

Термін “організація” -

(походить від лат. organize – придаю стрункий вид,
влаштовую)

- 1) це форма поєднання людей та їх груп (структура, підприємство, організація) для досягнення конкретних цілей, що є загальними для цього поєднання;
- 2) це упорядкування діяльності зазначеного вище поєднання людей та їх груп, координація їх діяльності у технічному, економічному, соціально-психологічному та правовому аспекті.

Організація – це колективний соціальний суб'єкт діяльності, соціальна система, яка поєднує людей з певною метою, координує та спрямовує їх діяльність у процесі спільної діяльності.

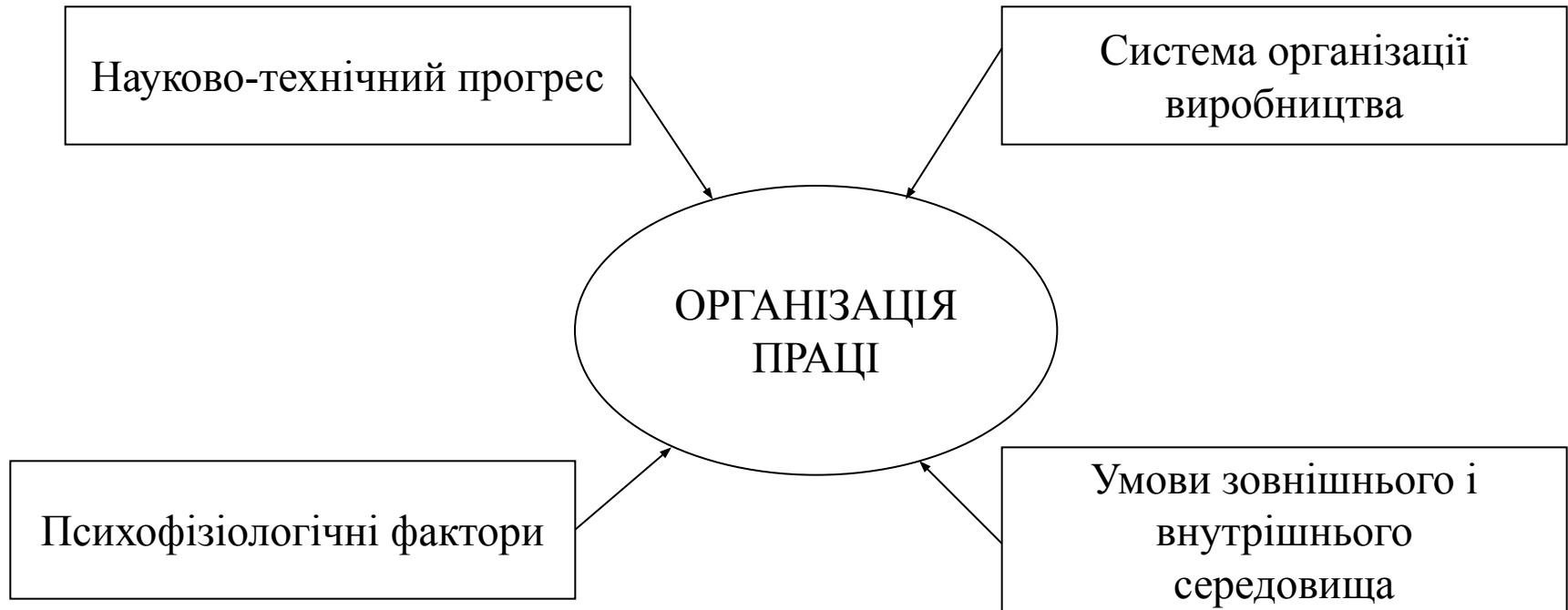
Діяльність людей інтегрована, а дії усвідомлені та цілеспрямовані.

- **Організація праці** – це процес економічно й соціально обґрунтованого поєднання в оптимальних пропорціях робочої сили, знарядь і предметів праці та створення умов для їх ефективного використання і досягнення мети виробництва.
- **Організація праці на рівні підприємства** – це приведення трудової діяльності людей до системи, що забезпечує досягнення максимально можливого корисного ефекту з урахуванням конкретних умов цієї діяльності та рівня відповідальності.

Порядок здійснення трудового процесу:

- визначення складу робіт;
- забезпечення підбору і підготовки необхідних працівників;
- поділ усіх видів робіт між працівниками, встановлення між ними системи взаємодії;
- пристосування робочих місць для зручності та безпеки роботи;
- розробку раціональних форм, методів і прийомів праці;
- створення сприятливих умов праці;
- організацію обслуговування робочих місць;
- встановлення норм праці та системи її оплати;
- планування, аналіз і облік праці.

