

Контрольная работа по дисциплине: «Организация и нормирование труда»

Тема: «Сущность, задачи и содержание организации и
нормирования труда»

Выполнил: Безручкин А.В.
Преподаватель: Романишина Т.С.

1.1. Предмет дисциплины
«Организация и нормирование
труда»

Организовать — значит создать некую структуру, систему из множества имеющихся элементов.

Элементы трудовой деятельности:

- предмет труда;
- средства труда;
- способ воздействия на предмет труда, или технология деятельности;
- информация, необходимая для осуществления трудовой деятельности;
- сам труд, как целесообразная деятельность работника.

Предмет дисциплины «Организация и нормирование труда» не касается всего организационного потенциала и организации труда как категории общей экономической теории, а связан с изучением организации и нормирования труда как части организационной системы и конкретной экономической категории, организации и нормирования труда на микроуровне, на уровне предприятий, организаций, учреждений и их структурных подразделений.

При этом «конкретные» организация и нормирование труда определяются особенностями форм социальной организации труда, зависят от особенностей организации труда в масштабах страны, региона и отрасли.



«Организация производства есть синоним понятия организация деятельности» и представляет организационную систему в целом, состоящую из трех подсистем:

- организации технологических процессов;
- организации труда;
- организации управления.

Процесс производства — это единство его основных компонентов — средств труда, предметов труда, технологии производства и самого труда, а первые два из них функционируют в рамках определенных технологических процессов.

Организация и нормирование труда связаны с материальным производством и трудом рабочих, а также с любым видом трудовой деятельности в любой сфере и отрасли национальной экономики, с любой категорией работников.

Поэтому курс «Организация и нормирование труда» — межотраслевая дисциплина, изучающая теоретические и методические вопросы организации и нормирования труда, имеющие значение для всех отраслей народного хозяйства.

«Организация и нормирование труда» — комплексная учебная дисциплина, базирующаяся на самостоятельных научных дисциплинах — организации труда и нормировании труда — тесно взаимосвязанных между собой и с другими экономическими, естественными и социальными научными и учебными дисциплинами, изучающими различные аспекты трудовой деятельности человека. Проблемы организации и нормирования труда нельзя решать в отрыве от технических и технологических вопросов. Только знание технических и технологических особенностей того или иного производства позволяет рационально организовать трудовой процесс и установить научно обоснованные нормы труда.

1.2. Сущность и содержание организации труда на предприятии

При использовании термина «**организация**» применительно к трудовой деятельности, необходимо иметь в виду его двоякое значение:

- во-первых, «**организация**» означает явление — устройство, систему элементов, структуру чего-либо;
- во-вторых, действие — процесс создания какой-либо системы, объединения, устройства, структуры и т.п.

Современные теория и практика организации труда рассматривают любое предприятие (организацию) как совокупность различных систем (технической, экономической, организационной, социальной), составляющих единый *производственно-хозяйственный комплекс (ПХК)*.

Организация труда — составная часть организационной системы — взаимодействует с другими системами и подсистемами ПХК. Трудность определения места и роли организации труда среди этих систем связана с чрезвычайной сложностью самого комплекса и структуры ПХК. Любой ПХК многомерный. Чаще всего в качестве основной структуры рассматривают трехмерную систему.

- **Первый срез** — уровни производственной структуры: отдельный работник (рабочее место), бригада, цех (участок), производство, предприятие.
- **Второй срез** — предметный, по объектам управления: средства труда (здания, сооружения, оборудование, станки, транспортные средства, инструмент и т.д.) предметы труда (заготовки, полуфабрикаты, комплектующие изделия и др.), ресурсы (трудовые, финансовые, энергетические и др.).
- **Третий срез** — функциональные системы: техническая, технологическая, организационная, экономическая, социальная.

Поэтому каждый элемент ПХК существует одновременно как часть функциональной системы, а также управления по объектам и принадлежит к определенному уровню производственной структуры.

Организация труда — составляющая часть организационной системы — сама состоит из совокупности элементов и также представляет собой систему.

