

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ

Государственное образовательное учреждение

высшего профессионального образования

«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом

Л.С.ЗЕЛЕНЦОВА, И.П.БОБРЕШОВА, Т.Е. ПОПОВА

ЭКОНОМИКА И СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.
КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

Рекомендовано к изданию Редакционно-издательским советом
государственного образовательного учреждения
высшего профессионального образования
«Оренбургский государственный университет»

Оренбург 2004

ББК 65.24я7
348
УДК 331 (07)

Рецензент
доктор экономических наук А.П.Тяпухин

Зеленцова Л.С., Бобрешова И.П., Попова Т.Е.
3 48 **Экономика и социология труда: Методические указания к изучению дисциплины. Краткий конспект лекций. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2004. -54с.**

Методические указания по изучению дисциплины «Экономика и социология труда» предназначены для студентов заочного обучения экономических специальностей

ББК 65.24я7

©Зеленцова Л.С., 2004
©Бобрешова И.П., 2004
©Попова Т.Е., 2004

Введение

Актуальность развития дисциплины «Экономика и социология труда» обусловлена поиском новых подходов к управлению трудом персонала предприятий в современных условиях; необходимостью повышения профессионального уровня современных менеджеров, чтобы изменить традиционные системы управления социально-трудовыми отношениями, персоналом и производством, применяя более эффективные формы и методы управления. Проблемы труда затрагивают интересы всех категорий и групп населения в вопросах организации и нормирования труда, его оплаты и других вопросах, рассматриваемых экономикой и социологией труда. Использование труда людей предполагает работу с персоналом, материалом весьма специфическим, капризным, характерным, требующим особого обращения и управления. В настоящее время необходимо уделить особое внимание подготовки высококвалифицированных специалистов в сфере экономики и социологии труда, готовых к решению сложных проблем управления трудовыми отношениями в отечественной экономике.

1 Методические указания к изучению дисциплины

1.1 Внешние требования

1.1.1 Место дисциплины в учебном процессе

Данная дисциплина базируется на естественно-научных и обще профессиональных дисциплинах:

- Экономическая теория (сущность труда и его признаки, трудовые отношения, трудовая деятельность, рынок труда)

- Социология (социальные характеристики и факторы труда, социальные отношения)

- Экономика предприятия (основы развития предприятия, производительность и экономическая эффективность производства, показатели эффективности труда, экономический механизм управления предприятием)

Вместе с тем знания, умения, навыки, приобретенные при изучении данной дисциплины используются в курсах: «Управление персоналом», «Менеджмент», «Организация труда персонала», «Мотивация трудовой деятельности», «Планирование трудовых показателей».

1.1.2 Выписка из ГОСВПО «Требования к обязательному минимуму содержания по дисциплине»

Труд как социально – экономическая категория; трудовой потенциал общества, организации, человека; социально – трудовые отношения и их регулирование; качество трудовой жизни, формирование кадровой политики организации; экономическая сущность организации труда; разделение и кооперация труда; организация и аттестация рабочих мест; рационализация трудовых процессов; изучение затрат рабочего времени; нормирование труда; условия труда, охрана и безопасность; режим труда и отдыха; функционально – стоимостной анализ трудовой деятельности; анализ и планирование трудовых показателей; социальные основы трудовой деятельности; социология организации; основы трудового поведения личности; социальная политика организации; социологическое исследование организации; оценка эффективности и аудит в социально – трудовой сфере; оценка затрат на персонал; оценка эффективности и производительности труда; оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления; аудит в социальной сфере.

1.2 Особенности дисциплины

Основной целью дисциплины «Экономика и социология труда» является формирование у студентов современного экономического мышления, четкого представления о механизме действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда; раскрытия содержания и регулирования социально-трудовых отношений в области трудовых ре-

сурсов, рынка труда и занятости, предусматривающие создание условий эффективного функционирования трудовых ресурсов; разработка принципов управления трудовыми процессами, а именно производительностью, составом и численностью работников и их оплатой; экономических направлений в области повышения эффективности трудовой деятельности (факторы, резервы, условия, показатели); исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, индивида в сфере труда.

Предмет дисциплины - исследование структуры и механизма социально – трудовых отношений, процессов и явлений в сфере труда, изменений в развитии рынка труда и занятости, в организации и регулировании заработной платы, нормировании труда, его производительность и условия труда.

1.3 Цели и задачи дисциплины

Пронумерованные цели и задачи дисциплины представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Цели и задачи дисциплины.

№-цели	Содержание цели (задачи)
1	2
1	О роли труда в развитии человека и общества; о компонентах трудовой деятельности человека.
2	О предмете, основных особенностях экономики труда и социологии труда.
3	О социально – экономических факторах повышения производительности труда; показателях эффективности; методах измерения производительности труда.
4	О сущности и задачах организации труда на предприятиях; о воздействии научной организации труда на экономические результаты производства; о разновидности форм организации труда.
5	Об научной организации обслуживания рабочих мест, об оснащении и планировки рабочих мест.
6	Об основных направлениях совершенствования организации труда на предприятии под влиянием научно – технического прогресса.

Продолжение таблицы 1

1	2
7	О значении нормирования труда на предприятии; классификации норм труда и рабочего времени; методах нормирования.
8	Об основах методики расчета норм труда; объективной необходимости пересмотра норм труда в современных условиях.
9	О видах нормативов для нормирования труда, требованиях и методах установления нормативных зависимостей.
10	О классификации методов исследования трудовых процессов, организации поведения хронометражных наблюдений и фотографии рабочего времени и порядка их обработки.
11	Об основных направлениях и формах регламентирования инженерно – управленческого труда.
12	Об организации оплаты труда на предприятиях; формах и системах оплаты труда; оплате труда специалистов и служащих; особых условиях оплаты труда.
13	О трудовом коллективе, персонале организации, регулировании социально – трудовых отношений, трудовом поведении и отношении к труду, мотивации и стимулировании труда, трудовых конфликтах и путях их разрешения.
	Студент будет знать:
14	Теоретические основы формирования и использования трудовых ресурсов в современных условиях.
15	Основные экономические требования к оформлению систем управления производительностью и эффективностью труда в масштабах страны, отрасли, предприятия.
16	Методы и средства совершенствования организации труда на предприятии.
17	Методы изучения и анализа трудовых процессов и затрат рабочего времени; методику расчета нормативов и норм труда.
18	Теоретические основы функционирования систем социально – трудовых отношений, социального партнерства, социальной защиты работников в условиях рыночных отношений.
	Студент будет уметь:
19	Выявлять резервы роста производительности труда; повышать производительность труда за счет различных факторов; рассчитывать производительность труда на предприятии, используя различные методы измерения
20	Анализировать состояние организации труда на рабочем месте; разрабатывать мероприятия по совершенствованию организации труда, рассчитывать их эффективность
21	Выявлять потери рабочего времени, рассчитывать нормативы и нормы труда с применением различных методов (хронометраж, фотография рабочего времени)

Продолжение таблицы 1

1	2
22	Работать с литературой отечественной и зарубежной в области трудовых отношений, управлять персоналом; разрешать трудовые конфликты

1.4 Организационно-методические данные дисциплины

а) для заочной формы обучения

Вид работы	Трудоемкость в часах	
	7 семестр	Всего
Общая трудоемкость	136	136
Аудиторная работа	18	18
Лекции (Л)	10	10
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа		
Курсовой проект (КП)	17	17
Самоподготовка (СП)	101	101
Вид итогового контроля	Экзамен	экзамен

1.5 Структура дисциплины

В соответствии с целями и задачами в структуре курса выделяются тесно связанные друг с другом три модуля, приведенные на рисунках 1-4