Фактори впливу на організацію праці на підприємстві



Завдання організації праці:

- **економічні (підвищення ефективності та продуктивності праці);**
- **психофізіологічні (створення сприятливих умов праці);**
- **техніко-технічні (заміщення живої праці машинною);**
- **соціальні (підвищення змістовності праці).**

Завдання організації праці

В масштабах народного господарства

Запобігання економічних і соціальних втрат

Забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів суспільства

Регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері

Перерозподіл працівників між галузями і раціональне розміщення ресурсів між регіонами країни

На конкретному робочому місці

Встановлення оптимальних меж і критеріїв поділу і кооперування праці, впровадження методів подолання монотонності і підвищення змістовності праці

Організація, раціональне оснащення і планування робочих місць

Впровадження раціональних форм і методів матеріального і морального стимулювання

Раціоналізація трудового процесу, впровадження нових прийомів і методів праці

Створення належних умов праці для збереження здоров'я і працездатності людини

Праця – фундаментальна форма діяльності людини, спрямована на створення матеріальних і культурних цінностей та надання різноманітних послуг.

Елементи процесу праці:

предмети праці – речі, дані природою, або предмети, вироблені попередньою працею, тобто те, на що спрямована праця людини з метою створення життєвих благ;

засоби праці – провідник продуктивної дії людини на предмети та природні запаси, тобто знаряддя або комплекс речей, за допомогою яких людина в процесі трудової діяльності впливає на предмети праці для перетворення їх у споживчі вартості;

технологія діяльності – визначений порядок виробничих процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми;

організація праці – система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, що утворює певний порядок організації для здійснення процесу праці;

сама праця (жива праця) – процес усвідомленого впливу працівника, який має відповідні знання, вміння та навички на предмети праці задля досягнення конкретного результату.

Ф. Тейлор (1856-1915)

«Принципи наукового менеджменту», 1911р.



Науковий менеджмент є тим видом менеджменту, що реалізує управління за допомогою нормативів, що встановлені шляхом систематичних спостережень, експериментів і логічних міркувань.

Наукову організацію праці розглядав у чотирьох сферах:

- нормування (будь-яку працю можна структурувати і вимірювати);
- дослідження співвідношення часу і задачі (результат необхідно досягати до визначеного часу);
- систематичний добір і навчання працівників;
- наявність грошових стимулів.

Ф. Джилльбрет (1868-1924)

Першим у США розпочав систематичну підготовку інструкторів з НОП у спеціальній школі в Провіденсі.

Розробив «єдиний найкращий метод» виконання робіт і встановив умови, необхідні для цього:

- *доцільний пристрій робочого місця,*
- *способи подачі матеріалів,*
- *створив необхідні пристосування (інструменти, інструкції і т. д.)*

Г. Емерсон (1853-1931)

«Дванадцять принципів продуктивності», 1931 р.



Дванадцять принципів продуктивності:

1. Точно встановлені ідеали або цілі.
2. Здоровий глузд.
3. Компетентна консультація.
4. Дисципліна.
5. Справедливе відношення до персоналу.
6. Швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік.
7. Диспетчеризація.
8. Норми і розклади.
9. Нормалізація умов.
10. Нормування операцій.
11. Писані стандартні умови.
12. Винагорода за продуктивність.

А.Файоль (1841-1925)

«Загальний і адміністративний менеджмент», 1916 г.



Запропонував універсальне рішення управління всіма типами організацій — *функціональний підхід*.

Формалізований опис роботи керівників в організаціях, виділивши функції:

- *планування,*
- *організацію,*
- *керівництво,*
- *координацію*
- *контроль.*

“14 правил А.Файола”

1. Розподіл праці;
2. Повноваження і відповідальність;
3. Дисципліна;
4. Єдиноначальність;
5. Єдність дій;
6. Підпорядкованість особистих інтересів інтересам організації;
7. Винагорода персоналу;
8. Централізація;
9. Скалярний ланцюг;
10. Порядок;
11. Справедливість;
12. Стабільність персоналу;
13. Ініціатива;
14. Корпоративний дух.

О.К. Гастєв (1882-1932)



Центральний інститут праці (ЦІП). В 1921 р. відбулася Перша Всеросійська конференція з питань наукової організації праці.

Концепція трудових настанов (ЦІП):

- теорію трудових рухів у виробничих процесах і організації робочого місця;
- методику раціонального виробничого навчання;
- теорію управлінських процесів.

