**Лекция 1.**

Любой труд производителен, но уровень производительности может быть различен. Чтобы добиться наиболее рациональной величины производственных процессов, труд как таковой должен быть соответствующим образом организован, а его оценка – базироваться на определенных, экономически обоснованных показателях.

В условиях рыночной экономики возрастает значение факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятия.

 ·····························································

*Среди факторов эффективности существенное место занимает* ***организация труда****, под которой понимается система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.*

***Организация труда на предприятии*** *– это действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.*

Организация труда – это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности, поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

Развитием представлений о задачах организации труда являются положения о ее функциях, то есть специфических особенностях проявления организации труда на предприятии, ее воздействия на различные стороны производства. Анализ воздействия организации труда на производство позволяет выделить следующие ее функции.

*Ресурсосберегающая функция*, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, то есть ресурсов.

Кроме того, экономия труда включает в себя не только экономию средств производства, но и устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность организации труда на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение – один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребностей в топливе, энергии, металле и других материалах должен быть на 75–80% удовлетворен за счет их экономии. На это необходимо нацелить не только технологию, но и организацию труда.

*Оптимизирующая функция* проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессивному уровню технического вооружения производства, в достижении научной обоснованности норм труда и интенсивности труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам.

*Функция формирования эффективного работника* – это осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации.

*Трудощадящая функция* проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

*Функция возвышения труда* предполагает создание на производстве условий для гармоничного развития человека, повышение содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение разнообразия труда и его гуманизации.

*Воспитательная и активизирующая функции* направлены на выработку дисциплины труда, развития трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию этих качеств работника, а чем выше качества исполнителей, тем выше и уровень организации труда.

Понимание функций организации труда позволяет обеспечить всесторонний, комплексный подход к решению проблем организации труда на предприятии, более четко представить механизм воздействия организации труда на работника и само производство.

Место организации труда в организации деятельности предприятия определяется в соответствии с системным подходом (рис. 1.1).

Организация производства

Организация

технологических

процессов

Организация

труда

Организация

управления

Организация

средств

производства

Организация

работ

на предприятии

Рис. 1.1 – Место организации труда в организации производства

Требование системного похода к производству как одно из главных условий его эффективности определяет важность раскрытия взаимосвязей и взаимообусловленности всех организационных явлений и процессов на производстве. Так как процесс производства – это единство трех его основных компонентов: орудий труда, предметов труда и самого труда, то и организация производства есть единство подсистем организации орудий труда и предметов труда, т. е. организации средств производства, а также организации труда. Средства производства функционируют в рамках определенных технологических процессов, поэтому подсистему организации средств производства более полно будет представлять подсистема организации технологических процессов. Кроме организации средств производства организация технологических процессов включает в себя совокупность процедур, связанных с выполнением разных работ на предприятии. Подсистема организации технологических процессов вместе с подсистемами организации труда и организации управления образует систему организации производства.

Но производство динамично, требует постоянного поддержания пропорциональности и равновесия, оперативного реагирования на внешние и внутренние возмущения, т. е. управления. Организация управления подразумевает наличие определенной структуры органов управления и выполнение присущих им функций по планированию процессов, их организации (установлению, формированию, совершенствованию порядка функционирования), регулированию, координации, анализу, контролю и др.

В законченном виде организация производства как динамичная система может быть представлена в виде совокупности трех подсистем: организации технологических процессов, организации труда и организации управления.

Организация технологических процессов – это та совокупность организационных решений, которая определяет порядок функционирования средств производства, их сочетание и пространственное размещение, а также порядок осуществления технологических операций и процедур, составляющих существо каждого вида производственной деятельности.

Есть несколько точек зрения на соотношение организации производства, организации труда и организации управления. Например, есть суждение, что организация производства и организация труда – взаимосвязанные, но относительно самостоятельные системы. При этом под организацией производства понимают организацию вещественных элементов трудового процесса, то есть организацию средств производства.

По другой версии, организация труда – часть организации производства, а параллельно с ней существует организация управления.

**Задачи, содержание и принципы организации труда**

Организация труда – это организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства.

Задачи организации труда:

1. технико-технологические – выражают влияние, оказываемое организацией труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор технологических процессов (например, проектирование цехов, разработка новых технологических процессов, конструирование оборудования);
2. экономические – выражают направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость производства продукции, максимальную рентабельность производства;
3. психофизиологические – создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую работоспособность человека в течение длительного времени (например, за счет обоснованных режимов труда и отдыха, создания нормальных условий труда);
4. социальные – их основной целью является обеспечение содержательности и привлекательности труда, обеспечение сочетания физических и умственных усилий сотрудников при выполнении определенных работ и функций.

Перечисленные задачи связаны между собой и с совершенствованием техники и технологии производства. На практике невозможна эффективная реализация решения одной из перечисленных задач, обособленно от других задач. Наибольшая эффективность достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач.

Основные направления организации труда:

1. разработка рациональных форм разделения и кооперации труда основана на обособлении частей производственного процесса, их технологических особенностей и квалификационных требований к рабочим;
2. организация рабочих мест – оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, их рациональное размещение, способствующее применению рациональных методов и приемов труда;
3. обслуживание рабочих мест – поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, что позволяет обеспечить бесперебойное снабжение рабочих мест материалами, услугами;
4. оптимизация трудового процесса путем внедрения рациональных методов и приемов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при минимальных затратах физической энергии;
5. создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализация режимов труда и отдыха;
6. аттестация рабочих мест – это комплекс мероприятий по оценке условий труда на рабочих местах организации;
7. нормирование труда – установление меры затрат труда на изготовление единицы изделия или выполнение заданного объема работы в определенных организационно-технических условиях; 8) подготовка производственных кадров.

