывного действия: доменные и мартеновские печи, конверторы, прокатные станы, химические агрегаты и т.д. Они организуются как *сквозные бригады*, обслуживающие одни и те же агрегаты в разные смены. Возможны и *сменные бригады*. Но при всех условиях необходимым является обеспечение достоверного учета объема выполняемых работ.

- Основными видами бригадной организации труда являются специализированные и комплексные бригады. Специализированные бригады часто называют профессиональными, поскольку они, как правило, состоят из работников одной профессии и выполняют однородные технологические процессы.
- В отличие от них комплексные бригады включают работников разных профессий, выполняющих комплекс взаимосвязанных, технологически разнородных работ. Каждому члену такой группы поручается выполнение определенной работы, соответствующей его квалификации. Но строгого разделения труда здесь нет, работники могут привлекаться к выполнению других работ, входящих в общий комплекс производственного задания.
- Этим определяются особенности и преимущества комплексных бригад, заключающиеся в возможностях совмещения специальностей, освоения смежных работ, формирования работников широкого производственного профиля, а также в более качественном обслуживании применяемой техники, полном использовании рабочего времени и оборудования, повышении за счет этого производительности труда.

Организация рабочих мест.

- Одним из важнейших элементов организации труда на предприятии (организации) является совершенствование планирования, организации и обслуживания рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного и высококачественного труда при возможно меньших физических усилиях и минимальном нервном напряжении.
- Рабочее место – это первичное звено производственной структуры предприятия, оно является объектом организации труда по всем ее вышеназванным направлениям.

- *Рабочее место – это зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей.*
- Рабочее место как место занятости человека предопределяет условия труда (нормальные, тяжелые), режимы труда и отдыха, характер труда работника (разнообразный, монотонный и др.).

- Рабочие места принято *классифицировать* по профессиям, числу исполнителей (индивидуальные, коллективные), степени специализации (универсальные, специализированные), уровню механизации (механизированные, автоматизированные и т. д.), по количеству оборудования (одностаночные, многостаночные) и наконец, рабочее место может быть стационарным или подвижным, находиться под землей, на высоте и т.д.
- *Организация рабочего места* – это система мероприятий по его планированию, оснащению средствами и предметами труда, размещению их в определенном порядке, обслуживанию рабочего места и его аттестации.

- *Планировка рабочего места* – это наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства – оборудования, средств связи, технологической и организационной остатка и т.п., а также работника. Рабочее место обычно включает рабочую, оперативную и вспомогательную зоны. В основной зоне, обычно ограниченной пределами досягаемости рук человека в горизонтальной и вертикальной плоскостях, размещаются орудия труда, постоянно используемые в работе, остальная площадь вспомогательная зона, где располагаются предметы, применяемые значительно реже.

- Для приведения в действие имеющихся резервов в использовании производственного потенциала, повышения производительности труда, обеспечения сбалансированности рабочих мест с трудовыми ресурсами используется механизм *аттестации и рационализации отдельных рабочих мест, а также аттестация технологических процессов, производств, участков и цехов*. В ходе аттестации комплексно оцениваются их техническое, организационное состояние, условия труда и техника безопасности, рассматриваются возможности роста фондоотдачи, квалификационный потенциал работников.

1.4. Условия труда и факторы их формирования.

Охрана и безопасность труда

Условия труда.

- В цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда и их улучшению. Во многих конвенциях и рекомендациях МОТ указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, или, иначе говоря, основная активная жизнь человека проходит на работе.
- Следовательно, от продолжительности рабочего времени и от условий труда зависят не только результат труда, но и такие факторы, как общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др.

- Система основных понятий, дающих представление об условиях труда, и взаимосвязи между ними, представлена в виде рис. 1.1.