М.П. Керженцев (1881-1940)

«Наукова організація праці учить тому, як домагатися максимального ефекту при мінімальній витраті сил і засобів»

Робота при впровадженні НОП повинна проходити в три етапи:

- *1. Елементарне наведення порядку, усунення неорганізованості, безгосподарності.*
- *2. Боротьба за усунення організаційної безграмотності, нерозпорядливості, помилок у роботі внутрішньозаводського транспорту, пристроїв освітлення, розміщення устаткування, встановлення елементарних норм роботи, правильного обліку і т. п.*
- *3. Власне наукова організація праці і управління, що вимагає спеціального обстеження підприємства компетентними інженерами-організаторами і використання підготовлених майстрів.*

Поділ праці за видами

ЗАГАЛЬНИЙ

ЧАСТКОВИЙ

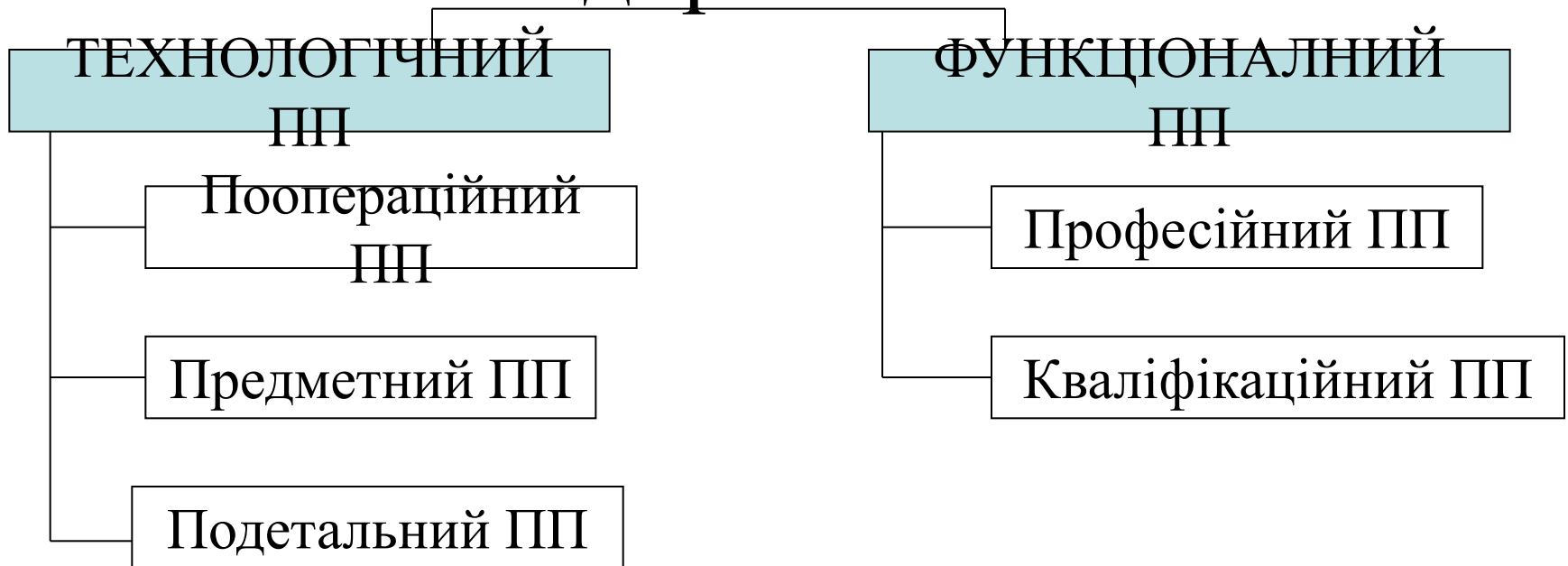
ОДИНИЧНИЙ

Загальний поділ праці - це поділ трудової діяльності в масштабах усього суспільства на такі великі сфери, як виробнича, невиробнича, промислова, сільськогосподарська, будівельна, транспортна, торговельна, наукова, сфера державного управління тощо.

Частковий поділ праці - це поглиблення процесу поділу праці всередині кожної сфери і галузі на окремі спеціалізовані підгалузі та підприємства або організації.

Одиничний поділ праці являє собою поділ праці всередині підприємства.

Форми поділу праці (ПП) на підприємстві



Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за однорідними видами робіт, фазами і циклами виробництва.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, фахівці і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

МЕЖІ ПОДІЛУ ПРАЦІ

Технологічна – певна технологія, за якою виробничий процес поділяється на операції.

Економічна - зумовлюється рівнем завантаження (зайнятості) робітників і тривалістю виробничого циклу.

Психофізіологічна – визначається допустимими фізичними і психологічними навантаженнями.

Соціальна - визначається мінімально необхідною розмаїтістю виконуваних функцій, що забезпечують змістовність і привабливість праці.

Кооперування праці — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Форми кооперування праці:

- всередині суспільства;
- всередині галузі;
- всередині підприємства.

Суміщення професій — це виконання одним працівником різноманітних функцій або робіт при оволодінні кількома професіями або спеціальностями.