Организация труда как система на уровне предприятия — это совокупность организационных отношений и организационных связей между работниками и средствами производства и работников друг с другом, обеспечивающая определенный порядок протекания трудового процесса, характер функционирования рабочей силы и средств производства и определенную эффективность трудовой деятельности. Эти организационные отношения и связи — элементы системы организации труда — формируют содержание организации труда на предприятии. К ним (элементам организации труда) относятся отношения по поводу:

- разделения и кооперации труда;
- организации рабочих мест;
- разработки и использования определенных приемов и методов труда;
- создания благоприятных условий труда;
- установления меры (нормы) труда;
- применения конкретных форм и систем оплаты труда, организации вознаграждения персонала;
- подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, их расстановки;
- поддержания необходимого уровня дисциплины труда.

Цель организации труда как управленческой деятельности — создание организационных условий, необходимых для достижения высокой социально-экономической результативности трудовой деятельности. Реализация данной цели обеспечивается решением конкретных задач, подразделяемых на:

- экономические (снижение трудозатрат на производство работ и продукции, повышение производительности труда, экономичное использование производственных фондов, материалов, сырья, обеспечение высокого качества работ и продукции, снижение издержек производства, повышение конкурентоспособности и т.п.);
- социальные (создание благоприятных условий трудовой деятельности работников, сохранение их здоровья, повышение содержательности и привлекательности труда, рациональное и более полное использование и развитие трудового потенциала, обеспечение удовлетворения разнообразных потребностей персонала и т.п.).

Значение организации труда и в том, что она:

- обеспечивает экономию рабочего времени, экономию затрат труда, иначе — рост производительности и эффективности труда;
- способствует рациональному использованию рабочей силы и снижению удельных затрат на нее;
- позволяет лучше использовать вещественные элементы производства, повышать качественные показатели труда.
- Все это позволяет снижать издержки производства, повышать рентабельность, прибыльность, конкурентоспособность предприятия.

Социальное значение организации труда состоит в:

- обеспечении благоприятных условий труда;
- снижении тяжести и напряженности труда;
- оптимизации нагрузок на работника и отдельные его органы;
- сохранении здоровья и поддержании высокого уровня работоспособности человека;
- увеличении периода его трудоспособности.

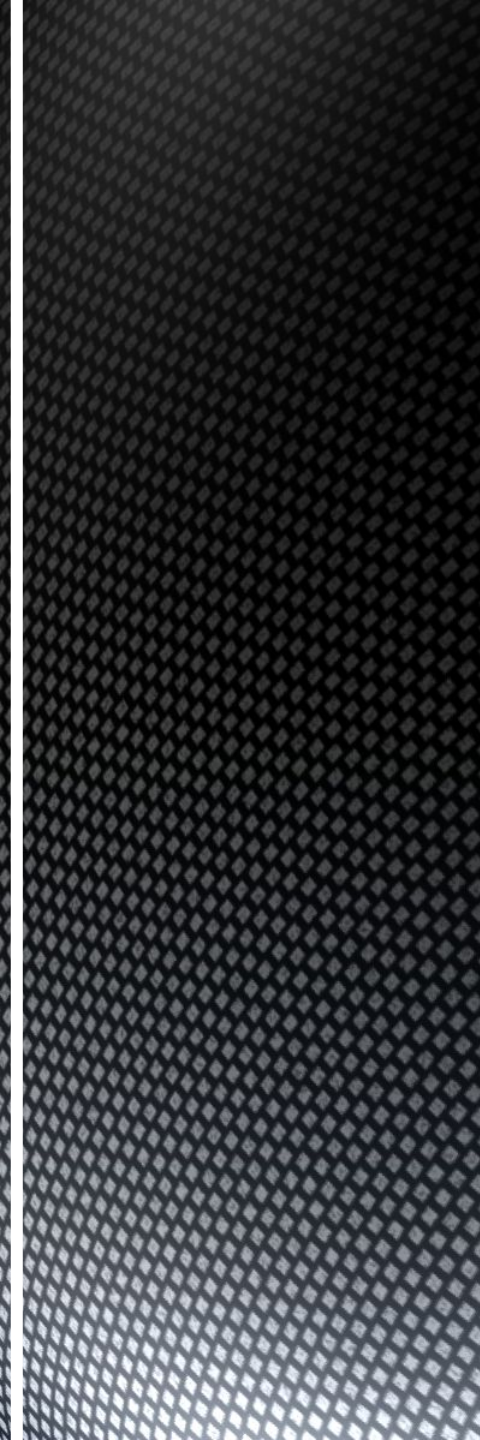
Современная теория и практика организации труда тесно связаны с концепцией качества трудовой жизни.