Из схемы следует, что условия труда на каждом рабочем месте - это синтез по крайней мере пяти их видов:

- *производственных,*
- *санитарно-гигиенических,*
- *психофизиологических,*
- *эстетических и*
- *социальных.*


Данные условия представляют собой совокупность факторов, определяющих *состояние производственной среды* и оказывающих влияние на здоровье и *работоспособность человека.*

- Рассмотрим отдельные элементы данной схемы. Прежде всего, *работоспособность*.
- Понятие «работоспособность» отличается от понятия «трудоспособность». Это отличие состоит в том, что трудоспособность является качественной чертой самой человеческой личности безотносительно к выполняемой работе.
- Работоспособность же человека характеризует не только трудоспособность человека, но и его возможность выполнять конкретную работу при определенных условиях.
- *Следовательно, трудоспособность человека является основой его работоспособности.*

- Поэтому важно различать пять фаз трудоспособности человека:
- *становление,*
- *развитие,*
- *расцвет,*
- *затухание и*
- *прекращение,* связанных с его возрастом и физическим здоровьем.

Однако установленные юридическими законами границы трудоспособности являются весьма условными. Более важными представляются естественные границы. Такие вопросы изучают демография и демографическая статистика.

- *Работоспособность* человека имеет свои специфические условия воспроизводства.
- В этой связи различают *три степени утраты работоспособности* людей во время работы (временная, устойчивая и полная).
- *Временная утрата* работоспособности возникает в течение рабочего дня как результат использования рабочей силы.
- Однако в течение суток работоспособность человека восстанавливается полностью за счет физиологического отдыха, материального и интеллектуального потребления.
- *Устойчивая потеря* трудоспособности связана с возрастом и состоянием физического здоровья человека.
- *Полная утрата* работоспособности возникает по старости, болезни или инвалидности, когда человек становится профессионально непригодным.

- 
- На работоспособность человека оказывают влияние: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные
 - природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда.

Классификация условий труда

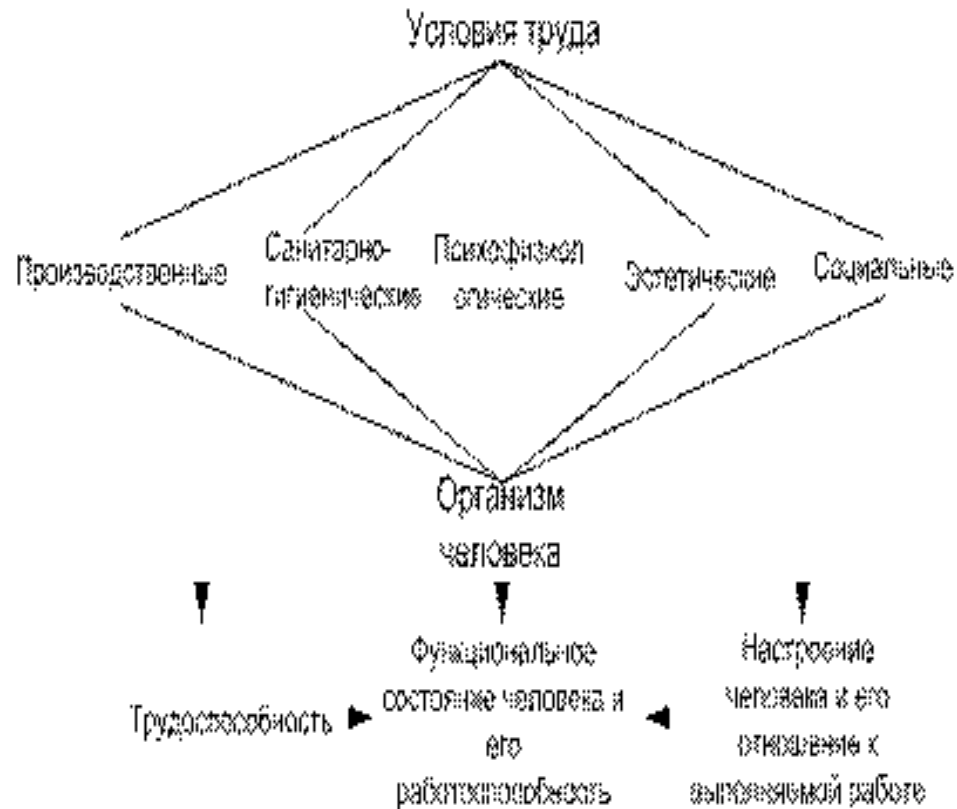


Рис 1.1. Классификация условий труда

Под производственной средой понимают совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности.