ВИДИ СУМІЩЕННЯ:

Повне, якщо робітник виконує всі трудові функції робітника іншої спеціальності.

Часткове, якщо робітникові передається лише частина функцій, виконуваних робітниками інших спеціальностей, професій.

Умови, за яких можливе й економічно доцільне суміщення професій:

- Неповна зайнятість робітника по основній професії, зумовлена технологією виробництва або застосовуваним устаткуванням.
- Спільність змістовності праці працівників, які повинні суміщати професії, їхній технологічний і функціональний взаємозв'язок.
- Різний час виконання функцій, що суміщаються.
- Відсутність негативного впливу суміщення робіт на точність, якість і продуктивність праці.
- Достатній для оволодіння іншою професією (спеціальністю) кваліфікаційний рівень робітника.

Схема визначення доцільних форм суміщення професій

1. Установлюються можливі межі суміщення, виходячи з функціонального напрямку робіт.
2. За обраною формою суміщення визначається склад і обсяг робіт, що суміщаються.

коефіцієнт зайнятості робітника K_z :
$$K_z = \frac{T_{z.o} + T_{z.c}}{T_{zm}}$$

$T_{z.o}$ - зайнятість робітника виконанням основної роботи протягом зміни;

$T_{z.c}$ - зайнятість робітника виконанням роботи з професії, що суміщаються, протягом зміни, хв;

T_{zm} - тривалість зміни, хв

3. Розробляється регламентація праці робітника-сумісника професії.

Багатоверстатним (багатоагрегатним) обслуговуванням (БО) називається обслуговування одним або групою робітників декількох верстатів (агрегатів) при якому машинно-автоматичний час роботи одного верстата використовується для виконання ручних елементів операції, а також усіх або частини функцій обслуговування робочого місця на інших верстатах (агрегатах).

Технічними передумовами розвитку БО є:

- підвищення рівня автоматизації використовуваного устаткування;
- поліпшення системи управління устаткуванням і конструкції технологічного оснащення.

Організаційними передумовами введення БО є:

- раціональне планування устаткування на робочому місці;
- найкоротші маршрути переходу від верстата до верстата;
- ефективна система обслуговування робочих місць;
- зміна форм поділу і кооперування праці таким чином, щоб більшість функцій виконувалися допоміжними робітниками.

Економічна доцільність БО полягає в можливості забезпечення повної зайнятості робітників-верстатників і устаткування, що обслуговується ними.

Форми багатOVERSTATного обслуговування:

За ознакою технологічної однорідності устаткування розрізняють обслуговування:

- верстатів-дублерів, тобто однотипних верстатів, на яких виконуються однакові операції;
- однотипного устаткування, на якому виконуються різні операції;
- технологічно різнорідного устаткування, якщо до складу устаткування входять різні верстати.

За співвідношенням тривалості операцій, виконуваних багатOVERSTATним комплексом, розрізняють:

- операції на всіх верстатах рівні за часом;
- тривалість їх не рівна, але кратна;
- тривалість операцій не рівна і не кратна.

Види систем обслуговування устаткування в умовах багатOVERстатної роботи:

Циклічне (маршрутне) обслуговування передбачає регламентований, повторюваний у кожному циклі обхід верстатів за заздалегідь визначеним маршрутом.

Нециклічне (сторожове) обслуговування має місце при обслуговуванні групи різнотипного устаткування, на якому виконуються операції різної тривалості.

Комбіноване обслуговування являє собою сполучення маршрутного і сторожового видів обслуговування.

Виробнича бригада - це первинний трудовий колектив підприємства, що об'єднує працівників для спільного і найбільш ефективного виконання виробничого завдання на ґрунті взаємодопомоги, загальної зацікавленості і відповідальності за результати праці.

Передумови розвитку бригадної форми організації праці:

- *технічні*
- *організаційно-економічні*
- *психофізіологічні*
- *соціальні*

Передумовами *технічного характеру* є такі виробничі умови:

- обслуговування комплексу різних машин або систем машин, що виконують технологічно різнорідні операції;
- обслуговування й експлуатація складних агрегатів, устаткування, механізмів, апаратів, які вимагають погодженої роботи колективу робітників, що виконують різні функції з управління устаткуванням і його обслуговування;

- проведення робіт, що вимагають погоджених у часі та просторі дій, виконуваних робітниками або ланками із широким суміщенням професій;
- виконання робіт, для яких необхідно взаємне пов'язування технологічних операцій;
- здійснення комплексу взаємозалежних робіт, що вимагають одночасної участі групи виконавців.