Основные положения и требования, составляющие суть концепции качества трудовой жизни:

- высокая содержательность труда;
- справедливое и надлежащее вознаграждение за труд;
- безопасность и комфортность условий труда;
- непосредственная возможность использовать и развивать потенциал
- работников, удовлетворять их потребности в самореализации и само развитии, обеспечивать их профессиональный рост;
- гарантии уверенности в будущем (гарантии занятости);
- благоприятный социально-психологический климат, хорошие взаимоотношения в коллективе;
- в определенная самостоятельность в работе;
- участие в управлении.

Важнейшим средством реализации концепции качества трудовой жизни является организация труда.

1.3. Понятие об орграционализации и оргиововведениях



Орграционализация — это планомерная деятельность по совершенствованию существующих на предприятии организационных отношений путем ликвидации сложившегося или возникающего по разным причинам несоответствия между организационным уровнем, с одной стороны, и техническим, социальным, экономическим уровнем предприятия и его подразделений — с другой.

При создании на основе современных достижений науки и практики и внедрении принципиально новых организационных решений, вносящих коренные изменения в организационную систему предприятия, речь идет об организационных нововведениях (оргнововведениях, ОНВ).

Современная организация труда (как функция) — это организация труда на основе разработки и реализации оргнововведений, или инновационный тип организации труда.

Нововведение — целенаправленный процесс материализации научных знаний, обеспечивающий кардинальные изменения в среде внедрения и приводящий к большей эффективности, чем заменяемый новшеством аналог.

Оргнововведение (ОНВ) — это процесс создания, внедрения и освоения принципиально новых форм и методов организации трудовой деятельности, вносящих коренные изменения в существующую организационную систему и обеспечивающих ее целостное развитие, повышение ее роли в системе факторов, влияющих на рост социально-экономической эффективности деятельности предприятия (организации).

Природа ОНВ сродни в целом нововведениям в сфере научно- технического прогресса (НТП), так как они часть этого процесса. Однако имеются особенности, отличающие ОНВ от других видов нововведений. Это:

- преимущественно эволюционный тип развития, поэтапное осуществление ОНВ;
- большая вариантность, наличие возможностей более гибкого реагирования на изменение среды внедрения. Если параметры технической системы имеют характер жестко заданных, то в организационных системах почти всегда можно найти возможность маневра. На стадии внедрения и функционирования ОНВ, таким образом, имеются потенциальные возможности корректировки их проектных значений;
- преимущественно «обслуживающая роль» ОНВ по отношению к техническим и технологическим нововведениям. Последние, как правило, порождают цепную реакцию в перестройке технической базы производства и объективно определяют соответствующие изменения в организационной системе предприятия;
- «невидимые», скрытые зачастую, социально-экономические выгоды ОНВ, в т.ч. проявляющиеся далеко не сразу, а по прошествии определенного периода времени;
- относительно небольшие затраты на ОНВ при достаточно высокой их отдаче.

ОНВ, также как и любые другие нововведения, проходят ряд этапов, характеризующихся понятием «жизненный цикл». Отдельные фазы жизненного цикла ОНВ — относительно самостоятельные стадии воспроизводства ОНВ, охватывающие процесс от начала появления новшества до его устаревания. Существуют различные классификации структуры жизненного цикла нововведений. Применительно к ОНВ выделяют следующие стадии в его жизненном цикле:

- 1) генерирование новой идеи, научно-исследовательские и опытные разработки организационных решений;
- 2) первичное освоение (первичное внедрение), экспериментальная реализация ОНВ;
- 3) распространение, широкое внедрение и использование ОНВ;
- 4) устаревание ОНВ.