- Исследования НИИ труда, а также рекомендации МОТ позволяют определить десять основных факторов производственной среды, влияющих на работоспособность человека в процессе производства и вызывающих у него усталость (утомление):
- *физическое усилие* (перемещение грузов определенного веса в рабочей зоне, усилия, связанные с поддержанием тяжестей, нажатием на предмет труда или рукоятки управления механизмом в течение определенного времени). Различают четыре вида физического усилия: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;
- *нервное напряжение* (сложность расчетов, особые требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, прибором, опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ, особая точность исполнения). Различают три вида нервного напряжения: незначительное, среднее, повышенное;
- *темп работы* (количество трудовых движений в единицу времени). Различают три уровня: умеренный, средний, высокий;
- *рабочее положение* (положение тела) человека и его органов по отношению к средствам производства). Различают четыре вида рабочего положения: ограниченное, неудобное, неудобно-стесненное и очень неудобное;
- *монотонность работы* (многократность повторения однообразных, кратковременных операций, действий, циклов). Различают три уровня: незначительная, средняя, повышенная;

- *температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне* (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1 см^2 в минуту). Различают пять стадий воздействия указанных факторов: незначительная, повышенная или пониженная, средняя, высокая, очень высокая;
- *загрязненность воздуха* (содержание примесей в 1 м^3 или литре воздуха и их воздействие на организм человека). Различают пять степеней загрязненности воздуха: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;
- *производственный шум* (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают умеренный, повышенный и сильный шум;
- *вибрация, вращение, толчки* (амплитуда в минуту, градусы и число вращений, количество толчков в минуту). Различают три уровня значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;
- *освещенность в рабочей зоне* (в люксах). Различают два уровня значений этого фактора: недостаточная и плохая или ослепляющая.


- Каждый из указанных десяти факторов, определяющих условия труда, действует обособленно. Их влияние должно учитываться отдельно по каждому рабочему месту в процессе его аттестации и паспортизации и далее отражаться в *интегральной оценке условий труда*. Интегральную оценку условий труда и ее составные элементы принято учитывать при организации оплаты труда (в части компенсационных выплат), проектировании форм и методов организации труда, разработке норм труда, составлении графиков труда и отдыха. Другими словами, условия труда оказывают существенное влияние на все элементы организации труда.

- Все указанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы.
- Психологическая граница определяется нормативом, за пределами которого работники ощущают неудобства в работе. Например, нормальный производственный шум составляет – 7 дб., психологическая граница этого фактора допускает 85 дб.
- Физиологическая граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки работ. Так, для производственного шума физиологическая граница установлена 120 дб.

- На работоспособность человека оказывают влияние и *факторы личного порядка* (настроение, отношение к труду, состояние здоровья). Прямых измерителей влияния указанных факторов на результативность труда нет. Косвенным же измерителем может быть прирост выработки в единицу времени при неизменных условиях производственной среды и качественного состояния рабочей силы.
- Случаев, когда на одном рабочем месте одновременно действовали бы все десять факторов, в жизни не бывает. Считают, что на одном рабочем месте могут действовать от одного до трех факторов.

Охрана и безопасность труда

- Под охраной труда понимается осуществление комплекса мер технического характера (ограждение опасных мест на производстве, внедрение безопасной техники, видоизменение технологий с целью ликвидации тех видов работ, при которых возникает угроза жизни и здоровью работающих) и санитарно-гигиенических мер (рациональное освещение, создание благоприятных микроклиматических условий в производственных помещениях, устройств водяных и тепловых завес, душевых установок и увлажнителей воздуха), обеспечивающих нормальные условия труда.