До організаційно-економічних передумов відносяться:

- роботи на конвейєрно-потокових лініях, пов'язаних загальним ритмом;
- налагодження й обслуговування комбінованих машин, що виконують комплекс різнорідних взаємозалежних операцій, а також обслуговування автоматичних верстатів і ліній, що складаються з агрегатних верстатів;
- відсутність у виконавців постійних робочих місць, неможливість установити індивідуально постійний обсяг і склад робіт;
- різна трудомісткість робіт, визначити яку заздалегідь неможливо;
- робота на декількох верстатах (агрегатах), розширення зон обслуговування.

Передумови психофізіологічного характеру такі:

- підвищена монотонність праці, викликана вузькою спеціалізацією;
- низька змістовність праці при нетворчій роботі з малим потоком інформації, що веде до передчасного стомлення, млявості, сонливості;
- високий рівень важкості праці, необхідність спільних фізичних зусиль декількох робітників.

Соціальні передумови:

необхідність упровадження колективної зацікавленості в кінцевих результатах праці та відповідальність робітників за стан і нормальну роботу виробничого устаткування, збереження матеріалів, інструментів загального користування;

важливість посилення контролю за дотриманням виробничої та трудової дисципліни;

потреба підвищення змістовності (привабливості) праці за рахунок більш широкого застосування суміщених видів робіт і операцій на комплектувальних, пакувальних, такелажних роботах.

Види виробничих бригад класифікують за такими ознаками:

1. За ступенем функціонального поділу праці.

- *Спеціалізовані бригади* формуються з робітників однієї професії та спеціальності і створюються для виконання масових, однорідних робіт;
- *Комплексні бригади* поєднують робітників різних професій.

2. За кооперуванням праці в часі.

- *Змінні спеціалізовані бригади* створюються в тих виробництвах, де здійснюються переривані однорідні трудові процеси тривалістю не більш однієї зміни.
- *Наскрізні спеціалізовані бригади* обслуговують безперервні безперервні процеси за умови однорідності виконуваних робіт
- *Змінні комплексні бригади* створюються, як і спеціалізовані, у перериваних, але складних виробництвах.
- *Наскрізні комплексні бригади* організуються з робітників різних професій, спеціальностей і розрядів і обслуговують безперервні виробничі процеси.

3. За функціональним поділом праці.

- *Бригади основних робітників.*
- *Бригади допоміжних робітників.*
- *Змішані бригади.*

4. За кваліфікаційним поділом праці.

- *Із працівників однієї кваліфікації.*
- *Із працівників різної кваліфікації.*

5. Залежно від поопераційного поділу праці.

- *З повним поділом праці.*
- *З частковим поділом праці.*
- *Без поділу праці.*

Принципи організації бригад:

- *Принцип технологічної замкненості* означає, що кінцевий результат роботи бригади повинен становити готову продукцію або її частину;
- *Можливість обліку кінцевих результатів праці.* Повною мірою це досягається при передачі готової продукції суміжним бригадам по ланцюжку, що дозволяє здійснювати достовірний і оперативний облік продукції та ретельно контролювати її якість, а також враховувати терміни здачі готової продукції, їх відхилення від графіка.
- *Принцип територіальної цілісності бригади.* Усі робочі місця, закріплені за бригадою, повинні знаходитися в безпосередній близькості одне від одного.

Робоче місце - це частина виробничої площі, яка оснащена необхідним устаткуванням, інструментом, пристроями і призначена для виконання трудових операцій певної частини виробничого процесу.

Робоча (виробнича) зона - це ділянка тримірного простору, обмежена досяжністю рук у горизонтальній і вертикальній площині, з урахуванням обертання працівника на 180° і його переміщення праворуч і ліворуч на один-два кроки.