1.4. Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия

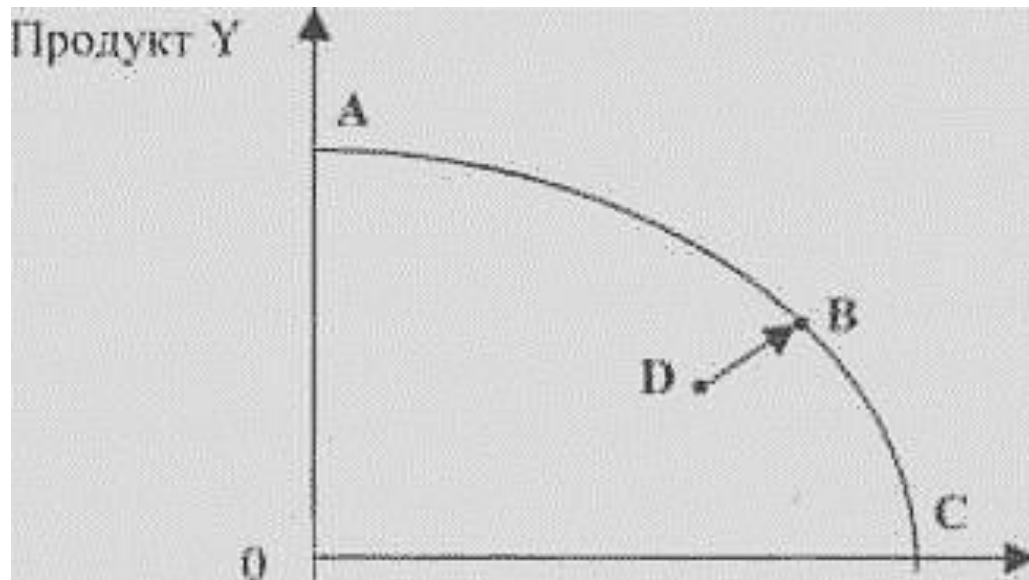
Нормирование труда — одна из отраслей экономической науки, которая в тесной взаимосвязи с другими экономическими, техническими, психофизиологическими и социальными научными дисциплинами изучает трудовую деятельность человека в целях минимизации затрат труда и жизненной энергии человека на выполнение заданного объема работ.

В руководствах по нормированию труда устанавливается взаимосвязь нормирования труда с его организацией. «Сущность нормирования труда состоит в анализе организационно-технических условий выполнения работы, методов и приемов труда и разработке мер для внедрения НОТ и наиболее рационального порядка (технологии) выполнения нормируемой работы с последующим установлением норм затрат труда».

Нормирование труда предполагает сопоставление меры, характеризующей объем работы, и меры, характеризующей затраты труда.

В современных условиях нормирование труда уже недостаточно рассматривать как определение необходимых затрат времени. По нашему мнению, в целях более глубокого раскрытия содержания этого понятия под нормированием труда следует понимать объективно необходимую деятельность по упорядочению процесса труда, которая на основе разработанных методов и средств организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему предприятия путем непрерывного установления и применения норм, отвечающих потребностям субъекта нормотворчества.

Кривая ABC — граница области производственных возможностей — характеризует максимально возможный и желательный выпуск продукции при полном использовании всех имеющихся ресурсов. На практике реальный выпуск продукции значительно меньше величины выпуска при полном и эффективном использовании всех ресурсов (точка D). Именно поэтому нормирование труда способствует повышению полноты и эффективности использования ресурсов, т.е. приближению точки D к кривой ABC .



Нормирование труда на предприятии — приоритетное и исходное звено хозяйственного механизма. На его основе строятся учет и контроль производства и распределения, проводится анализ технологической мощности, рабочего времени, состояния организации производственного и трудового процесса. Четкое, отлаженное функционирование системы нормирования в общей системе производства и управления предприятия, независимо от целевых установок и выбора стратегии поведения на рынке, имеет жизненно важное значение.