- 
- Техника безопасности и промышленная санитария являются самостоятельными прикладными науками, изучающими условия труда — факторы производственной среды, которые могут быть прямой или косвенной причиной несчастных случаев, профессиональных заболеваний и производственного травматизма.
 - Законом установлены правила по охране труда, обязательные для администрации предприятий, учреждений, организаций, которые должны обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать условия для безопасной работы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, инструкциями и положениями хозяйственных органов.

- С развитием рыночных отношений на предприятиях (фирмах) со стороны работодателей делаются попытки экономить на мерах по рационализации условий труда, его охране и безопасности. Этому должны противодействовать профсоюзы и органы Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ.
- Рядом конвенций и рекомендаций МОТ предусмотрена обязанность работодателей материально обеспечивать все мероприятия по охране труда. Это в полной мере относится и к России как члену Международной организации труда.

Производственный травматизм

- *Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями.*
- По этому поводу существует множество документов МОТ, отечественных законоположений и инструкций.
- Принципиальные установки всех указанных документов сводятся к следующим пяти требованиям:
- *во-первых*, изучение и систематизация работодателями и профсоюзами всех случаев производственного травматизма с целью его предотвращения;
- *во-вторых*, работодатели обязаны создавать безопасные условия труда с учетом отраслевых особенностей производства (на шахтах, заводах, фермах и т.д.);
- *в-третьих*, работодатели обязаны возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм;
- *в-четвертых*, работодатели обязаны осуществлять меры по профилактике производственного травматизма (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений, средств отопления и вентиляции и т.д. и т.п.);
- *в-пятых*, каждый работник обязан выполнять требования по охране труда и технике безопасности, а работодатель устно или письменно доводить смысл этих установлений до сведения работников (вводный инструктаж, оперативный инструктаж, специальный инструктаж).

1.5. Рабочее время. Режимы труда и отдыха

- Важным элементом организации труда является рациональная организация использования рабочего времени, что имеет большое значение для повышения эффективности производства.

- Отметим, прежде всего, то, что улучшение использования рабочего времени является одним из основных путей повышения производительности труда и увеличения выпуска продукции. Общеизвестно положение о том, что *всякая экономия в конечном счете сводится к экономии времени*, которая в свою очередь достигается в большой степени через совершенствование организации труда. Выступая как одна из важнейших задач организации труда, экономия рабочего времени является одновременно *показателем уровня этой организации*. Степень рациональности организации труда на предприятиях, прежде всего, характеризуется тем, насколько полно и эффективно используется на них рабочее время.

- Важнейшей задачей в улучшении организации труда является установление наиболее целесообразных *режимов труда и отдыха.*
- Различают *сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха.*

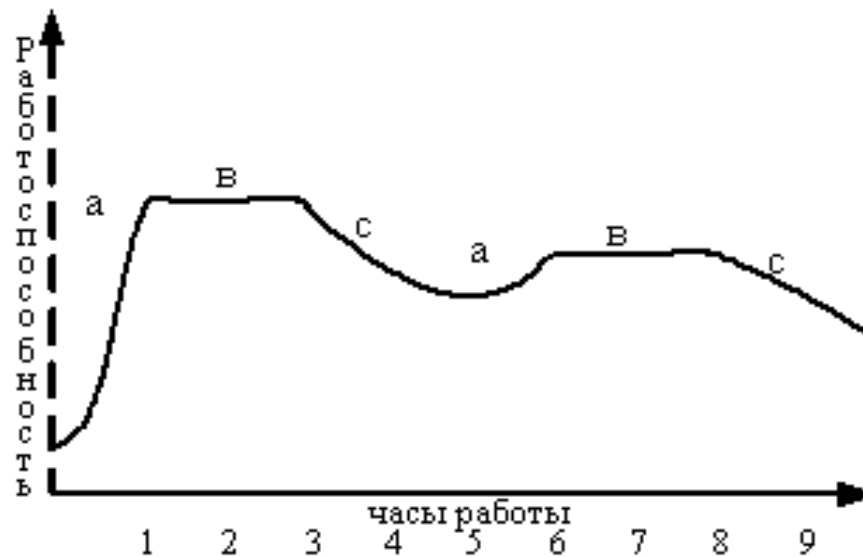



рис. 1.2 Динамика работоспособности в зависимости от продолжительности работы (по данным НИИ труда)