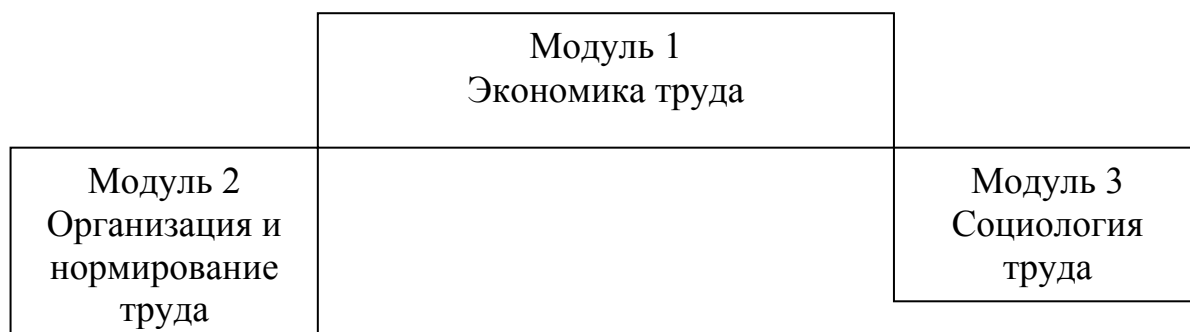


Рисунок 1 – Модуль

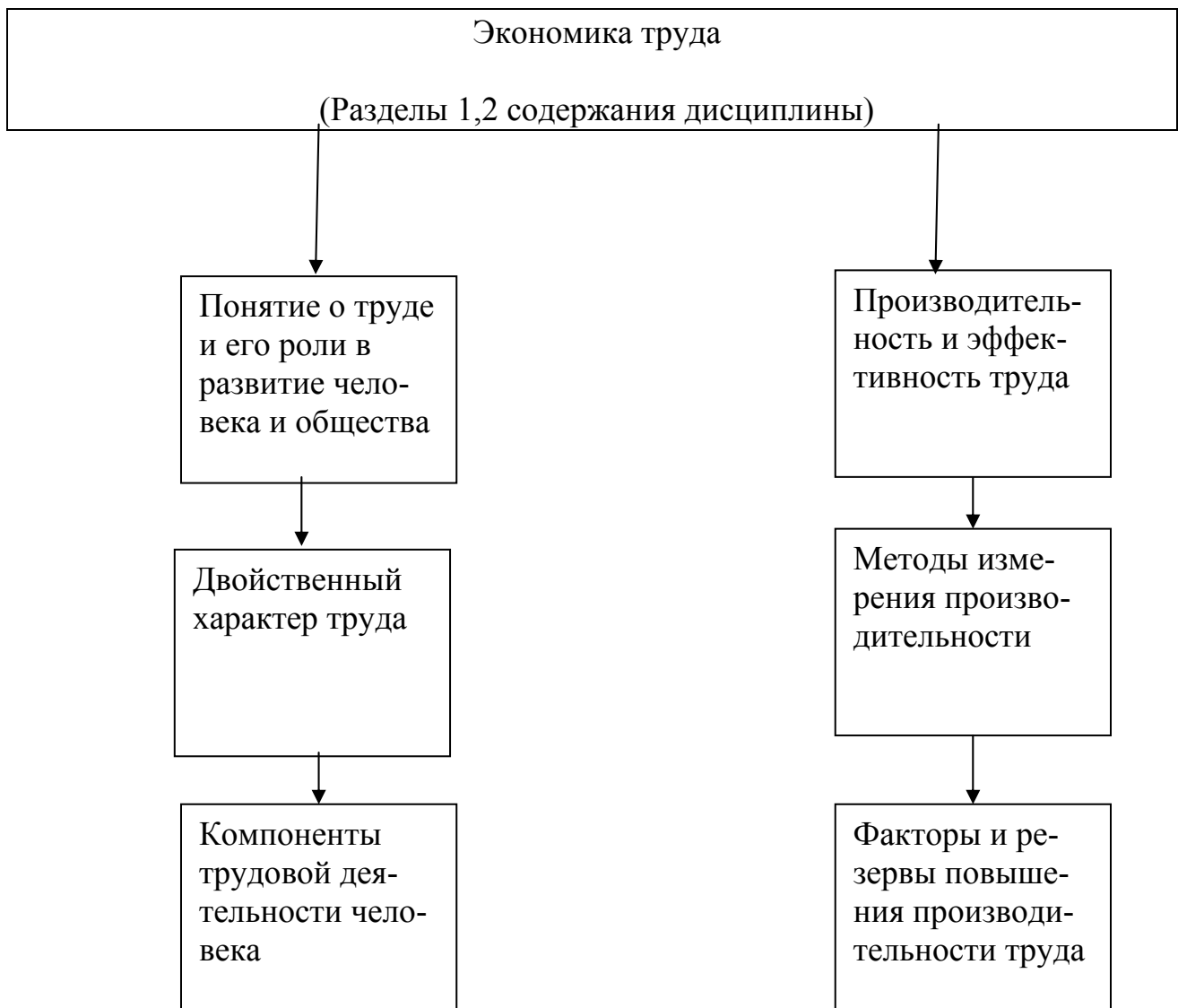


Рисунок 2 -Модуль 1

Организация и нормирование труда

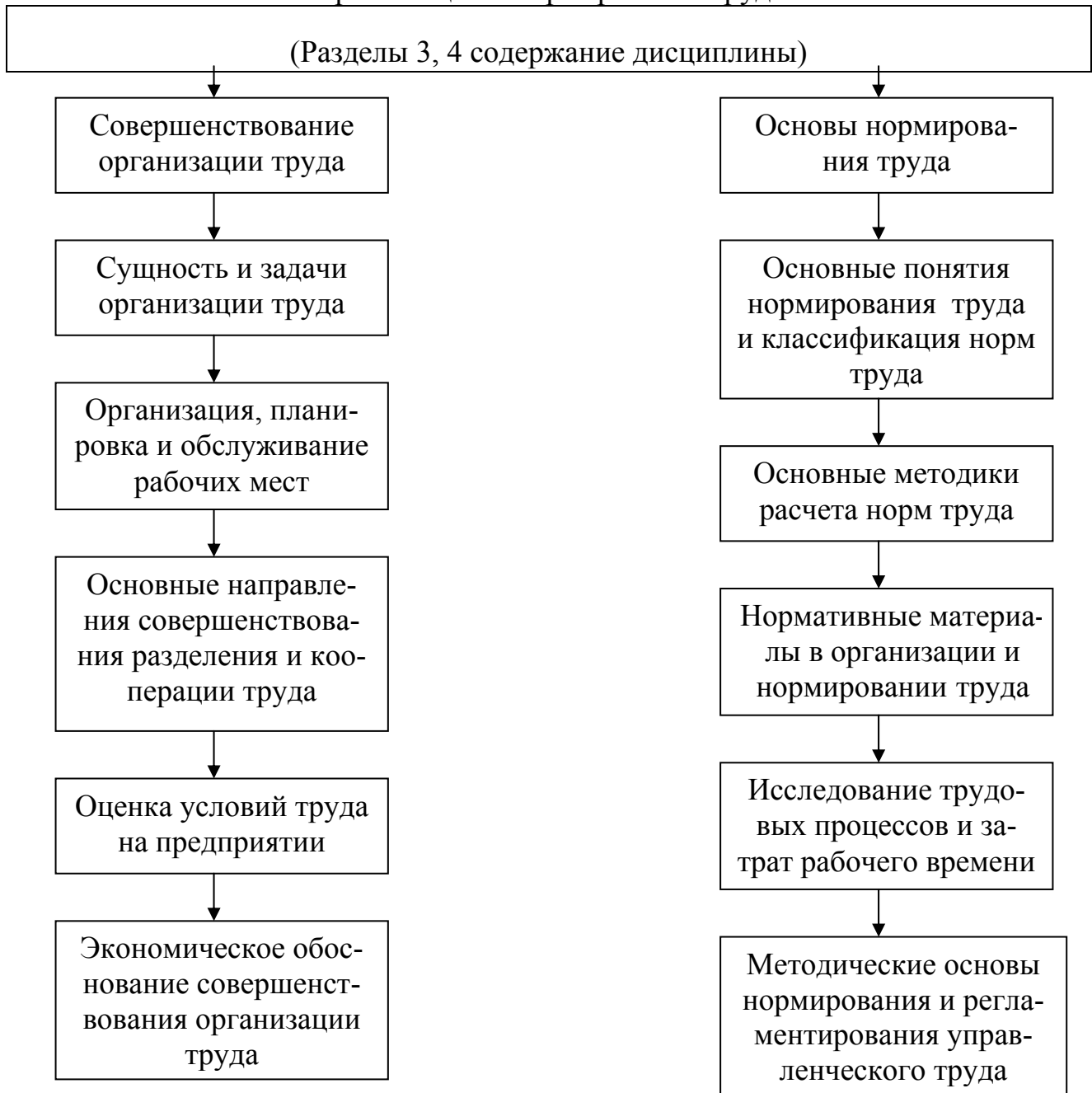


Рисунок 3 – Модуль 2



Рисунок 4 – Модуль 3

1.6 Содержание дисциплины

Дисциплина изучается в 7 семестре.

1.6.1 Разделы дисциплины, виды занятий и характеристика учебной деятельности студентов

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				Внеаудиторная работа	Характеристика учебной деятельности студентов
		Всего	Аудиторная работа				
			Л	ПЗ	ЛР		
1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	3	2	1		20	Слушает, задает вопросы, изучает самостоятельно (ср)
2	Производительность и эффективность	4	2	2		20	Слушает, задает вопросы, решает задачи, изучает самостоятельно (ср)
3	Совершенствование организации труда	4	2	2		20	Слушает, задает вопросы, решает задачи, изучает самостоятельно (ср)
4	Основы нормирования труда	4	2	2		20	Слушает, задает вопросы, решает задачи, изучает самостоятельно (ср)
5	Социальные проблемы управления трудом	3	2	1		21	Слушает, задает вопросы, разбирает ситуацию, изучает самостоятельно (ср)
Итого:		18	10	8		101	

1.6.2 Содержание разделов дисциплины

Раздел 1 Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества.

Роль труда в развитии человека и общества. Понятие труда. Процесс труда. Социально-экономическая и психофизическая характеристика труда. Двойственный характер труда. Экономические и социальные функции труда. Содержание и характер труда. Качество труда, как важнейший фактор, влияющий на качество продукции. Показатели качества труда.

Компоненты труда. Определение результативности регламентированного инновационного труда.

Труд как объект изучения экономики и социологии труда.

Мотивация и стимулирование труда.

Раздел 2 Производительность и эффективность труда.

Понятие эффективности труда с количественной и качественной стороны.

Понятие производительности труда как экономической категории. Производительность общественного и индивидуального труда. Показатели уровня производительности труда: выработка продукции в единицу времени и трудоемкость, их взаимосвязь. Виды трудоемкости.

Продуктивность труда.

Методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный, трудовой и стоимостной, их достоинства и недостатки.

Факторы и резервы роста производительности труда. Рентабельность труда.

Раздел 3 Совершенствование организации труда.

Основные понятия организации труда.

Элементы и функции организации труда.

Научная организация труда: задачи и принципы.

Разделение и кооперация труда. Границы и формы разделения труда на предприятии.

Трудовой процесс и его составные элементы. Приемы и методы труда.

Факторы, определяющие условия труда. Влияние условий труда на результаты деятельности человека. Режимы труда и отдыха, их разновидность, основы построения.

Сущность и значение организации рабочих мест: специализация, оснащение, планировка.

Требования к организации рабочих мест.

Функции виды обслуживания рабочих мест.

Принципы, системы и формы обслуживания рабочих мест.

Разновидность направлений совершенствования труда. Уровень организации труда на предприятии. Эффективность мероприятий по совершенствованию труда.

Раздел 4 Основы нормирования труда.

Определение нормирования труда. Виды норм труда, классификация норм труда. Методы нормирования труда. Классификация затрат рабочего времени. Структура норм времени. Порядок установления нормированных заданий. Пересмотр норм затрат труда. Виды нормированных материалов по труду. Требования к нормативам и этапам их разработки. Исследование трудового процесса. Методы исследования трудового процесса: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж. Технические средства анализа трудовых процессов и изучение затрат рабочего времени. Методические основы нормирования и регламентирования инженерно-управленческого труда.

Раздел 5 Социальные проблемы управления трудом.

Общая характеристика социально-трудовых отношений. Субъекты, предметы, типы, социально-трудовых отношений. Факторы формирования и развития социально-трудовых отношений: социальная политика, развитие. Качество трудовой жизни как критерий оценки социально-трудовых отношений.

Социальное партнерство. Принципы организации деятельности социальных партнеров. Объединение предпринимателей на рынке труда. Роль профсоюзов в социально-трудовых отношениях. Государство в системе социального партнерства.

Социально-экономические аспекты справедливости. Справедливость как равенство возможностей. Основные направления и реализации равенства возможностей.

Трудовое поведение: понятие, структура. Виды трудового поведения. Механизм формирования трудового поведения. Формы трудового поведения. Трудовое поведение в условиях трудового хозяйствования. Понятие «отношения к труду». Элементы, характеризующие отношение работников к труду. Объективные условия и субъективные факторы, влияющие на отношение работников к труду. Типология работников в зависимости от отношения их к труду. Социальная сущность удовлетворенности трудом, ее структура и эмпирические индикаторы.

Сущность, типы, функции трудового конфликта.

Предмет трудового конфликта. Причины трудовых конфликтов. Формы трудовых конфликтов.

Предупреждение трудовых конфликтов.

Основные пути разрешения трудовых конфликтов.

Законодательство РФ о разрешении трудовых конфликтов и споров.

1.7 Тематический план изучения дисциплины

1.7.1 Лекции

Лекции, читаемые в 7 семестре приведены в таблице 4

Таблица 4 – Лекции, читаемые в 7 семестре

№ раздела	Наименование тем	Количество часов
1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества,	2
2	Производительность труда и его эффективность	2
3	Совершенствование организации труда	2
4	Основы нормирования труда	2
5	Социальные проблемы управления трудом	3

1.7.2 Практические занятия

Перечень практических занятий на приведен в таблице 5.

Таблица 5 – Практические занятия на 7 семестр.

№ занятия	Наименование тем	Количество часов
1	Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества	1
2	Производительность труда и его эффективность	2
3	Совершенствование организации труда	2
4	Основы нормирования труда	2
5	Социальные проблемы управления трудом	1

1.7.3 Курсовой проект

Курсовой проект – итоговый предэкзаменационный этап в изучении дисциплины «Экономика и социология труда».

Целью курсового проектирования является закрепление практических навыков самостоятельного решения задач, развитие творческих способностей и умение пользоваться научной, нормативной и справочной литературой.

Курсовой проект имеет следующие задачи:

- 1) систематизация, расширение теоретических и практических знаний;
- 2) применение полученных знаний при решении конкретных научных и производственных вопросов;

- 3) развитие навыков самостоятельной работы с экономической литературой;
- 4) овладение методикой научного исследования.