Многие теоретические основания для своего построения система организации и нормирования труда взяла из теории Ф. Тейлора, который допускал:

- человек — это рациональное животное, озабоченное максимизацией своих экономических доходов;
- люди, как и машины, могут подвергаться стандартизированной моде;
- все, что хотят рабочие, это высокая зарплата.

Основное внимание уделялось совершенствованию техники и технологии производства, а работник рассматривался как подчиненный элемент, который нужно было приспособить к требованиям техники и технологии.

Концепции нормирования труда в рыночных условиях строятся на следующих основных принципах:

- Охват нормированием всех групп работников, работающих по найму в соответствии с трудовым договором, контрактом.
- Широкое использование различных нормативов, позволяющих определять трудоемкость, требуемый профессионально-квалификационный состав исполнителей работ (функций) и, соответственно, обоснованно рассчитывать необходимые затраты на оплату их труда.
- Нормирование труда работников должно быть ориентировано на достижение нормальной производительности труда при полном рациональном использовании фонда рабочего времени и выполнении норм на 100%.
- Последовательный переход на использование норм времени на выполнение операций, процедур и работ как наиболее точных методов определения необходимой численности работников и оценки уровня производительности их труда.

1.5. Воздействие рыночных
отношений на теорию и практику
нормирования труда

В условиях рыночных отношений теория и практика нормирования труда должны претерпеть соответствующие изменения и занять свое особенное место в хозяйственной деятельности человека.

К факторам и условиям можно отнести:

- рыночные отношения или рыночный механизм хозяйствования;
- научно-технический прогресс;
- структурную перестройку экономической системы;
- изменения в социально-экономической сфере;
- изменение концепции занятости.

Рыночные отношения — это система экономических, правовых и социальных отношений между изготовителем (продавцом) и потребителем в условиях многообразия форм собственности и конкуренции.

Основные черты рыночных отношений:

- многообразии форм собственности;
- действие законов рыночных отношений;
- повышение качества внутрифирменного планирования и его самостоятельность;
- развитие предпринимательства;
- ориентация всех элементов макро- и микросред на повышение экономической эффективности использования ресурсов, конкурентоспособность и достойный уровень жизни населения.

Рыночные отношения способствуют тому, что нормирование труда в полной мере может реализовать свои функции, раскрыть свой потенциал, стать действительно эффективным элементом внутрифирменного управления. В этих условиях норма труда:

- выступает активным регулятором снижения производственных издержек на всех уровнях;
- обеспечивает объективность плановых технико-экономических и кадровых расчетов, четкую организацию производственных процессов;
- выполняет критериальную функцию, связанную с оценкой трудового вклада коллективов и отдельных работников.

Нормирование труда не может ограничиваться решением текущих задач по выявлению и использованию наиболее эффективных условий производства, их закреплению в нормах и освоением. Необходимо решать следующие перспективные стратегические задачи:

- оценку трудовых затрат на отраслевом уровне, выявление возможности их достижения и снижения;
- проверку экономической целесообразности снижения трудозатрат при проведении комплекса мер технического и организационного характера.

Теория и практика нормирования труда развиваются под влиянием не только законов рыночной экономики, но и достижений научно-технического прогресса (НТП), которые в настоящее время становятся более востребованными хозяйствующими субъектами. НТП сегодня характеризуется прогрессивностью применяемой техники и технологии, организации производственных и трудовых процессов, менеджмента на различных уровнях управления.

Теория нормирования труда должна обеспечить практических работников методиками, нормативными материалами, проектами организации труда, позволяющими оценивать эффективность современных технологических и производственных процессов с учетом изменения специфики выполнения работниками своих функций. Каждый новый технологический, следовательно, и трудовой процесс должен быть всесторонне исследован, описан, снабжен всеми необходимыми методическими и нормативными материалами и документами еще до внедрения его в производство.