- 
- Режим труда и отдыха формируют с учетом работоспособности человека, которая изменяется в течение суток (см. рис. 1.2), что находит отражение, прежде всего в сменном и суточном режимах.
 - *Сменный* режим труда и отдыха определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания, продолжительность и частоту общих регламентированных перерывов в работе.
 - *Суточный* режим труда и отдыха включает число смен (циклов) в сутки. Число смен должно быть кратным 24. Следовательно, можно работать в одну, две, три, четыре и шесть смен.

- *Недельный режим труда и отдыха* предусматривает различные графики работы, число выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни. Графики работы предусматривают порядок чередования смен.
- *Месячный режим труда и отдыха* определяет число рабочих и нерабочих дней в данном месяце, число работников, уходящих в отпуск, и продолжительность основного и дополнительного отпусков.

- Для организации производства и труда важное значение имеет разработка *методик учета, изучения и планирования использования рабочего времени.* В работе по выявлению и использованию резервов повышения производительности труда исходным является разграничение *резервов снижения трудоемкости и резервов более полного использования фонда рабочего времени.* На основе этого строится *классификация видов затрат рабочего времени,* которая применяется также и при решении задач нормирования труда.

- Эта классификация предусматривает изучение рабочего времени *по следующим направлениям:*
- время работы и время перерывов в работе; время работы, связанное и не связанное с выполнением производственного задания;
- подготовительно-заключительное время;
- основное и вспомогательное время (с выделением особо времени обслуживания рабочего места, ручной и машинно-ручной работы, активного и пассивного наблюдения).
- Предусматриваются перерывы в работе на отдых и личные надобности; по организационно-техническим причинам, зависящим и не зависящим от работника.

- Изучение рабочего времени по этим направлениям ведется с учетом условий труда при различной степени механизации и автоматизации производственных процессов. Для регистрации результатов изучения используются соответствующие документация и методы обработки информации, в необходимых случаях проводятся *фотографии рабочего дня* и *хронометражные наблюдения*.

Научный менеджмент Ф.Тейлора


Одним из первых применил научные методы в исследовании трудовых процессов.

- Научные методы труда должны разрабатываться, по мнению Тейлора, на основе тщательного наблюдения за действиями работника. Причем наблюдение лучше всего производить за первоклассными, высококвалифицированными работниками. И их следует наблюдать во время наивысшей активности. При этом трудовая операция подразделялась на простейшие элементы и измерялась с помощью хронометража или фотографии рабочего дня.
- В результате анализа полученных данных заменялись нерациональные, исключались бесполезные и ошибочные движения, непроизводительные затраты рабочего времени, точно определялось минимальное время для снятия усталости, вхождения в ритм работы.

- Для учета рабочего времени используются общепринятые измерители: *человеко-час, человеко-день; человеко-год.*
- Причем наиболее полная характеристика использования рабочего времени получается при сочетании измерения его в человеко-часах и человеко-днях.

- Особому учету подлежит *продолжительность рабочего дня*, которая бывает *фактической* и *нормальной*.
- Фактическая продолжительность рабочего дня характеризуется временем работы одного работающего в смену (день), включая сверхурочные часы и исключая часы простоев. Она рассчитывается путем деления отработанных за данный период рабочим или группой рабочих человеко-часов на отработанные человеко-дни.
- *Нормальная* продолжительность рабочего дня определяется числом часов работы, установленных законом для данной группы рабочих. При наличии групп рабочих с различной продолжительностью рабочего дня исчисляется средне-нормальная продолжительность рабочего дня.