1.7.3.1 Примерный перечень тем курсовых проектов

- 1 Производительность труда: сущность, факторы, резервы роста.
- 2 Элементы организации труда на предприятии.
- 3 Совершенствование нормирования труда на предприятии.
- 4 Организация оплаты труда на предприятии.
- 5 Материальное и моральное стимулирование работников предприятия.
- 6 Методы исследования затрат рабочего времени.
- 7 Регламентация управленческой деятельности.
- 8 Структура затрат рабочего времени руководителя.
- 9 Региональные особенности образа жизни населения.
- 10 Бригадные формы организации труда и их эффективность.
- 11 Сущность, тенденции развития и особенности организации труда в условиях рыночных отношений.
- 12 Социологический анализ трудовых конфликтов в производственном коллективе и их регулирование.
- 13 Адаптация работников в коллективе и пути совершенствования этого процесса.
- 14 Занятость работников в условиях рыночных отношений, пути ее обеспечения и смягчения последствий безработицы.
- 15 Условия жизни работников и их влияние на трудовую деятельность.
- 16 Социальные гарантии и социальная защищенность работников предприятия при переходе к рыночной экономике.
- 17 Социальные аспекты и последствия внедрения достижений научно – технического прогресса на предприятии.
- 18 Культура труда на производстве.
- 19 Трудовая мотивация работников предприятия.
- 20 Зарубежный опыт организации оплаты труда.
- 21 Влияние форм собственности на оплату труда.
- 22 Планировка рабочего места (станочника, слесаря, ...)
- 23 Разработка карты организации рабочего места (2-3 чел.)
- 24 Рационализация трудовых процессов.
- 25 Расчет норм и нормативов по труду.
- 26 Личный потенциал работника: формирование и развитие.
- 27 Регулирование трудовых отношений в рамках предприятия.
- 28 Ценностные ориентации работников и их влияние на трудовую и социальную активность.
- 29 Профессия и квалификация как характеристики трудовой деятельности.

1.7.4 Самостоятельное изучение разделов дисциплины

Таблица 6 – Самостоятельное изучение дисциплины

№ раз-дела	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение
1	Регулирование трудовых отношений в законодательстве РФ (Конституция РФ, ТК РФ)
2	Международный опыт занятости на рынке труда. Современные теории занятости в рыночной экономике (Дж.М.Кейнс, М. Фридман и др.)
3	Исследование моделей рынка труда, взаимодействие спроса и предложения на рынках труда. Формирование национальных рынков труда (японская, американская, шведская модели)
4	Методика выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда
5	Сущность и значение организации рабочих мест; классификация рабочих мест. Организация рабочих мест: специализация, оснащение, планировка. Значение своевременного и количественного обслуживания рабочих мест для организации труда и эффективности производства. Разработка организации обслуживания рабочих мест.
6	Виды нормативных материалов по труду (нормативы, единые типовые нормы) Классификация нормативов по содержанию: нормативы режимов работ оборудования, нормативы времени, нормативы темпа работы, отличие норм от нормативов труда. Методы установления нормативных зависимостей. Методы установления оптимальной численности. Расчет затрат труда на реализацию периодических функций управления. Основные формы регламентирования в управлении. Совершенствование организации управленческого труда.
7	Организация оплаты труда в экономически развитых странах. Планирование фонда оплаты труда.
8	Потребности и интересы как детерминанты трудовой деятельности. Структура мотивов трудового поведения. Социальные институты и механизмы социальной защиты работника. Социальные гарантии в сфере труда. Опыт регулирования социально-трудовых отношений в странах с развитой рыночной системой.

1.8 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1.8.1 Основная литература

1.8.1.1 Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. –М.: Издательская группа «НОРМА-ИНФРА-М», 1999-384с.

1.8.1.2 Дикарева А.А., Мирская М.И. Социология труда: Учебное пособие) -М.: Высшая школа, 1989. –123 с.

1.8.1.3 Завельский М.Г. Экономика и социология. –М.: Catallaxu, при участии ЗАО «КноРусь», 1998. -208с.

1.8.1.4 Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1993, - 435 с.

1.8.1.5 Методологические положения по статистике. Вып. 1, Госкомстат России. -М., 1996. –239 с.

1.8.1.6 Методические основы нормирования и регламентирования инженерного управленческого труда. Учебное пособие. /Под ред. А.Г. Горская –М.: МИУ,1985.-75с.

1.8.1.7 Никитина А.В. Сборник задач по экономике, нормированию организации труда в промышленности./Под ред. П.Ф. Петроченко. –М.: Экономика, 1990.-264с.

1.8.1.8 Организация, нормирование и материальное стимулирование труда в машиностроении: Учеб. пособие для машинностр. спец. вузов/В.А. Глаголева, С.Н. Пуртов, С.В. Смирнов и др.; Под ред. И.М. Разумова. С.В. Смирнова –М.: Высш. шк., 1988.-288с.

1.8.1.9 Практикум по экономике труда: Учеб. пособие./В.Д. Арещенко, Г.Н. Болтрушевич, А.У. Жук и др.; Под общей ред. В.Д. Арещенко. –2-е изд., перераб. доп. – Мн.: Выш. шк., 1988-174с.

1.8.1.10 Практикум по экономике, организации и нормированию труда : Учебное пособие для студентов вузов (Г.Р. Погосян, Л.И. Жуков, В.В. Горяков). – М : Экономика, 1989. –235 с.

1.8.1.11 Рофе А.И. Научная организация труда: Учебное пособие - М.: Издание «МИК», 1998 – 320с.

1.8.1.12 Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: Учебное пособие./Под ред. А.И. Рофе. – М.: Издательство «МИК», 1998 – 160с.

1.8.1.13 Социология труда: Учебник./Под ред. Н. И. Дряхова, А.И. Кравченко, В.В. Щербин. – М.: Из – во МУУ, 1993. – 368с.

1.8.1.14 Управление персоналом организации: Учебник/ Под редакцией А.Я. Кибанов . – М.: Инфра – М., 1997. –342 с.

1.8.1.15 Уткин Е.А. Мотивационный менеджмент – М.: Ассоциация авторов издателей «ТАНДЕМ», издательство ЭКМОС, 1999. –237 с.

1.8.1.16 Хекхаузен Х. Мотивация деятельности. Т.1,2 – М.,1988. –129 с.

1.8.1.17 Холодная Г.Н. Нормирование труда в промышленности /Под Ред. П.Ф. Петроченко: Учеб. пособие для эк. вузов. 2-е изд. , перераб. и дополненное, - М.: Экономика, 1978 –279с.

1.8.1.18 Хуссманнс Р., Мехра Ф., Верма В. Обследования экономического населения: занятость, безработица и неполная занятость, методологическое руководство МБТ: пер. с англ., В 2 кн. – М.: Прогресс, 1999. –345 с.

1.8.1.19 Экономика и социология труда. Серия «Учебники и учебные пособия». Под ред. Б.Ю. Сербиновского и В.А. Чуланова. – Ростов - на - Дону, «Феникс» 1999. – 512с.

1.8.1.20 Экономика труда: Учебник для вузов /Г.Р. Погосян, Л.И. Жуков, Л.Н. Жукова/ - М.: Экономика, 1991. – 304с.

1.8.1.21 Экономика труда и социально – трудовые отношения. /Под ред. Г.Н. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: Издательство МГУ, Издательство ЧеРо, 1996.-623с.

1.8.2 Дополнительная литература

1.8.2.1 Баткаев Р.А., Гоберман А.М. «Совершенствование оплаты труда в машиностроении» –М.: Машиностроение, 1981. –231 с.

1.8.2.2 Белкин Е.В. Человеческий фактор общественного производства. – М.: Мысль, 1990. –254 с.

1.8.2.3 Бляжкина Л.С., Сидоров В.А. Качество работы: роль человеческого фактора. –М.: Экономика, 1990. –136 с.

1.8.2.4 Джурбаев К.Т., Иванов О.Е. Организация коллективного подряда в участках и в цехах машиностроительных предприятий. – М: Машиностроение, 1989

1.8.2.5 Задорожный В.С. Трудовой коллектив производственного объединения. Ростов-на-Дону, Издательство Ростовского университета, 1979. –153 с.

1.8.2.6 Замфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога – М.,1983. –161 с.

1.8.2.7 Китов А.И. Экономическая психология. –М., 1987. –235с.

1.8.2.8 Кунельский А.Э. «Научная организация труда на машиностроительных предприятиях» –М.: Машиностроение, 1986. -253 с.

1.8.2.9 Марковия Д. Социология труда –М., 1988. –276с.

1.8.2.10 НОТ на промышленных предприятиях. /В сборнике научных трудов Свердловск: Уральский гос. университет, 1986

1.8.2.11 Общемашиностроительные нормативы времени вспомогательного персонала, на обслуживание рабочего места и подготовительно-заключительного для технического нормирования станочных работ. –М.: Машиностроение, 1984. –342с.

1.8.2.12 Общемашиностроительные нормативы режимов резания для технического нормирования работ на металлорежущих станках. И.1 – М.: Машиностроение, 1974. –354 с.

1.8.2.13 Организация и оплата труда в новых условиях хозяйствования. – М.: Экономика, 1989. –248с.

1.8.2.14 Методические рекомендации по установлению нормированных заданий рабочим – повременщикам и учет их выполнения. – М.: НИИ Труда, 1981. –129 с.

1.8.2.15 Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. – М.: Экономика, 1987. –263с.

1.8.2.16 Монден Я. «Тоёта». Методы эффективного управления. – М.: Экономика, 1989. –261с.

1.8.2.17 Научная организация и нормирование труда в машиностроении. Под ред. А.П. Степанова. – М.: Машиностроение, 1984. –219с.

1.8.2.18 Организация, планирование и управление машиностроительным предприятием. /Под. ред. В.А. Лещенко, Б.Н. Родионова. Ч.1,2. – М.: Высшая школа, 1979. –218с.

1.8.2.19 П.Хейне. Экономический образ мышления. – М., 1991. –213с.

1.8.2.20 Разумов И.М., Степанов А.Т. Задачник по организации и нормированию труда в машиностроении. – М., 1984. –221с.

1.8.2.21 Сборник задач по курсу «Организация, планирование и управление машиностроительным предприятием» /Под. ред. В.А. Лещенко, Б.Н. Родионова. – М.: Высшая школа, 1980. –241с.

1.8.2.22 Сбытов В.Р. Инженер – ключевая фигура НТП. – М.: Экономика, 1989. –164с.

1.8.2.23 Семенов С.М., Шатыренко Ю.П. Реформа заработной платы: факты и проблемы комментарии –М.: Политиздат, 1989. –217с.

1.8.3 Средства обеспечения освоения дисциплины

1.8.3.1 Контрольные вопросы для самоподготовки

Раздел 1 Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества.

Какова роль труда в функционировании и развитии общественного производства?

В чем заключается двойственный характер труда?

Назовите основные элементы трудового процесса?

Какие компоненты деятельности человека вы знаете?

Определите понятия: «качество труда», «содержание труда», «характер труда», «условия труда».

В чем сущность «Экономики и социологии труда»?

Раздел 2 Производительность и эффективность труда.

Понятие производительности труда как показатели экономической эффективности труда.

Основные методы измерения производительности труда, их достоинства и недостатки,

Факторы и резервы роста производительности труда.

Методика выявления внутрипроизводственных резервов повышения производительности труда.

Как рассчитывается продуктивность и рентабельность труда?

Раздел 3 Совершенствование организации труда.

Элементы и функции организации труда.

Функции НОТ на предприятии и их содержание.

Значение НОТ в условиях рыночной экономики.

Сущность и основные формы разделения и кооперации труда.

Разновидности форм организации труда.

Понятия: «рабочее место», «рабочая зона».

Классификация, оснащение, планирование рабочих мест.

Организация обслуживания рабочих мест.

Совершенствование разделения и кооперации труда на предприятии.

Сущность, цели, задачи аттестации и рационализации рабочих мест.

Создание благоприятных условий труда.

Режимы труда и отдыха на предприятии.

Экономическое значение укрепления дисциплины труда.

Раздел 4 Основы нормирования труда.

Задачи и значение нормирования труда на предприятии.

Основные методы нормирования, достоинства и недостатки.

Классификация рабочего времени.

Взаимосвязь норм времени и выработки.

Методика расчета норм труда на предприятии.

Необходимость пересмотра норм труда.