РОБОЧІ МІСЦЯ

*Ознаки
класифікації*

Характеристика

**Категорії
персоналу**

Робочі

Спеціаліст
и

Службовці

Керівники

**Кількість
працівників
в**

Індивідуальні

Колективні

**Рівень
механізації**

Ручні

Механізовані

Автоматизова
ні

**Робоча
поза**

Сидячі

Стоячі

Змінні

**Просторовим
розташуванням**

Приміщення

На
вулиці

На
висоті

Під
землею

**Ступень
переміщення**

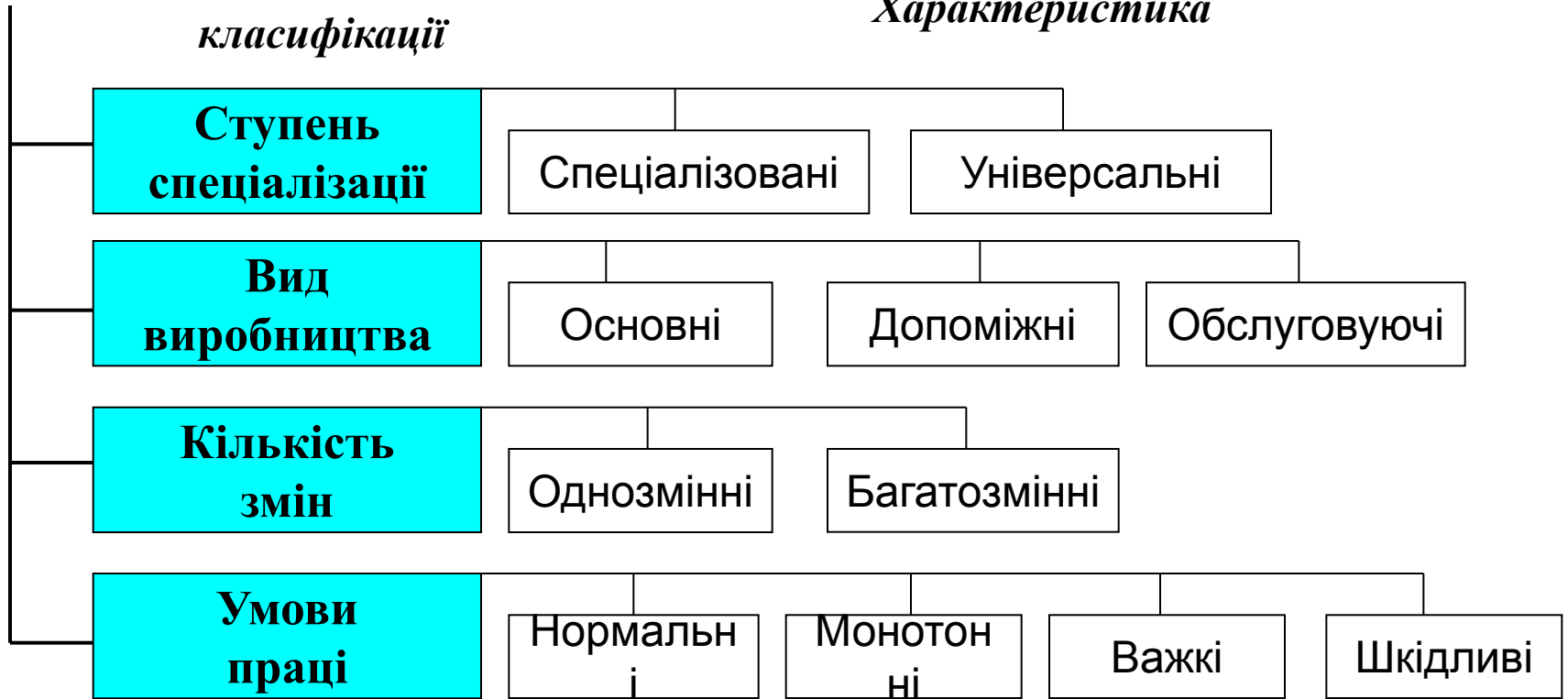
Стаціонарні

Пересувні

Змінні

*Ознаки
класифікації*

Характеристика



Спеціалізація робочого місця - це встановлення його раціонального виробничого профілю і закріплення за ним визначеного кола робіт і операцій за ознакою їхньої технологічної однорідності, складності та точності виконання.

Оснащення робочого місця - це забезпечення його всім необхідним для високопродуктивної роботи.

Основні вимоги до оснащення робочого місця - це відповідність засобів оснащення виконуваним на ньому роботам при забезпеченні максимальної економії трудових витрат, полегшення праці тих, хто працює, створення зручних і безпечних умов роботи.

Елементами оснащення робочого місця є такі:

- Основне технологічне устаткування.
- Допоміжне устаткування.
- Технологічне оснащення.
- Організаційне оснащення.

Засоби оснащення поділяються на групи:

Постійне оснащення незалежно від виду виконуваної роботи повинне бути закріплене за робочим місцем.

Тимчасове оснащення робочого місця включає пристосування, інструмент і тару, що призначені для виконання разових робіт.

Вимоги при виборі виду оснащення:

1. *Вимоги до устаткування* такі:

- максимальне скорочення ручної праці та зручності робочої пози;
- застосування раціональних прийомів і методів праці;
- безпека і зручність керування та сприятливі санітарно-гігієнічні умови праці.

2. *Вимоги до технологічної оснастки* такі:

- різальний інструмент повинен забезпечувати оптимальне використання можливостей технологічного і допоміжного устаткування;
- пристосування повинне забезпечувати економію зусиль і часу робітника у процесі праці;
- технологічне оснащення повинно відповідати також вимогам безпеки в роботі та економії і виробничій естетиці.

3. *Вимоги до організаційного оснащення* такі:

- відповідність функціональному призначенню і доцільності використання;
- економія трудових рухів, зручна робоча поза, безпека роботи;
- оптимальне використання виробничої площі.