- *Коэффициент использования рабочего времени* исчисляется отношением числа отработанных человеко-часов (человеко-дней) за определенный период к количеству человеко-часов (человеко-дней), подлежащих отработке за тот же период. Чем ближе фактическое время работы к установленной законом длительности рабочего дня (или к плановой продолжительности рабочего времени), тем выше уровень организации и дисциплины труда.

- 
- Таким образом, изучение использования рабочего времени связано с анализом состояния дисциплины труда, который можно провести на основе системы показателей учета рабочего времени.
 - При учете фактически отработанного количества времени выделяются: явки и неявки на работу; отработанные человеко-часы, в том числе сверхурочно; внутрисменные простои и опоздания; целодневные простои.

Общие требования к режиму работы


- во-первых, соблюдение установленной законом общей продолжительности рабочего времени. Для этого проводится расчет нормального числа часов работы в году и месяце, а также делается расчет баланса (бюджета) рабочего времени одного рабочего. При различной продолжительности смен рабочее время учитывается суммарно за месяц. В случае необходимости предусматривается компенсация отдыха за переработку часов, а в балансовых расчетах определяется средняя фактическая продолжительность рабочего дня;

- во-вторых, обеспечение равномерного чередования времени работы и перерывов между сменами, для чего рассчитывается продолжительность цикла оборота смен — периода, за который все рабочие и бригады отработают во всех сменах, предусмотренных графиками. Определяется также продолжительность перерывов при переходе из одной смены в другую и еженедельного отдыха, устанавливается оптимальное время на обед и отдых внутри каждой смены;

- 
- в-третьих, обеспечение полного использования оборудования и рабочего времени для повышения производительности труда. В связи с этим важно добиваться постоянного состава рабочих в сменах и постоянного руководства со стороны сменного состава мастеров, исключения обезлички и вызовов на работу во время отдыха, соблюдения постоянного времени начала и окончания смен;
 - в-четвертых, следует стремиться к ограничению количества графиков на предприятии, поскольку их большое число затрудняет организацию труда и усложняет процесс управления производством.


1.6. Дисциплина труда как элемент его организации


- *Дисциплина труда является объективно необходимой формой связи между работниками, участвующими в процессе труда.* Ее основное требование заключается в том, чтобы люди, участвующие в едином или разных, но связанных между собой процессах труда, подчинялись определенному порядку поведения. Характер этого подчинения, с одной стороны, определяется особенностями применяемой техники и технологии производства, с другой – является производным от социально-экономических отношений, установившихся в обществе и в трудовом коллективе.


- 
- Развитие человеческого общества в прошлом и в настоящее время характеризуется в разной степени выраженными тенденциями движения ко все более *свободным и добровольным формам труда*. Соответственно изменяется и отношение к труду, в характере которого по мере развития более высоких форм организации труда все больше утверждаются элементы добровольности, сознательности, самоорганизации. Этот процесс длительный.


- В современных условиях еще необходимы специальные *методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические, материальные и моральные.*
- Каждый из методов играет особую роль, но существует и тесная взаимосвязь между ними.
- Так, *административные* методы связаны с соблюдением определенных норм, предусмотренных законодательством о труде. Примером являются требования к соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, которые устанавливаются в коллективных договорах.

- Важную роль в укреплении дисциплины труда играют *организационные* меры, направленные на улучшение использования рабочего времени и оборудования, на внедрение научной организации труда и производства, совершенствование системы управления.
- Используются также методы *материального* воздействия.
- Они носят либо поощрительный, стимулирующий характер (премирование, повышение заработной платы, награждение ценными подарками, выдача путевок в санатории и дома отдыха и т.п.), либо наказательный (лишение премий, возмещение ущерба, лишение прав на получение различных льгот).
- На практике используется также широкий диапазон *мер морального воздействия* на работника с целью укрепления дисциплины труда.

- 
- Дисциплина труда выступает *в разных видах*: как трудовая дисциплина в узком смысле слова и как производственная дисциплина.
 - *Производственная дисциплина* означает соблюдение установленной технологии, режимов работы оборудования, производственных графиков, требований техники безопасности и т.д.
 - Под *трудовой дисциплиной* в узком смысле слова понимается соблюдение, прежде всего, правил внутреннего трудового распорядка.