Основные виды нормативов труда.

Этапы разработки и требования к нормативам.

Классификация методов исследования трудовых процессов.

Средства для изучения затрат рабочего времени.

Основные направления и формы регламентирования в управлении.

Основные направления совершенствования организации труда НТР и служащих.

Раздел 5 Социальные проблемы управления трудом.

Сущность социально-трудовых отношений.

Основные типы социально-трудовых отношений.

Проблемы формирования системы социально-трудовых отношений в экономике России.

Характеристика и состав работников предприятия.

Структура профессионального отбора.

Структура трудового поведения.

Виды, формы, механизм формирования трудового поведения.

Элементы и факторы, влияющие на отношение работников к труду.

Факторы и критерии удовлетворенности трудом.

Влияние удовлетворенности трудом на эффективность и качество труда работников.

Мотивация и стимулирование труда.

Характеристика трудового конфликта.

Модели и типы разрешения трудового конфликта.

1.8.3.2 Тесты контроля качества усвоения курса

1 Мотивация трудовой деятельности:

а) процесс использования материальных и моральных стимулов для воздействия на отношения к труду конкретного человека;

б) процесс пробуждения себя и других к трудовой деятельности;

в) формирование трудового поведения в соответствии с целями организации;

г) совокупность потребностей, интересов, установок, ценностных ориентаций и мотивов.

2 Повышение производительности труда...

а) зависит от интенсивности использования рабочей силы в процессе производства;

б) обеспечивает рост прибыли за счет снижения стоимости производимой продукции;

в) является важной стратегической целью после максимизации прибыли;

г) определяется ростом цен на рынке;

3 Форма исследования затрат рабочего времени руководителя являются:

а) самофотография;

б) анкетный опрос;

в) ФРВ;

г) все перечисленные формы.

4 Трудовая деятельность:

а) ряд операций и функций;

б) совокупность действий и поступков человека;

в) профессиональные способности и средства их реализации;

г) технологический аспект трудовой деятельности.

5 Нормирование – это...

а) определение и планирование на предприятиях численности по различным категориям работ;

б) совокупность и методов изучения фактов, влияющих на затраты рабочего времени, для установления норм труда;

в) классификация всего множества норм и нормативов по признакам: расходов, режимов и эффективности;

г) совокупность способов и средств рационализации технологических процессов.

6 Социальный конфликт:

а) борьба за признание личных достижений;

б) конфронтация индивидуальных интересов;

- в) комфортация общественных и групповых интересов;
- г) механизм саморазвития человека.

7 Изучение мотивов трудового поведения

- а) раскрытие механизма обоснования условий поведения;
- б) анализ мотивационных поступков;
- в) структурирование предметной стороны мотивационных процессов;
- г) моделирование индивидуума с точки зрения его потребностей, интересов, установок и ценностных ориентаций.

8 Основной задачей управления человеческими ресурсами является:

- а) управление социальными отношениями на основе установления пропорций использования трудовых ресурсов;
- б) определение требований к квалификации персонала и установление норм затрат и результатов труда;
- в) оценка персонала, мотивация, оплата труда;
- г) наиболее эффективное использование и развитие способностей сотрудников в соответствии с целями предприятия и общества, при этом обеспечение сохранности здоровья каждого человека.

9 При заданной технологии необходимая предприятию численность персонала определяется:

- а) исходя из технологии производства и требований общества к условиям труда;
- б) проектом трудового процесса, который в свою очередь должен соответствовать технологии производства;
- в) программой выпуска продукции, нормами затрат времени и установленной продолжительности работы;
- г) нормативным соотношением прироста производительности труда и прироста зарплаты.

10 Совокупность средств, предметов труда, целей производства, производительные задачи по принципу технологической специализации это:

- а) производительные связи;
- б) рабочее место;
- в) производительная ситуация;
- г) Нарушение поставок.

11 Производительная обстановка сложившаяся в результате непредвиденных в данный момент отклонений от норм функционирования объекта:

- а) возмущающие отклонения;
- б) система функций управления;
- в) производительная ситуация;
- г) нововведения.

12 При большом разнообразии работ и быстрой их сменяемости следует:

- а) большинство работ передать другим исполнителям;
- б) анализировать затраты времени с точки зрения информационных потребностей;
- в) отдавать предпочтение фотографии рабочего времени;

г) разработать классификатор затрат рабочего времени.

13 Линейный руководитель выполняет разнообразные функции:

а) организатор производственного процесса, администратор, технический руководитель, специалист, воспитатель и общественный деятель;

б) разработка технической политики предприятия, планирование и внедрение новой техники, установление должностной компетенции работников, организация, анализ и диагноз;

в) оперативное регулирование выполнения производственных заданий, обеспечение необходимой согласованности в действиях подчиненных, изучение вопросов настроения людей, морального климата.

14 Производительность труда характеризуется:

а) объемом товаров и услуг, которые можно произвести на предприятии;

б) нормами выработки, установленными для конкретного вида деятельности;

в) времени, необходимым для выполнения единицы объема работ;

г) ценой единицы продукции.

15 Норма выработки – это:

а) объем производства, произведенный в единицу времени и отнесенный на одного работника;

б) количество произведенных объектов, которые работник или группа работников обязаны обслужить за установленное время;

в) регламентированный объем работ, т.е. количество изделий, которое должно быть сделано одним работником или группой работников соответствующей квалификации в единицу времени;

г) регламентированное время выполнения единицы работы одним или несколькими работниками соответствующей квалификации в определенных организационно-технических условиях.

16 Регламентация управленческого труда зависит от:

а) ценностных ориентаций;

б) технического объема информации;

в) исследований трудоспособности;

г) исследований затрат рабочего времени.

17 Законченная часть подфункции управления логически связанных между собой операций есть:

а) процедура управления;

б) функция управления;

в) трудоемкость операции;

г) трудоемкость процедуры.

18 Производительность регламентированного труда определяется:

а) как отношение количества произведенной продукции к затраченному времени;

б) как отношение разности между результатами и затратами труда;

в) косвенно по результатам деятельности всего предприятия;

г) прямым счетом определить нельзя.

19 Объем производства с использованием β -труда можно увеличить за счет:

- а) увеличение численности рабочих и повышения коэффициента использования оборудования;
- б) за счет более интенсивного использования оборудования;
- в) той же численности рабочих и того времени работы более производительного оборудования;
- г) новых технических, организационных и предпринимательских идей, на основе которых создаются новые виды изделий, улучшаются параметры существующих, снижаются затраты труда и средств производства на единицу полезного эффекта продукции (услуг).

20 Труд, как экономическая категория – это:

- а) совокупность умственных и физических усилий человека, вкладываемых им в процессе преобразования предмета труда;
- б) целесообразная сознательная деятельность в ходе которой люди преобразовывают вещества и силы природы для удовлетворения собственных потребностей;
- в) характеризуется численностью работников, их квалификацией, длительностью и интенсивностью выполнения производственных функций;
- г) воздействие трудовых процессов на физиологические характеристики человека.

21 Расчетно-аналитические методы нормирования труда применяются...

- а) при регламентации управленческого труда;
- б) при установлении штучных и штучно-калькуляционных норм времени;
- в) при определении норм выработки;
- г) при определении норм обслуживания.

22 Производительность труда определяется как...

- а) отношение объема производства в стоимостной форме к затратам вложенного труда;
- б) отношение объема производства в норма-ч. к реальному фонду времени работника;
- в) отношение объема производства (в стоимостной форме или нормой-ч.), к произведенному в единицу времени численности промышленно-производственного персонала;
- г) отношение объема производства (в натуральном измерении), произведенного одним рабочим, ко времени работы.

23 Трудовое поведение:

- а) комплекс действий и поступков работника;
- б) поведенческий аналог трудовой деятельности;
- в) форма приспособления работника социальному окружению;
- г) все вышеперечисленное.

24 Мотиватор человеческого поведения:

- а) функциональное состояние личности, успешность реализации различных видов деятельности;

б) система устойчивых взглядов, социальных ценностей, идеалов и ценностей;

в) направленность интересов личности относительно форм реализации активности;

г) стремление работника реализовать социальную роль.

25 Общая профессиональная подготовка на рабочем месте:

а) будет оплачена работником в форме сокращенной з/платы;

б) повышает ценность работника для фирмы, предоставляющей обучение, чем для других фирм.

в) помогает защитить работника от увольнения в случае сокращения спроса на продукцию фирмы.

г) сокращает ценность работника для фирмы, т.к. з/плата работника должна возрасти в соответствии с более высокой производительностью.

1.9 Методические рекомендации студентам по организации изучения дисциплины

Студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения и навыки в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности специалиста;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) периодическое ознакомление с последними теоретическими и практическими достижениями в области «Экономики и социологии труда» и связанных с ней учебных курсов;

6) проведение собственных научных и практических исследований по одной или нескольким актуальным для конкретного предприятия проблемам;

7) ознакомление с идеями и предпочтениями специалистов в области «Экономики и социологии труда» обмен опытом со специалистами в смежных отраслях науки и практики;

8) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

9) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе сту-

денческих научных обществ, круглых столах и диспутах по проблемам «Экономики и социологии труда».

В соответствии с учебным процессом ряда экономических специальностей студенты выполняют курсовой проект по курсу «Экономика и социология труда». Цель курсового проекта – закрепление теоретических знаний и их адаптация к производственным и коммерческим условиям конкретного предприятия или его подразделения.

Выбор темы курсового проекта осуществляется студентом самостоятельно и должен быть ориентирован на последующее выполнение дипломного проекта, поэтому тема курсового проекта согласуется не только с преподавателем курса «Экономика и социология труда», но и будущим научным руководителем дипломного проекта.

Курсовой проект включает 30-35 страниц рукописного текста, выполненного через одинарный интервал, число строк на странице 42-45, число символов в одной строке – не менее 70.

Курсовой проект должен включать:

- титульный лист (Приложение А);
- задание на выполнение курсового проекта (Приложение Б);
- содержание;
- основной текст, в который входят введение, три части, заключение, список использованных источников, приложения;
 - а) введение (актуальность темы проекта, его цель и задачи, объект и предмет исследования, методы исследования), объем 1-2 с.;
 - б) теоретическая часть, содержащая аналитический обзор литературы по теме исследования, обоснование выбранных методов работы и прочие теоретические аспекты проекта, объем 10-12 с.;
 - в) аналитическая часть (экономический анализ, исследование состояния объекта, результаты исследования, выявленные проблемы развития объекта исследования), объем 10-15 с.;
 - г) практическая часть (разработки студента по совершенствованию деятельности объекта исследования; оценка социально-экономической эффективности, рекомендации по решению исследуемой задачи и др.), объем 8-10 с.;
- заключение (основные выводы по работе, направления дальнейшего совершенствования исследования), объем 1-2 с.;
- список использованных источников (не менее 15 наименований);
- приложения.

2 Конспект лекций

2.1 Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества

Труд – целесообразная деятельность человека по изменению вещества природы для удовлетворения своих потребностей.

Труд – взаимодействие людей в процессе труда и обмена продуктами деятельности.

Основные функции труда:

- 1) Экономические – воспроизводство жизнедеятельности человека
- 2) Социальные – воспроизводство обстоятельств социальной жизни.

В экономическом плане характеристиками труда выступают:

- предмет труда;
- средства труда;
- продукт труда;
- содержание труда;
- цель труда.

Предмет труда – вещество природы (сырье, материалы)

Средства труда – инструменты, оборудование.

Продукт труда – результат, законченная вещь, конечная цель простого труда.

Содержание труда – изменение вещества природы.

Цель труда – удовлетворение общественных потребностей.

