

СУЩНОСТЬ, ЗАДАЧИ И СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА

Выполнила студентка группы М-31
Викторова Алёна

ОРГАНИЗОВАТЬ- ЗНАЧИТ СОЗДАТЬ НЕКУЮ СТРУКТУРУ, СИСТЕМУ ИЗ МНОЖЕСТВА ИМЕЮЩИХСЯ ЭЛЕМЕНТОВ.

Это касается и элементов трудовой деятельности, к которым относятся:

- Предмет труда
- Средства труда
- Способ воздействия на предмет труда
- Информация, необходимая для осуществления трудовой деятельности
- Сам труд, как целесообразная деятельность работника

Структурирование, создание определенной эффективно функционирующей системы из всех элементов трудовой деятельности позволяет добиться работнику, группе работников, организации и обществу в целом гораздо лучших результатов, чем можно было бы их достичь без должной организации

ПРЕДМЕТ ДИСЦИПЛИНЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА»

Организационные отношения, возникающие в процессе труда, формирующие систему организации труда в рамках отдельного коллектива и обеспечивающие определенное протекание трудовых процессов, функционирование рабочей силы, а так же их совершенствование на основе определения необходимых затрат конкретного труда в определенных организационно-технических условиях.

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Современная концепция организации труда строится на комплексном, социотехническом подходе, предполагающем использование достижений всех ранее разработанных концепций и теорий.

Ядро всей организационной системы-
поддержание непрерывности,
стабильности, ритмичности и
одновременно гибкости
производственного процесса в пределах
предприятия.

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 организационные связи 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 относятся отношения по поводу:

- ❖ Разделения и кооперации труда
- ❖ Организации рабочих мест
- ❖ Разработки и использования определенных приемов и методов труда
- ❖ Создание благоприятных условий труда
- ❖ Установление нормы труда
- ❖ Применение конкретных форм и систем оплаты труда, организация вознаграждения персонала
- ❖ Поддержание 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, обеспечение высокого качества работ и продукции, снижение издержек производства)
- ◎ **Социальные** (создание благоприятных условий трудовой деятельности работников, рациональное и более полное использование и развитие трудового потенциала)

Деятельность в области организации труда должна осуществляться на основе определенных **общих и частных** организационных принципов.

К общим принципам относятся:

- Комплексность
- Системность
- Научность
- Непрерывность
- Нормативность

Частные принципы делятся на:

ПОНЯТИЕ ОБ ОРГРАЦИОНАЛИЗАЦИИ И ОРГНОВОВВЕДЕНИЯХ

Задачи совершенствования и поддержания сложившихся, существующих организационных отношений реализуются посредством особой формы деятельности, получившей название орграционализация.

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.

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

Оргнововведение (ОНВ) - процесс создания, внедрения и освоения 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.

ОНВ, так же как и любые другие нововведения проходят ряд этапов, характеризуемых понятием «жизненный цикл»:

1. Генерирование новой идеи, научно-исследовательские и опытные разработки организационных решений
2. Первичное освоение, экспериментальная реализация ОНВ
3. Распространение, широкое внедрение и использование ОНВ

НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: ПОНЯТИЯ, 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.

Применение на предприятии действенной системы нормирования труда обеспечивает повышение эффективности использования не только рабочей силы, но и всех прочих факторов производства (улучшается использование техники и технологии, сырья и материалов, повышается эффективность организационной деятельности).

Нормирование труда на предприятии-приоритетное и исходное звено хозяйственного механизма. На его основе строятся учет и контроль производства и распределения, производится 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.

Концепции нормирования труда в рыночных условиях:

- 1.** Охват нормированием всех групп работников, работающих по найму в соответствии с трудовым договором, контрактом. Этот принцип учитывает особенности наемного труда, главной из которых является стоимость квалифицированной рабочей силы, требующая уровня их использования в течение всего рабочего времени.
- 2.** Широкое использование различных нормативов, позволяющих определять трудоёмкость, требуемый профессионально-квалификационный состав исполнителей работ и, соответственно, обоснованно рассчитать необходимые затраты на оплату их труда.