- 
- Четкая организация и ритмичность производства — это один из важнейших вопросов, связанных с дисциплиной труда. Высокий уровень организации и ритмичности сам предопределяет высокую дисциплину труда и успешную работу взаимосвязанных участков и звеньев производства, рациональность использования рабочего времени, результативность труда многих людей, а также их заработную плату, интерес к труду, качество продукции и работы.

- 
- Состояние *дисциплины труда* часто связывают с таким явлением, как *текучесть кадров*.
 - Текучесть кадров является одним из важнейших факторов ослабления трудовой дисциплины на предприятиях, влекущим за собой экономические потери: потери рабочего времени и средств на подготовку кадров, снижение трудовой активности и производительности труда работника перед принятием решения о смене места работы, выбытие людей на более или менее длительный срок из трудового процесса в связи с переходом на другую работу и др.
 - В социальном отношении процесс текучести тормозит формирование стабильных трудовых коллективов с нормальным внутренним социально-психологическим климатом.


- 
- С другой стороны, текучесть кадров – это реально существующий социально-экономический процесс их движения, с которым необходимо считаться. Перемещения работников за пределы предприятия или организации, а также внутрипроизводственное движение кадров между отдельными участками, цехами, службами обусловлены неудовлетворенностью определенными сторонами трудовой деятельности или быта, неблагоприятными отношениями внутри коллектива и другими причинами, требующими тщательного анализа.
 - От организации учета и анализа этих причин во многом зависит успех работы по ликвидации негативных последствий плохой дисциплины труда и текучести кадров.

1.7. Организация труда как социотехническая система


- Из всего изложенного выше следует, что *организация труда* с полным основанием может рассматриваться как *особый вид деятельности* направленной на решение общественно необходимых задач по регулированию и контролю социально-экономических процессов в сфере функционирования живого труда.
- Результатом этой деятельности является конкретная система организации труда, включающая вышеназванные элементы, образующие ее с учетом особенностей звена производства и управления (цех, предприятие, фирма, акционерное общество), но независимо от отрасли (промышленность, строительство, транспорт, торговля, бытовое обслуживание и др.).

- 
- *Современный зарубежный опыт показывает, что более высоких результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда рассматривается как социотехническая система, основанная на тесном взаимодействии двух подсистем - технической и социальной.*

- В *технической подсистеме* особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, применению современных средств связи и транспорта, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства.
- *Социальная подсистема* призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы. Она включает управление персоналом, подбор, обучение и продвижение кадров, распределение функций и ответственности между участниками производства, применение более эффективных систем оплаты труда, планирование и др.

- 
- Взаимодействие указанных подсистем обеспечивается тем, что социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, а последняя предполагает наилучшее использование человеческих ресурсов.
 - Важнейшими элементами социальной подсистемы являются обеспечение высокой технической квалификации и способность работников к обучению, наличие у них опыта общения и готовность к сотрудничеству, создание заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе кандидатов на занятие рабочих мест.
 - При этом особо учитывается владение работниками несколькими смежными специальностями и более высокой квалификацией.

- *В отечественной практике совершенствование организации труда как социотехнической системы являлось целью широко известного движения за внедрение научной организации труда (НОТ).*
- Начавшаяся в нашей стране еще в 20-х гг. активная разработка вопросов научной организации труда знала периоды значительного подъема и спада, затем опять подъема, как это было в 60—70-х гг..
- Она отражала объективные требования научно-технического и социально-экономического прогресса.

- 
- Для отечественной социологии труда послеоктябрьского периода характерна ориентация, с одной стороны, на разработку общетеоретических вопросов социализма, а с другой - на практические рекомендации по совершенствованию организации труда.
 - Известно, что в 20-е годы проблемами научного изучения и практической организации труда в нашей стране занимались более десяти научно-исследовательских институтов.
 - Кроме того, на предприятиях и в трудовых организациях существовали сотни и тысячи первичных ячеек НОТ.