В социально-психологическом плане характеристиками труда выступают:

- удовлетворенность трудом – эмоционально-окрашенное состояние сбалансированности между запросами и степенью их реализации.
- стимулы труда – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности.
- мотивы труда – внутренние факторы, побуждающие к трудовой активности.

В любом виде деятельности человека выделяют две компоненты:

1) регламентированный труд, характеризует труд, выполняемый по заданной технологии, когда исполнитель работы не вносит в нее ни каких элементов новизны, собственного творчества.

2) творческий труд, характеризует труд, направленный на создание новых духовных благ, новых методов производства.

Необходимость выделения двух компонент труда объективно обусловлена различиями в них влиянием на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.

Увеличение конечного продукта за счет б-труда возможно при увеличении численности работников, продолжительности времени труда и его интенсивности.

За счет в-труда рост объема продукции возможен при неизменных затратах времени и интенсивности. На основе новых технических, организационных и предпринимательских идей создаются новые виды изделий, снижаются затраты труда и средств производства на единицу полезного коэффициента продукции или услуг.

Дисциплина «Экономика и социология труда» раскрывает вопросы экономики трудовых отношений, формирования и использования трудового потенциала предприятия в тесной связи с социальными процессами, которые являются неотъемлемой частью труда человека.

Экономика труда изучает конкретные формы и методы сознательного использования экономических законов для повышения эффективности производства, материального и морального стимулирования, воспроизводства рабочей силы.

Предметом экономики труда является организация общественного труда, стороны производственных отношений и их взаимосвязь.

Социология труда изучает поведение работодателей и наемных работников в ответ на действие экономических и социальных стимулов к труду.

Предметом социологии труда является структура и механизм социально-трудовых отношений и социальных процессов в сфере труда.

2.2 Производительность и эффективность труда

Производительность труда – это затраты живого труда на производство продукции или услуг, которые признаются важнейшим показателем его эффективности и реального экономического роста продукции и дохода.

Производительность труда исчисляется делением общего объема продукции или услуги на количество затраченного на его производство труда или реальной часовой выработки на одного работающего.

Производительность труда и эффективность труда обобщающие экономические показатели.

Под эффективностью труда следует понимать экономическую категорию, определяющую степень достижения цели, соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов.

С качественной стороны эффективность определяется как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат.

Под результативностью труда понимается степень достижения заданной цели.

Экономичность затрат определяется интенсивностью труда и продуктивностью использования вещественных ресурсов.

Интенсивность труда – степень напряженности труда в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека.

Продуктивность труда характеризуется соотношением объема произведенной продукции и затратами трудовых ресурсов.

С количественной стороны понятие эффективности определяется как частное от деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

Понятие эффективности труда кроме экономического аспекта включает в себя еще психологический и социальный аспекты.

Психофизиологическая эффективность труда определяется воздействием трудового процесса на организм человека.

Социальная эффективность труда включает требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствования всего образа жизни.

Основными показателями производительности труда является выработка и трудоемкость, связанные между собой обратно пропорциональной зависимостью.

Выработка – показатель количества продукции в натуральном выражении (т, кг, м, шт.), произведенной в единицу времени (час, мин).

Трудоемкость продукции – характеризует затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции или выполнение определенной работы.

Виды трудоемкости:

Технологическая трудоемкость – затраты труда на единицу продукции основных рабочих, занятых на производстве данного вида продукции; определяется по изделиям, технологическим переделам и видам работ как сумма затрат труда основных рабочих-сдельщиков и затрат труда основных рабочих-повременщиков.

В технологическую трудоемкость изготовления основной продукции не должны включаться затраты труда на выполнение работ, не являющихся профилирующими для данного предприятия.

Трудоемкость обслуживания – затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства. Ее расчет производится по каждой операции, изделию, либо пропорционально технологической трудоемкости изделий.

Трудоемкость производственная – затраты, слагаемые из трудоемкостей технологической и обслуживания; это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ.

Трудоемкость управления – затраты, складываемые из затрат труда руководителей, специалистов. Часть таких затрат, непосредственно связанных с изготовлением изделий, прямо относят на эти изделия, другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относят к ним пропорционально производственной трудоемкости.

Трудоемкость полная – все затраты труда (времени) на изготовление единицы продукции (услуг) всех категорий рабочих.

Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую.

Могут определяться также показатели полной трудоемкости цеховой и заводской. Полная трудоемкость может быть определена по изделиям мето-

дом прямого счета на основе действующих нормативных данных. В многономенклатурном производстве полная трудоемкость рассчитывается по изделиям-представителям, а затем с помощью переводных коэффициентов (показывающих, например, соотношение нормированной технологической трудоемкости конкретного вида продукции и трудоемкости условного изделия представителя) определяется трудоемкость данной продукции. Трудозатраты по управлению распределяются пропорционально величине производственной трудоемкости (определяется это соотношение в процентах к производственной трудоемкости).

Трудоемкость нормативная – трудоемкость, рассчитываемая на основе действующих норм труда: норм времени, норм выработки, норм времени обслуживания, норм численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат.

Трудоемкость плановая – отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации организационно-технических мероприятий.

Трудоемкость фактическая – сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ.

Существует три основных метода измерения производительности труда.

Натуральный метод измерения применяется, когда объем производства выражается в физических единицах (шт., т, м). Такой способ наиболее эффективен, но имеет весьма ограниченную сферу применения, т.к. однородная продукция редко выпускается на предприятии.

Условно-натуральный метод измерения, при котором вид продукции или работы приравнивается к другому (преобладающему) по относительной трудоемкости.

Трудовой метод измерения, основанный на использовании характеристики трудовых затрат применяется для оценки уровня производительности труда в подразделениях одного предприятия, в цехах, на участках.

Стоимостной метод – позволяет проводить сравнение уровня производительности труда на предприятии стоимость продукции отражает затраты живого труда и прошлого труда. Более дорогое сырье увеличивает стоимость валовой продукции и производительность труда без участия рабочих.

На уровень и динамику производительности труда влияет множество факторов. Факторами называются движущие силы или принципы, под воздействием которых изменяется производительность труда. Внутренние факторы включают уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, организацию труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучения кадров и повышение квалификации и т.п., т.е. все зависящее от коллектива самого предприятия и его руководителей.

Внешние факторы включают изменение ассортимента продукции и ее трудоемкости, социально-экономические условия в обществе и регионе, уровень кооперации, надежность материально-технического снабжения и т.п.

Внутренние факторы делятся:

- материально-технические факторы (повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе развития НТП);
- организационные факторы (организация производства, организация труда, организация управления производством, улучшение структуры кадров.)
- социально-экономические факторы (материальная и моральная заинтересованность в результатах труда, уровень квалификации, отношение к труду, общий культурно-технический уровень и т.п.)

Резервы роста производительности труда – это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности за счет совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления.

Классификация резервов роста производительности труда:

- резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы);
- резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов;
- резервы запаса и резервы потерь;
- текущие и перспективные резервы;
- народнохозяйственные, отраслевые, внутрипроизводственные резервы.

Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса – важнейшего фактора повышения производительности труда. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда.

2.3 Совершенствование организации труда

Организация труда – определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий системы взаимодействия работников со средствами производства друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности.

Элементами организации труда являются:

- разделение труда,
- кооперация труда,
- организация рабочего места,
- организация обслуживания рабочего места,
- установление приемов и методов труда,
- планирование и учет трудовой деятельности,
- создание благоприятных условий труда,
- подбор, подготовка и повышение квалификации работников,
- установление форм и систем оплаты труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Функциями труда являются:

- ресурсосберегающая направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии.

- оптимизирующая проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства.

- формирование эффективного работника – осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профотбора, обучение, систематическое повышение квалификации работника.

- трудоощающая - создание благоприятных безопасных условий труда, установление рациональных режимов труда и отдыха, использование режимов гибкого рабочего времени.

- гармонизация труда – обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.

- возвышение труда – создание на производстве условий для содержательности и привлекательности труда, искоренение примитивных трудовых процессов.

- повышение культуры производства – создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест.

- активизирующая функция – направлена на выработку дисциплины и развитие трудовой коллективной творческой инициативы.

Необходимость организации труда на предприятии обусловлена разделением и кооперацией труда.

Разделение труда – обособление деятельности отдельных работников и их групп в процессе труда, в результате чего повышается профессиональный уровень работника, возрастает производительность труда, совершенствуется технология производства.

Основными видами разделения труда являются:

- функциональное разделение труда (основные группы персонала);
- технологическое разделение труда (выделение стадий производственного процесса и видов работ);

- предметное разделение труда (специализация подразделений и сотрудников по изготовлению определенных видов продукции).

Кооперация труда – объединение, установление взаимосвязей между раздельными, специализированными исполнителями в процессе трудовой деятельности.

Виды кооперации труда:

- внутри участковая кооперация (специализированные комплексные бригады);

- внутрицеховая кооперация;

- кооперация труда основных и вспомогательных рабочих.

Однако разделение труда имеет четко выраженные границы:

- технологические – обусловлены возможностями оборудования, инструментом, требованиями к потребительским качествам продукции;

- экономические – характеризуются общей продолжительностью и трудоемкостью производственного цикла;

- психофизиологические – определяются возможностями человеческого организма, требованиями сохранения здоровья и работоспособности;

- социальные – выражается в субъективно отрицательном отношении работников к содержанию труда, проявление у них чувства неудовлетворенности своей трудовой деятельностью и желание переменить место работы.

Обязательным условием эффективной, высокопроизводительной работы исполнителей при любых формах разделения и кооперации труда является организация и обслуживание рабочих мест.

Рабочее место – часть производственного пространства со всем расположенным на нем основным и вспомогательным технологическим оборудованием, необходимым для производства определенного вида работ.

Внутри рабочего места выделяется рабочая зона – часть трехмерного пространства, в пределах которого осуществляются все основные трудовые действия работника.

Все рабочие места классифицируются по ряду признаков.

По степени механизации они делятся на пять групп: ручные, машинно-ручные, механизированные, аппаратурные.

По признаку специализации рабочие места делятся на специализированные и универсальные.

По признаку разделения труда выделяют два типа рабочих мест – индивидуальные и коллективные.

В зависимости от числа обслуживаемого оборудования рабочие места могут быть одностаночными и многостаночными.

Рабочие места могут классифицироваться по признаку их стабильности: стационарные, передвижные.

Но как бы ни были разнообразны рабочие места, существуют общие, обязательные требования для организации рабочих мест. Эти требования объединены в три группы: оснащение, планировка и обслуживание.

Под оснащением рабочего места понимается совокупность находящихся на нем средств труда: основного технологического и вспомогательного оборудования, технологической и организационной оснастки, средств связи, сигнализации, средств по охране труда и технике безопасности.

В основное технологическое оборудование включают станки, машины, агрегаты, автоматические линии, т.е. все то, при помощи чего ведется основной процесс производства.

К вспомогательному оборудованию относятся транспортеры, транспортные средства, грузоподъемные устройства и т.п.

В состав технологической оснастки входит режущий, мерительный инструмент, техническая документация.

Организационная оснастка представлена производственной мебелью, тарой, средствами сигнализации, связи, освещения, по охране труда и технике безопасности.

К основному и вспомогательному технологическому оборудованию и предметам технологической и организационной оснастки предъявляются жесткие эргономические требования.

Планировка рабочих мест как составная часть их организации является чисто организационной задачей. Различают внешнюю и внутреннюю планировку. Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, проездам, подъездам.

При внешней планировке решаются следующие задачи:

- экономное использование производственных площадей;
- рациональная взаимосвязь между смежными рабочими местами, а также с рабочим местом непосредственного руководителя;
- сокращение расстояний переходов рабочих и транспортировки материалов;
- изоляция рабочих мест с вредными условиями труда от остальных рабочих мест;
- обеспечение безопасности труда.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работникам.