Під *функцією обслуговування* розуміється конкретний вид трудової діяльності по обслуговуванню основного виробництва, виконуваний відповідними робітниками-фахівцями допоміжних підрозділів і служб підприємства.

Існують такі *види функцій обслуговування*:

- 1. Виробничо-підготовча* - комплектування матеріалів, заготовок, деталей, забезпечення технічною й економічною документацією (робочі креслення, схеми, інструкції тощо).
- 1. Інструментальна* - забезпечення робочих місць інструментом, пристосуваннями і підтримання їх у робочому стані.
- 1. Налагоджувальна* - налагодження, регулювання і підналагодження технологічного устаткування, пристосувань і складного інструменту.

4. Енергетична - забезпечення основного виробництва і всіх інших підрозділів і служб підприємства різними видами енергії (електричної, стисненим повітрям, водою, паливом), а також міжремонтне обслуговування всіх енергетичних устаткувань, мереж і вимірювальних приладів.

5. Ремонтна - поточний ремонт і міжремонтне профілактичне обслуговування технологічного устаткування, виготовлення або відновлення не одержуваних від постачальників запасних частин і деталей, утримання ремонтно-механічних цехів і дільниць.

6. Контрольна - контроль якості продукції або робіт, аналіз і приймання сировини, матеріалів, напівфабрикатів і комплектуючих виробів, одержуваних за межами підприємства, а також обслуговування і регулювання контрольно-вимірювальних приладів, облік, аналіз причин браку продукції або робіт.

7.Транспортна - переміщення сировини, матеріалів, заготовок та інших предметів праці на підприємстві та за його межами, а також вивезення готової продукції та виробничих відходів.

8.Складська - приймання, розважування, сортування, маркування, облік, збереження і видавання всіх видів речовинних матеріальних цінностей.

9.Ремонтно-будівельна - поточний ремонт і підтримка в робочому стані будинків і споруд підприємства і всіх комунікацій на його території.

10.Господарсько-побутова - підтримка чистоти і порядку у виробничих і побутових приміщеннях на підприємствах, а також забезпечення всіх працівників спецодягом, питною водою, в особливих випадках - спецхарчуванням, засобами індивідуального захисту.

Принципи організації системи обслуговування робочих місць:

- *розмежування функцій* обслуговування і функцій основного виробничого процесу з метою переходу від самообслуговування і децентралізованого обслуговування до спеціалізованого централізованого або хоча б до змішаного обслуговування;
- забезпечення *плановості* всіх або більшості систем обслуговування, їх узгодження й пов'язування з оперативно-виробничим плануванням, підпорядкування регламенту роботи основного виробництва;
- *розробка графіків* планово-попереджувального, профілактичного обслуговування та їхнє впровадження для попередження аварійних ситуацій і перебоїв у роботі основного виробництва;

- *організація комплексного обслуговування з виконанням робіт за всіма найважливішими функціями відповідно до технологічної послідовності;*
- *раціональна організація праці допоміжних робітників і забезпечення їх усім необхідним для високопродуктивної роботи;*
- *регулярний і надійний зв'язок робочих місць і робітників основного виробництва з обслуговуючим персоналом.*

Форми обслуговування робочих місць:

- *Чергова форма обслуговування;*
- *Планово-попереджувальна форма обслуговування;*
- *Стандартна форма обслуговування;*
- *Змішана форма обслуговування.*

Умови праці – це складне об’єктивне суспільне явище, яке формується в процесі виробничої діяльності під впливом взаємозв’язаних факторів соціально-економічного, техніко-організаційного та природно-кліматичного характеру, що суттєво впливає не тільки на здоров’я, працездатність людини та її ставлення до праці, на продуктивність праці й інші економічні результати виробництва, а й на рівень життя, всебічний розвиток людини.

Науково-дослідний інститут праці

Соціально-економічні фактори:

- *нормативно-правові* (законодавство про працю, стандарти, санітарні та інші норми і правила, а також форми адміністративного й громадського контролю за їх виконанням);
- *економічні* (матеріальне та економічне стимулювання; моральне заохочення, система пільг і компенсацій за несприятливі умови праці);
- *соціально-психологічні* (психологічний клімат у колективі, умови оглядів, конкурсів; проведення «днів охорони праці»);
- *суспільно-політичні* (форми руху працюючих за створення сприятливих умов праці, винахідництво і раціоналізація).

Техніко-організаційні фактори впливають на формування умов праці на робочих місцях, ділянках, у цехах.

Серед них :

- *предмети праці та продукти праці;*
- *технологічні процеси;*
- *засоби праці;*
- *організаційні форми виробництва, праці та управління.*

Природні фактори зумовлені не тільки особливостями природного середовища, а й передбачають додаткові вимоги до устаткування, технологій, організації виробництва і праці.