- **Главный вопрос** стоял о характере производственных отношений в новых условиях, о новом взгляде на человека и его потребности.
- Специалисты по экономике и социологии труда высказывали иногда прямо противоположные позиции. Одни считали, что рыночный механизм *не совместим* с социализмом, другие - настаивали на его *необходимости*, третьи полагали, что товарное производство допустимо, но в ограниченных рамках.
- Например, **А. Ф. Журавский**, один из основоположников советского НОТа, был убежден, что рабочая сила является товаром.




Алексей Капитонович Гастев
(1882-1939 гг.)

- Заметную роль в этой области знания сыграли работы **А. К. Гастева** - революционера, писателя, создавшего в 1921 году Центральный институт труда (ЦИТ).
- В центре внимания Гастева были конкретные вопросы организации и культуры труда, прикладная социология и социальная инженерия.
- Он провозглашал наступление **новой эпохи**, где нет места трудовой расхлябанности, лени и культурной отсталости.
- В социальной области должна наступить эпоха точных формул, измерений и чертежей.
- Наука организации труда, по мнению Гастева, должна создаваться **на стыке социальных и естественных наук**, заимствуя у последних экспериментальные методы и математику.

В своей работе “Установка производства методом ЦИТ” (1927) он выдвинул задачу НОТ - превратить современное предприятие в огромную социальную лабораторию. Научный эксперимент и техническая рационализация выступают логическим завершением перестройки самого производства. Организуя труд по-новому, рационализируя технологические процессы и освобождая квалифицированных рабочих от вспомогательных операций, можно заметно повысить производительность труда и заработную плату работников. Таково было ядро его программы нововведений.

- В результате этого с середины 30-х до начала 60-х годов в СССР образовался **разрыв поколений**, социология труда практически не развивалась, она была объявлена буржуазной, псевдонаукой, с вытекающими отсюда последствиями.
- По стране прокатилась волна политических репрессий.
- Известно, что Гастев был репрессирован в те же самые годы, а его детище ЦИТ было превращено в рядовой отраслевой институт авиационной промышленности.
- Перестали финансироваться социологические исследования, были запрещены большинство журналов, связанных с социальной инженерией, психологией.

- 
- Анализ имевших место различных подходов к определению понятия научной организации труда позволяет рассматривать НОТ как систему постоянного и планомерного совершенствования трудовых процессов во всех звеньях производства и управления, взаимодействия между людьми в процессе совместной работы, улучшения условий и повышения культуры труда на основе достижений науки и передовой практики в нашей стране и за рубежом.

Все эти вопросы отражаются в содержании конкретных программ и планов по рациональной организации труда. Сюда же относится и комплекс вопросов, связанных с проведением социально-экономических, организационно-технических и лечебно-профилактических мероприятий по оздоровлению условий и процессов труда и обеспечению их безопасности.

При разработке этих мероприятий используется система стандартов безопасности труда (ССБТ), содержащих требования здоровых и безопасных условий выполнения работ в различных производствах, а также определяющих ответственность администрации предприятий за невнимание к внедрению современных средств техники безопасности, мер по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний работающих.

Вопросы для самоконтроля:

1. Содержание и важнейшие элементы организации труда.
2. Взаимосвязь организации труда с организацией производства и организацией управления.
3. Задачи организации труда на предприятии.
4. Показатели эффективности труда.
5. Разделение труда и его виды.
6. Функциональное, профессиональное и квалифицированное разделение труда.
7. Кооперация труда на предприятии.
8. Организация и обслуживание рабочих мест на предприятии.
9. Классификация условий труда.
10. Трудоспособность и работоспособность человека.
11. Основные направления улучшения условий труда.
12. Охрана и безопасность труда на предприятии.
13. Рабочее время и показатели его использования.
14. Экономическое и социальное значение дисциплины труда.
15. Организация труда как социотехническая система.