При внутренней планировке решаются следующие задачи:

- обеспечение наименьших затрат рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом;
- минимизация физиологических усилий и нервно-психической напряженности работника;
- удобство в выполнении работы и обслуживания оборудования;
- хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей оборудования, приборов, механизмов;
- оптимизация маршрутов передвижения работников по рабочему месту; рационализация рабочей позы (положение) работника;
- создание благоприятных условий труда;
- безопасность труда.

Организация обслуживания рабочего места связана с установлением системы взаимодействия какого-либо места и работника, занятого на нем с другими рабочими местами и работниками, которые призваны обеспечивать его бесперебойную и качественную работу.

Структура обслуживания образуется из обслуживания средств труда, предметов труда, работника.

Обслуживание средств труда выполняет следующие функции:

- ремонт оборудования (мелкий, средний, капитальный);
- межремонтное обслуживание оборудования (профилактический осмотр, чистка, смазка, настройка);
- энергообеспечение (обеспечение электроэнергией, паром, сжатым воздухом);
- поддержание в рабочем состоянии технологической и организационной оснастки (заточка и восстановление инструмента, ремонт мебели и другое);
- хранение и выдача технологической и организационной оснастки;

- поддержание в рабочем состоянии и уборка зданий, сооружений, территории;

Обслуживание предметов труда выполняет следующие функции:

- выдача, прием, хранение, комплектование материалов, заготовок, полуфабрикатов, канцтоваров;

- прием и выдача сырья;

- транспортные и погрузочно-разгрузочные работы;

- контроль качества сырья, материала, промежуточный и финишный контроль.

Обслуживание работника выполняет следующие функции:

- охрана труда и техника безопасности;

- санитарно-гигиеническое обслуживание;

- общественное питание;

- медицинское обслуживание;

- хозяйственно-бытовое обслуживание.

Научная организация обслуживания рабочих мест достигается путем соблюдения следующих принципов: системность, комплексность, плановость, предупредительность, своевременность, надежность, оперативность, экономичность.

Принцип системности заключается в том, что организация обслуживания должна быть продумана досконально. Здесь не должно быть второстепенных вопросов. Каждый вид обслуживания должен быть тщательно проработан с точки зрения организации работы внутри функционального подразделения, занятого его выполнением, а так же с учетом его взаимосвязи с другими видами обслуживания и с организацией работы того рабочего места, которое подлежит обслуживанию.

Комплексность обслуживания состоит в том, что необходимо организовать в равной степени хорошо все виды обслуживания.

Плановость обслуживания означает, что оно должно быть частью внутрипроизводственного планирования.

Предупредительность обслуживания означает такую его организацию, которая не допускает остановки производства из-за несвоевременного выполнения работ по обслуживанию рабочего места.

Своевременность обслуживания состоит в строгом соблюдении установленного регламента обслуживания.

Надежность обслуживания – это такое его качество, которое достигается системой дублирования, подстраховки на случай непредвиденных нарушений в выполнении функций обслуживания.

Оперативность заключается в способности системы обслуживания быстро реагировать на непредвиденные сбои в обслуживании и устраняет недостатки. Экономичность означает, что организуя систему обслуживания, необходимо рассчитывать разные варианты ее осуществления и выбрать тот из них, который при соблюдении всех вышеперечисленных принципов потребует наименьших затрат труда и материальных средств.

Существуют разные системы организации обслуживания рабочих мест: децентрализованная, централизованная и смешанная.

При децентрализованной системе функция обслуживания выполняются либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными вспомогательными работниками имеющимися в каждом подразделении.

Централизованная система обслуживания создает возможности для организации эффективного использования вспомогательного персонала. Эффективность достигается за счет того, что в рамках крупного подразделения или предприятия, сосредоточенного на выполнении какой-то функции по обслуживанию рабочих мест, можно создать специализированные участки по выполнению разных работ.

При смешанной системе обслуживания одна часть функций обслуживания осуществляется централизованно, а другая часть децентрализованно

На предприятиях различают дежурное, планово-предупредительное и стандартное обслуживание.

Дежурное обслуживание – это обслуживание по вызову, его организуют, как правило в условиях единичного и мелкосерийного производства.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее часто применяется в серийном производстве и проводится по планам-графикам (расписанию).

Стандартное обслуживание используют в поточно-массовых производствах. Оно проводится в строго регламентированном порядке по стандартным расписаниям и стандартным планам.

Разработку организации обслуживания рабочих мест целесообразно проводить в следующей последовательности:

- устанавливается состав и объем работ по обслуживанию в целом для подразделения;
- выделяются работы по обслуживанию, которые целесообразно передавать основным работникам;
- исходя из состава и объема работ рассчитываются нормы затрат труда вспомогательных работников для обслуживания рабочих мест (нормы численности, нормы обслуживания, нормы времени обслуживания);
- состав и объем работ по обслуживанию распределяется между вспомогательными работниками с учетом функционального разделения труда между ними и норм затрат труда;
- устанавливаются формы обслуживания (индивидуальная, коллективная) и разрабатываются условия их применения; рассчитываются физические нормы обслуживания;
- разрабатываются регламенты обслуживания (графики, расписания, маршруты движения);
- проектируется организация стационарных и передвижных рабочих мест вспомогательных работников.

Одним из основных направлений совершенствования разделения и кооперации труда служит совмещение профессий и должностей, расширение зон обслуживания и функций отдельных работников.

Совмещение профессий – это такая форма организации труда работников, когда в урочное (т.е. законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего распорядка дня) рабочее время выполняет, наряду с работами по основной профессии (специальности), так же работы по одной или несколькими другим профессиям (специальностям).

Совмещение функций – это выполнение наряду с обязанностями по основной профессии отдельных функций, ранее выполнявшихся работниками других профессий.

Расширение зон обслуживания отличается от совмещения профессий тем, что здесь происходит совмещение работ в рамках одной профессии. На предприятиях нередко используется система многостаночного (многоагрегатного) обслуживания. Сущность его состоит в том, что одним или группой рабочих осуществляется одновременное обслуживание нескольких станков.

Студенту необходимо изучить виды многочисленного обслуживания и научить рассчитывать оптимальное количество обслуживаемых станков. В данной теме необходимо рассмотреть условия возможности совмещения профессий и функций, а так же многостаночного обслуживания.

Большими возможностями для совершенствования разделения и кооперации труда обладают коллективные формы организации труда, в частности бригадная форма организации и стимулирования труда.

Одним из направлений совершенствования организации труда является аттестация и рационализация рабочих мест.

Под аттестацией рабочих мест понимают их комплексную проверку на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям.

По итогам проверки принимает одно из трех возможных решений:

1 Аттестовать рабочее место для тех из них, показатели которых соответствовали всем требованиям;

2 Рабочее место подлежит рационализации (для тех рабочих рабочие показатели которых не соответствовали требованиям, но могли быть доведены до необходимого качества после рационализации);

3 Рабочее место подлежит ликвидации (в эту категорию попадают рабочие места, показатели которых не соответствуют требованиям и не могут быть доведены до необходимого качества в результате рационализации).

Рационализация рабочих мест заключается в доведении их показателей до современного технического и организационного уровней.

Студенту необходимо рассмотреть содержание работ по аттестации и рационализации рабочих мест.

Выявление лучшего опыта должно быть целенаправленным и исходить из потребностей развития потребностей развития предприятия, определение объекта – носителя прогрессивного опыта осуществляется разными способами:

- во-первых, выявление на предприятии лучшего исполнителя работы, значительно перевыполняющего нормы труда, применяющего эффективные способы ведения трудового процесса;

- во-первых, выявление и сопоставление опыта нескольких работников, успешно выполняющих одни и те же работы;

- в-третьих, путем получения сведений из разных источников информации об опыте других предприятий.

Анализ приемов и методов труда необходимо начинать с установления их целесообразности если анализ показывает, что анализируемые действия оправданны, с точки зрения их необходимости, то следует установить на сколько

они оправданы. Только при подтверждении правильности времени и места проведения работ, принятого их закрепления за определенным исполнением, следует приступать к анализу способа выполнения работы. При анализе приемов и методов труда особое внимание следует обращать на выявление необоснованных простоев, ненужных пауз в работе, соблюдая при их устранении нормы интенсивности труда и рациональный режим труда и отдыха. Материалы анализа трудовых приемов и методов труда используется при проектировании организации труда.

Рационализация приемов и методов труда при проектировании достигается путем:

- установления наиболее оправданного состава и последовательности действий при осуществлении каждой технологической операции, исключения лишних приемов и действий;

- оптимизация выполнения приемов и действий, исключение из них лишних и совершенствование необходимых движений;

- максимального использования времени работы оборудования в автоматическом режиме для параллельного выполнения ручных работ;

- приспособления рабочего места – такой его планировки, которая позволила бы исключить необходимость движений, не требуемых технологией, обеспечивала бы рабочему удобную рабочую позу, облегчала бы труд и др.

Существуют три направления совершенствования условий труда:

1 Минимизация воздействия некоторых факторов, таких, например, как шум, вибрация, загазованность, запыленность, ионизирующее излучение, опасность получения механических травм и другое;

2 Максимизация таких факторов, как эргономическая, эстетическая и организационная комфортность на рабочих местах, морально-психологический климат в коллективе, безопасность труда, хозяйственно-бытовая обустроенность на производстве и др.

3 Оптимизация таких факторов, освещенность, микроклимат, демографическая и социальная структура персонала, материальные условия труда и др.

Задача установления рационального режима труда и отдыха состоит в том, чтобы обеспечить быструю вработываемость людей, максимально увеличить период устойчивой высокой работоспособности и сократить фазу утомления. Это достигается проведением мероприятий по сокращению периодов вработывания и утомления, включением в распорядок рабочего дня регламентированных пауз для кратковременного отдыха, активизации периодов отдыха.

Особое место в укреплении дисциплины труда приобретает умение правильно использовать стимулы к труду и реализовать экономические интересы

работников. Нельзя укреплять дисциплину труда повышая активность людей, не проявляя внимания к их жизненным условиям, к личным интересам. Для поддержания и укрепления дисциплины труда сочетают методы убеждения и принуждения. Убеждение – это главное направление деятельности в регулировании общественных отношений, оно связано с широким использованием воспитательных мер и мер поощрения за труд. Принуждение – это метод воздействия на нарушителя дисциплины труда. Здесь применяют меры общественного и дисциплинарного воздействия. В современных условиях главным фактором поддержания высокой дисциплины труда на предприятии может быть воспитание у работников чувства моральной и материальной ответственности за успех работы подразделения и всего персонала в целом. Там где руководители предприятия проявляют заботу о персонале, совмещая это с высокой требовательностью, подкрепляемой мерами материального и морального воздействия на людей, там следует ожидать и хороших результатов труда.

Решение задач укрепления дисциплины труда используется такая форма социального партнерства, как коллективный договор, который является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателями.

2.4 Основы нормирования труда

Нормирование труда является основой организации, планирования и управления производством. Под нормированием понимается научное обоснование затрат труда (норм труда) на выполнение различных работ. Содержанием работ по нормированию труда является анализ производственного процесса, разделение его на части, выбор его оптимального варианта технологии и организации труда, проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, системы обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха, расчет норм в соответствии с особенностями технологического и трудового процессов, их внедрение и последующая корректировка по мере изменения организационно-технических условий.

С повышением технического и организационного уровня производства, ростом объемов расширяется состав норм труда, усиливается взаимосвязь функций нормирования и организации производства.