Серед них:

- географічні (кліматичні зони);
- біологічні (особливості рослинного та тваринного світу в сільському господарстві);
- геологічні (характер добування корисних копалин

Класифікація факторів, які впливають на формування умов праці, допомагає на рівні галузі чи окремого виробництва:

- формувати та поліпшувати умови праці, аналізувати їх стан;
- планувати заходи щодо полегшення умов праці;
- розробляти проекти устаткування, споруджень, технологічних проектів, спрямованих на поліпшення умов праці;
- зосереджувати (фінансові, матеріальні, трудові) ресурси на полегшення умов праці;
- прогнозувати зміни в умовах праці у зв'язку зі змінами технології, устаткування, впровадженням нових матеріалів та технологій.

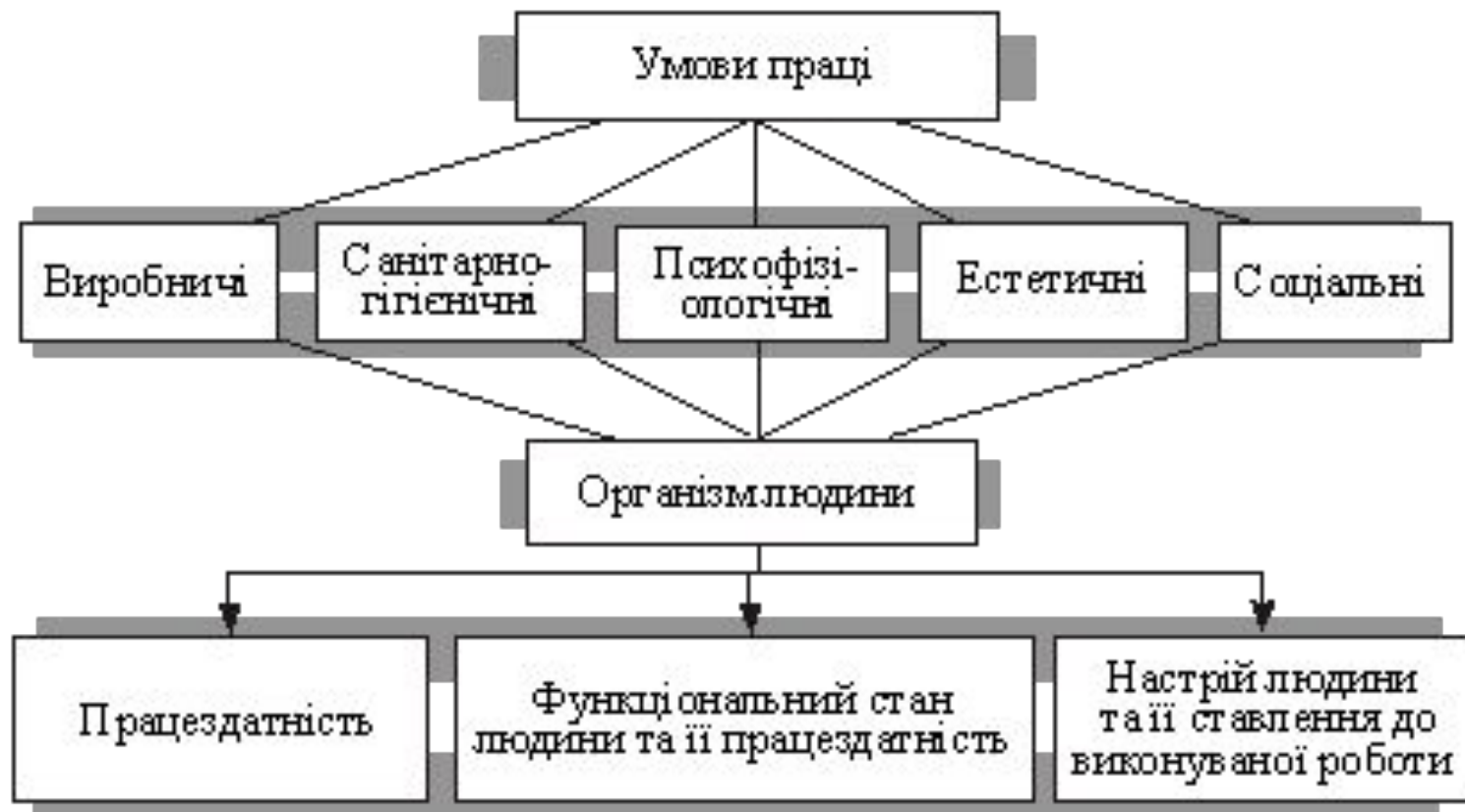


Рис. 1. Класифікація умов праці