Нормы труда на предприятии выполняют несколько функций:

1) являясь составной частью организации труда, они как бы подводят итог принятым организационным решениям. Нормы исходят из установленных: разделении и кооперации труда, организации и обслуживания рабочих мест, приемов и методов труда. Если изменятся перечисленные организационные элементы, то должны измениться и нормы труда.

2) нормы служат инструментом планирования труда. Они используются для определения трудоемкости производственной программы и необходимой численности персонала.

3) нормы труда являются составной частью организации оплаты труда, так как они используются для определения расценки на единицу продукции или

работы. Расценки же в свою очередь необходимы для определения сдельного заработка работника.

Разновидности норм труда:

- норма времени определяет необходимые затраты времени одного работника или бригады (звена) на выполнение единицы работы (продукции). Она измеряется в человеко-минутах (человеко-часах);

- норма выработки определяет количество единиц продукции, которое должно быть изготовлено одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (час, смену). Норма выработки измеряется в натуральных единицах (штуках, метрах и т.д.) и выражает необходимый результат деятельности работников;

- норма обслуживания определяет необходимое количество станков, рабочих мест, единиц производственной площади и других производственных объектов, закрепленных для обслуживания за одним работником или бригадой (звеном) в течение смены;

- норма времени обслуживания определяет количество времени, необходимое для обслуживания в течение смены одного объекта, единицы оборудования или работы. Между нормой обслуживания и нормой времени обслуживания существует обратно пропорциональная связь;

- норма численности определяет численность работников, необходимую для выполнения определенного объема работ. В частности, численность рабочих, необходимых для обслуживания одного или нескольких агрегатов;

- норма управляемости (числа подчиненных) определяет количество работников, которое должно быть непосредственно подчинено одному руководителю;

- нормированное задание определяет необходимый ассортимент и объем работ, которые должны быть выполнены одним работником или бригадой (звеном) за данный отрезок времени (смену, сутки, месяц). Устанавливается не только в натуральных единицах, но и в норма-часах, и норма-днях.

На предприятии используют опытно-статистический и аналитический методы нормирования труда. При опытно-статистическом методе нормы труда устанавливают на всю работу без поэлементного анализа производственных операций. Разновидность опытно-статистического – опытный метод – основан на использовании личного опыта нормировщика, а статистический – на основе данных о фактических затратах труда на аналогичную работу в прошлом. Этот метод проводится без анализа фактических условий труда и поэтому не может быть признан научным.

Аналитический метод нормирования труда основан на предварительном анализе условий выполнения работы. Для этого нормируемая производственная операция разделяется на составляющие элементы. Затем устанавливаются все факторы, влияющие на продолжительность их выполнения. Проектируется рациональный состав операции, последовательность работ по ее выполнению и, наконец, определяются затраты времени на каждый элемент и на всю операцию. Аналитический метод имеет две разновидности: аналитически-расчетный и аналитически-исследовательский. Аналитический расчетный метод основан

на использовании при установлении конкретных норм труда, нормативов времени работы оборудования и нормативов времени (численности). Для этого, после разделения производственной операции на элементы и проведения необходимого анализа. По каждому элементу находят значение времени из соответствующего сборника нормативов по труду. После суммирования значений времени на выполнение каждого элемента операции получают норму времени на всю операцию.

Аналитически исследовательский метод так же предполагает разделение операций на отдельные элементы и их анализ. Однако значение нормативных затрат рабочего времени устанавливается на основе непосредственных измерений времени выполнения элементов операций при помощи хронометража и фотографии рабочего времени (ФРВ).

В соответствии с классификацией затрат рабочего времени все рабочее время подразделяется на время работы и время перерывов. Время работы – это период, в течение которого работник осуществляет подготовку к работе, ее непосредственное выполнение и завершение. Оно в свою очередь состоит из времени по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренного производственным заданием.

Время работы по выполнению производственного задания состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного и времени обслуживания рабочего места.

Подготовительно-заключительное время – это время, затраченное работником на подготовку к выполнению работы и на ее завершение. Оперативное время – это время, в течение которого непосредственно выполняется производственное задание. Оно подразделяется на основное время, в течение которого предмет труда претерпевает количественные и качественные изменения и вспомогательное время, которое затрачивается исполнителем на действия, обеспечивающие выполнение основной работы.

Время обслуживания рабочего места – это время на уход за рабочим местом и поддержание оборудования в рабочем состоянии. Оно подразделяется на время технического обслуживания рабочего места и на время организационного обслуживания.

Время работы, не предусмотренное производственным заданием – это время, которое затрачивается на выполнение случайных или непроизводственных работ.

Время перерывов в работе подразделяется на время регламентированных перерывов, на отдых и личные надобности и на время не регламентированных перерывов, на отдых и личные надобности и на время не регламентированных перерывов, вызванных или нарушением нормального течения производственного процесса, или нарушением трудовой дисциплины.

Исследование трудового процесса предполагает анализ всех его характеристик, влияющих на затраты труда и эффективность использования производственных ресурсов.

Методы исследования трудовых процессов могут классифицироваться по: цели исследования, количеству наблюдаемых объектов, способа проведения наблюдения, форме фиксации его данных и т.д.

В соответствии с целью исследования выделяют следующие методы: хронометраж, фотография рабочего времени, фотохронометраж.

Все методы исследования затрат рабочего времени включают следующие основные этапы: подготовка к наблюдению, его проведение, обработка данных, анализ результатов и подготовка предложений по совершенствованию организации труда.

По количеству наблюдаемых объектов различают индивидуальные, групповые, маршрутные наблюдения.

Индивидуальным является наблюдение за одним объектом (рабочим, станком).

Групповым – за несколькими объектами.

Маршрутным называется наблюдение за объектом, который перемещается по определенному маршруту, или за несколькими объектами, расположенными сравнительно далеко друг от друга и за которыми наблюдатель перемещается по соответствующему маршруту.

Хронометраж – это наблюдение за циклически повторяющимися элементами оперативной работы.

Хронометраж проводится с целью получения данных для:

- установления норм времени и нормативов по труду, сопровождаемого усовершенствованием технологического процесса нормируемой работы и организации труда на рабочем месте;

- изучения и внедрения передовых приемов и методов труда;

- проверки действующих норм;

- выявления причин невыполнения норм отдельными рабочими.

Хронометраж проводится в 4 этапа (подготовка, наблюдение, обработка, анализ):

1) в процессе подготовки к хронометражу наблюдатель в зависимости от цели наблюдения должен выбрать рабочего и психологически его подготовить к предстоящему наблюдению. Наблюдатель проводит значительную работу при подготовке к хронометражу: изучает операции и расчленяет ее в трудовом отношении на составляющие элементы (приемы) и устанавливает фиксируемые точки; выявляет целесообразность приемов и их последовательность; оценивает рациональность планировки рабочего места: определяет необходимое количество замеров при хронометраже и, наконец, обеспечивает нормальные условия для работы рабочего.

2) в процессе наблюдения в хронокарте по текущему времени фиксируются моменты завершения элементов (приемов) операции и отмечаются все отклонения от нормального хода трудового процесса.

3) при обработке результатов наблюдения определяется продолжительность выполнения выделенных элементов операции, исключаются все дефектные замеры, определяется качество наблюдения и, наконец, если хроноряд

нормальный, то определяется средняя продолжительность каждого элемента операции.

Хроноряд считается нормальным, если фактический коэффициент устойчивости хроноряда менее или равен нормативному.

Студенту необходимо знать как рассчитывается коэффициент устойчивости хроноряда.

4) при анализе результатов наблюдения сопоставляется фактическая машинное время с нормативными, с паспортом оборудования и выявляются резервы его сокращения; анализируются резервы сокращения вспомогательного времени и выискиваются возможности механизации трудового процесса.

Хронометраж может быть непрерывным (по текущему времени), выборочным и цикловым. При проведении хронометражных наблюдений по текущему времени все элементы работы исследуются в порядке их выполнения. Выборочный хронометраж применяется для изучения отдельных операций независимо от их последовательности. В тех случаях, когда трудно достаточно точно измерить затраты времени на элементы операции, имеющие небольшую продолжительность (3 - 5 с.) применяется цикловой хронометраж.

Студенту необходимо изучить проведение всех выше перечисленных видов хронометража.

Фотография рабочего времени (ФРВ) – это наблюдение проводимое с целью изучения и анализа затрат рабочего времени рабочим (или группой) в течение смены или другого периода.

ФРВ может проводиться с разными целями:

- выявить недостатки организации труда в производстве;
- изучить использование рабочего времени рабочими;
- установить нормы обслуживания оборудования и нормативы численности рабочих;
- установить нормативы подготовительно-заключительного времени, времени на обслуживание, на отдых и личные надобности;
- выявить причины невыполнения норм выработки отдельными рабочими.

Проведение фотографии рабочего времени складывается из четырех этапов.

1 В процессе подготовки к наблюдению наблюдатель обязан изучить технологический процесс, организацию рабочего места и порядок его обслуживания; рабочий, администрация цеха должны быть ознакомлены с целями и методами наблюдения.

1 Непосредственно в процессе наблюдения все действия рабочего и перерывы в работе записываются в хронологическом порядке. Ведется учет выполнения работ.

2 При обработке результатов наблюдения вычисляется продолжительность каждого элемента затрат, проставляются соответствующие индексы, составляется сводка одноименных затрат и фактический баланс рабочего времени.

3 В процессе анализа результатов наблюдения выявляется необходимость и рациональность отдельных элементов, составляется проектируемый баланс рабочего времени, определяется возможное повышение производительности труда, разрабатывается проект организационно-технических мероприятий по устранению потерь и непроизводительных затрат рабочего времени и рассчитывается эффективность предлагаемых мероприятий.

ФРВ различаются по двум основным признакам: наблюдаемым объектам и способам проведения и обработки наблюдения. По первому признаку выделяют фотографии использования рабочего времени работников (индивидуальная, групповая, самофотография), оборудования, а также фотографию производственного процесса. При индивидуальной фотографии наблюдатель изучает, как используется время одним рабочим в течение рабочей смены или другого периода времени. Групповая фотография проводится в тех случаях, когда работа выполняется несколькими рабочими, в частности при бригадной – организации труда. Самофотография проводится самими работниками, которые фиксируют величину потерь рабочего времени и причины их возникновения. Фотографии времени использования оборудования – это наблюдения эффективности использования оборудования и затрат времени на его обслуживание рабочими.

При фотографии производственного процесса одновременно проводится изучение затрат рабочего времени исполнителем, времени использования оборудования и режимов его работы.

Различают два метода проведения ФРВ: непосредственных замеров времени, и когда регистрируются продолжительность наблюдаемых элементов затрат времени, и моментных наблюдений, когда фиксируются состояния рабочих мест, а структура затрат времени останавливаются по количеству моментов, когда отмечались соответствующие состояния.

В зависимости от цели анализа трудового процесса используются различные технические средства: секундомеры, хроноскопы, кинокамеры, телекамеры, телекамеры и др.

2.5 Социальные проблемы управления трудом

Социально-трудовые отношения - это объективно существующие взаимозависимость и взаимодействие субъектов этих отношений в процессе труда, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни. В системе социально – трудовых отношений. Субъектами социально-трудовых отношений, могут быть индивидуум, группа индивидуумов, объединенных каким-либо системообразующим признаком. В качестве предметов социально-трудовых отношений выступают определенные стороны в трудовой жизни человека, содержание которых зависит от жизненного цикла человека и специфики задач, решаемых им на каждом из этих циклов. Как предмет социально-трудовых отношений между работниками и работодателями может выступать так же кадровая политика в целом и ее отдельные элементы: аттестация кадров; контроля и анализа трудовой деятельности; трудовая активность; оценка эффективности труда; ор-

ганизация и нормирования труда; трудовые конфликты и их развитие; трудовая мотивация.

Тип социально-трудовых отношений определяется их характером, а именно тем каким конкретно образом, на основе каких принципов принимаются решения в социально-трудовой сфере.

Число основных фактов социально-трудовых отношений может отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развитие общественного труда и производства.

Оценка состояния и степени развитости социально-трудовых отношений можно отнести особенности социальной политики, глобализацию экономики, развития общественного труда и производства.

Оценка состояния и степень развитого социально-трудовых отношений покоится на использовании показателя качества трудовой жизни.

Под качеством трудовой жизни понимается систематизированная совокупность свойств, характеризующих условия труда в самом широком смысле этого слова – это условия производственной жизни – и позволяющих учесть степень реализации интересов работника и использования его способностей.

Оценку качества трудовой жизни производят по следующей системе показателей, характеризующие: распределения заработной платы, использования рабочего времени, показателя безопасности и условий труда др.

Отчуждения – это форма отношений к труду, характеризующихся настроениями бессмысленности, беспомощности, отстраненности.

Бессмысленность труда ощущают людьми, которые, выполняя какую-то производственную операцию, часть работы, не представляют назначения конечного продукта, области его использования или полагают, что их деятельность не приносит пользы, а может быть, даже вредна обществу.

Беспомощность может ощущать сотрудник предприятия, которые не имеют защиты перед произволом своего руководителя или собственника предприятия, а так же не имеют возможности влиять на принимаемые решения.

Отстраненность обусловлена трудностями деловых и дружеских контактов, отсутствием перспектив профессионального и административного роста, неприятием коллектива предприятия, общества.

Прежде всего это относится к организации социального партнерства на предприятиях и в обществе. Важную роль играют применение партисипативного стиля управления, организация кружков качества, бригад результативности.

Наряду с различными формами демократии для повышения интереса сотрудников к содержанию труда используются так же организационно-технологические решения (отказ от применения конвейеров с регламентированным ритмом, укрупнения производственных операций, включение в функции работников, управленческих решений). Наиболее радикальным средством борьбы с отчуждением является общая ориентация персонала на непрерывный процесс нововведений в продукции, технологии, организации труда, производстве и управлении.

Важнейшей формой социально-трудовых отношений в условиях функционирования рынка труда является социальное партнерство, которое пред-

ставляет собой такой тип и систему отношений между работодателями и работниками, при котором в рамках социального мира обеспечивается согласования их важнейших социально-трудовых интересов.

Отношения между социальными партнерами должны складываться на основе принципов, выработанных Международной организацией труда, к числу которых относятся установление всеобщего и прочного мира на основе социальной справедливости, предоставление работникам нормальных условий труда, признание и гарантия права на объединение, право всех людей на материальное благосостояние и духовное развитие в условиях свободы, достоинства и равных возможностей. Наряду с общими принципами МОТ выделяются специфические принципы организации работы партнеров при осуществлении ими таких форм взаимодействия, как коллективные переговоры, заключение договоров и соглашений, взаимные консультации и контроль, разрешение коллективных споров. К этим принципам относятся трехсторонность на основе представительства государства, профсоюзов и предпринимателей, равенство сторон и недоступность ущемления прав ни одной из них, полномочность представителей сторон, ответственность за принятые взаимные обязательства, стремление сторон урегулированию возможных трудовых споров с помощью примирительных методов и процедур.

Справедливость целесообразно рассматривать как равенство возможностей. Основные направления реализации равенства возможностей:

- 1) распределение общественного богатства и продуктов труда;
- 2) защита достоинства и имущества граждан;
- 3) доступность образования и медицинской помощи;
- 4) развитие и использование природных способностей;
- 5) поведение на рынках труда, товаров и ресурсов;
- 6) участие в управлении предприятием, деятельности региональных и государственных органов власти.

Одна из наиболее негативных тенденций развития цивилизации состоит в постоянном росте преступности во всех странах, особенно в развитых и в государствах с переходной экономикой. На предприятиях росту преступности способствуют: несправедливость в оплате труда и оценке заслуг сотрудников, неясность в правах собственности, сложные производственная и организационная структура, запутанная система учета, низкое качество должностных инструкций, необоснованная система отбора и аттестации персонала.

Для предупреждения экономических преступлений на предприятии специалисты рекомендуют: совершенствовать системы отбора и оценки персонала, сбор информации о потенциальных сотрудниках, оценка не только деловых, но и моральных качеств сотрудников, упрощение организационных структур, совершенствование систем учета дублирование и контроль бухгалтерских операций, организацию систем внутреннего аудита.

Трудовое поведение – это индивидуальные и групповые действия, показывающие направленность и интенсивность реализации человеческого фактора в производственной организации. Это сознательно регулируемый комплекс действий и поступков работника, связанных с совпадением профессиональных

возможностей и интересов с деятельностью производственной организации, производственного процесса. Структуру трудового поведения можно представить следующим образом:

- циклически повторяющиеся действия, однотипные по результату, воспроизводящие стандартные статусно-ролевые ситуации или состояния;
- маргинальные действия и поступки, которые формируются в фазах переходного состояния от одного статуса в другой;
- поведенческие схемы и стереотипы, часто встречающиеся образцы поведения;
- действия, в основе которых лежат рационализированные смысловые схемы, переведенные в план устойчивых убеждений;
- акции, совершаемые под диктатом тех или иных обстоятельств;
- спонтанные действия и поступки, спровоцированные эмоциональным состоянием;
- осознанное или неосознанное повторение стереотипов массового и группового поведения;
- действия и поступки как трансформация влияния других субъектов, применяющих различные формы принуждения и убеждения.

Существуют различные составляющие трудового поведения: потребности – нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности организма, человеческой личности, социальной группы, общества в целом; интересы – реальные причины действий, формирующихся у социальных групп, индивидов в связи с их различиями по положению и роли в общественной жизни; мотивы – осознанное отношение (субъективное) к своим поступкам (внутреннее побуждение); ценностные ориентации – разделяемые личностью социальные ценности, являющиеся целью жизни и основными средствами ее достижения и в силу этого приобретающие функцию важнейших регуляторов трудового поведения индивидов; установка – общая ориентация человека на определенный социальный объект, предшествующая действию и выражающая предрасположенность действовать определенным образом относительно данного объекта; трудовая ситуация – комплекс условий, в которых протекает трудовой процесс; стимулы – внешние то отношения к человеку воздействия, которые должны побудить его определенному трудовому поведению.

Отношение к труду характеризует стремление (или отсутствие его) человека максимально проявлять свои физические и духовные силы, использовать свои знания и опыт, способности для достижения определенных количественных и качественных результатов. Отношение к труду – сложное социальное явление, оно представляет собой единство трех элементов. Первый (мотивационный) элемент связан с трудовыми мотивами и установками, которыми руководствуется работник в трудовой деятельности. Они являются побудителем трудового поведения, трудовых поступков и действий, в совокупности образуют мотивационное ядро.

Второй элемент представляет собой трудовую активность работников и проявляется в таких формах поведения, как степень выполнения норм выработки, качество выполняемой работы; дисциплинированность; инициативность;

овладение передовыми приемами и методами труда; многостаночное обслуживание и т. д.

Третий (оценочный) элемент представляет собой субъективное переживание работников. Он связан с их внутренним состоянием, вызванным выполняемой работой.

Цель изучения отношения к труду – это выявление механизма его формирования и управления им. Наиболее значимыми моментами при этом являются изучение факторов формирующих отношение к труду, и выявление степени его воздействия на производственные показатели работника.

Факторы, формирующие отношение к труду, можно разделить на объективные условия и обстоятельства, которые образуют независимы от субъекта предпосылки его деятельности, связанные с особенностями производственной и непромышленной среды, и субъективные, являющихся отражением внешних условий в сознание и психике работника, с его индивидуальными особенностями.

Удовлетворенность трудом – это состояние сбалансированности требований (запросов), предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям, и субъективной оценки возможностей реализации этих запросов.

Выделен целый ряд достаточно конкретных значений удовлетворенности трудом, отражающих его роль, функции, последствия в социально – экономической жизни, в организации и управлении. Эти значения можно измерять с помощью социологических методов исследования, регулировать и управлять ими.

Трудовой конфликт – это противоречие организационно – трудовых отношений, принимающее характер прямых Социальных столкновений между индивидами и группами работников.

Трудовой конфликт, как правило имеет негативные последствия (падение мотивации к труду и фактических показателей трудовой деятельности, фактические потери времени, ухудшение взаимопонимания и т.д.)

Наряду с негативными последствиями трудовой конфликт выполняет и некоторые позитивные функции: через конфликт становится открытой информация, которая функционально необходима всем и многим; в результате конфликта индивиды получают социальный опыт, знания, которые недоступны в обычных условиях; в конфликте разрешаются накопленные негативные настроения, происходит очищение моральных ориентаций; конфликт стимулирует изменения, через него официально признается какая-то проблема.

Причины трудовых конфликтов можно разделить на объективные и субъективные. В основе трудового конфликта могут лежать объективные недостатки, слабости, ошибки в организации труда. Трудовой конфликт может основываться на субъективных особенностях и состояниях индивидов и групп. Объективные и субъективные причины не всегда различимы между ними нет четких границ.

Причины трудовых конфликтов можно рассматривать и более конкретно, исходя из типов противоречий, лежащих в их основе.

1 Проблема распределительных отношений

- 2 Сложности функционального взаимодействия
- 3 Рольные противоречия
- 4 Сугубо деловые разногласия
- 5 Раздел вины, ответственности
- 6 Лидерство
- 7 Неудовлетворительные условия труда
- 8 Несовместимость
- 9 Половозрастной состав организации
- 10 Социальные различия

Производственные конфликты могут осуществляться в следующих основных формах: образование клика, забастовка, саботаж, интриги. Разрешение трудового конфликта – это процесс или целенаправленная деятельность, снимающие его причины и последствия.

Заключение

Курс «Экономика и социология труда» призван сформулировать у студентов современное экономическое мышление, четкое представление о механизме действия экономических законов в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда.

По окончании изучения предмета студент должен уметь исследовать экономические направления в области эффективности трудовой деятельности, социальные процессы труда и разрабатывать рекомендации по их регулированию и управлению, направленные на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, индивида в сфере труда.

Список использованных источников

СТП 101-00 Общие требования и правила оформления выпускных квалификационных работ, курсовых проектов (работ), отчетов по РГР, по УНРС, по производственной практике и рефератов. – Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2000. –62 с.

СТП 110-01 Общие требования к построению, изложению и оформлению учебно-методических документов. –Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2001. – 33с.

Приложение А
(обязательное)

Образец оформления титульного листа курсовой работы по дисциплине
«Экономика и социология труда»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное агентство по образованию
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономики и управления

Кафедра управления персоналом

КУРСОВАЯ РАБОТА

Организация оплаты труда на современном предприятии

ГОУ ОГУ 062100.4.3.04.00

Руководитель работы:

_____ И.П.Бобрешова

«__» _____ 2004 г.

Исполнитель:

Студент гр.01 УП

_____ И.В.Иванов

«__» _____ 2004 г.

Оренбург 2004

Приложение Б
(обязательное)

Образец оформления задания на выполнение курсовой работы по дисциплине « Экономика и социология труда»

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное агентство по образованию
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра управления персоналом

ЗАДАНИЕ

на выполнение курсовой работы

Студенту _____
(Ф.И.О. студента)

Тема: _____

Срок сдачи законченной работы _____

Исходные данные к работе _____

Перечень подлежащих разработке вопросов:

а) _____

б) _____

в) _____

г) _____

Перечень графического материала: _____

Дата выдачи задания _____

Руководитель курсовой работы _____

(Ф.И.О. преподавателя, ученая степень, звание)

Исполнитель _____

(Ф.И.О. студента)

Группа _____