В основе организации труда лежат следующие основные принципы: комплексность, системность, специализация, регламентация, стабильность, целенаправленное творчество.

*Принцип комплексности* означает, что организация труда развивается не по одному направлению, а по всей их совокупности; касается не одного работника, а всего коллектива.

*Принцип системности* предусматривает взаимное согласование всех составляющих элементов трудовой деятельности, а также устранение противоречий между ними.

*Регламентация* – это установление и соблюдение определенных правил, положений, инструкций, нормативов, которые разработаны на основе объективных закономерностей развития системы управления.

*Специализация* заключается в закреплении за каждым подразделением определенных функций, работ и операций с возложением на них ответственности за конечные результаты их деятельности.

Трудовой коллектив должен работать в условиях *стабильности* (его состава, функций и задач). Важно, чтобы любые изменения этих трех компонентов были обоснованы объективными потребностями и происходили на научной основе.

*Целенаправленное творчество* состоит в достижении двух взаимосвязанных целей: разработка и внедрение новых приемов труда и максимальное использование творческого потенциала управленческих работников.

**Развитие научной организации труда**

 ·····························································

***Научная организация труда*****(*НОТ*)** *– процесс совершенствования организации труда на основе достижений науки и передового опыта.*

 ·····························································

Родоначальником науки об организации производства является Фредерик Уинслоу Тейлор (1856–1915). Основные его труды: «Управление фабрикой» (1903) и «Принципы научного менеджмента» (1911). Вклад Тейлора в науку об организации производства заключается в формировании основных принципов научной организации труда и управления:

1. Изучение и оптимизация производственных процессов на основе разделения их на части: операции, элементы операций, отдельные движения.
2. Рабочих необходимо обучать наиболее рациональным приемам труда.
3. Рабочему необходимо устанавливать конкретное задание (урок).
4. Рабочий должен быть только исполнителем.
5. Необходимо полное использование рабочего дня.
6. Введение повышенной оплаты труда за выполнение установленной высокой нормы (система дифференциации оплаты труда).

Система Тейлора получила широкое распространение в первые три десятилетия XX в.

Супруги Френк (1868–1924) и Лилиан Моллер Гилбрет (1878–1972) проводили исследования в условиях массового поточного производства, при котором темп работы каждого приема зависит от установленного ритма всего потока. Гилбреты разработали методику микроанализа движений, что положило начало научной организации трудовых процессов. Для своих исследований супруги впервые применили фотоаппарат и кинокамеру, изобрели микрохронометр (часы с секундной стрелкой, способной фиксировать время с точностью до 1/2 000 минуты). Основные труды Гилбретов: «Изучение движений как способ повысить производительность работы», «Азбука научной организации труда», «Психология управления».

Гаррингтон Эмерсон (1853–1932) изложил идеи создания систем, объединяющих труд целых коллективов в книге «Двенадцать принципов производительности».

Российской империи и затем в СССР одним из первых теоретиков науки об организации был Александр Александрович Богданов, автор фундаментального труда «Тектология. Всеобщая организационная наука».

Крупным теоретиком в области организации труда в первые годы советской власти был профессор Осип Аркадьевич Ерманский (1866–1941). В 1918 г. вышла его книга «Система Тейлора». Затем – книга «Научная организация труда и производства и система Тейлора». В ней он писал, что проблема научной организации труда «представляет собой редкое сочетание глубокого теоретического интереса с практическим значением остроактуальной задачи». Осуществив подробный анализ системы организации труда, созданной Тейлором, О. А. Ерманский выделил основные ее требования и среди них – самое существенное: «Ничто не должно делаться по рутине. Все, даже самая мелочь, должна быть предварительно исследована научно. Все должно быть заранее предвидено, целесообразно построено и точно установлено. Работа рабочих и служащих должна быть точным выполнением этого заранее выработанного, подробно и научно обдуманного плана».

Наиболее известная работа О. А. Ерманского – «Теория и практика рационализации», изданная в 1925 г. Одним из важнейших законов человеческой работы ученый называл закон накопления упражнений (навыков), который создает возможность при неизменном расходе сил получать больший результат. Условием накопления упражнений является повторение одних и тех же движений.

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки, автором свыше 200 научных работ был Алексей Капитонович Гастев (1882–1939). Основные его научные труды: «Как надо работать» (1921), «Трудовые установки» (1924). «Нормирование и организация труда» (1929), «Научная организация труда» (1935). В 1920 г. Гастев основал Институт труда при Всесоюзном центральном совете профессиональных союзов (ВЦСПС), преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ). Научные идеи и воззрения А. К. Гастева реализовывались в работах ЦИТа. Первым программным документом института стали правила, сформулированные Алексеем Капитоновичем в книге «Как надо работать». К правилам были обширные комментарии, пояснения и дополнения. Сами правила были широко опубликованы в виде плакатов, листовок. Их можно было встретить на многих рабочих местах в цехах, учреждениях. Актуальность приведенных правил не утрачена и в наши дни.

В настоящее время работа по организации, нормированию и оплате труда

законодательно отнесена к компетенции предприятий. Современная научная организация труда включает в себя как организационно-технические и техникоэкономические, так и психофизиологические аспекты организации труда и управления. Совершенствование организации труда и управления персоналом в индустриально развитых странах является объектом специального изучения многочисленными научно-исследовательскими учреждениями, государственными и частными консультативными фирмами.

В целом, можно выделить несколько этапов развития организации труда как отрасли научного знания:

1. Исследование физиологических основ трудовой деятельности. Рассмотрение работников в рамках объектной позиции.
2. Исследование психофизиологических основ трудовой деятельности и их учет при организации производственных процессов.
3. Исследование группового взаимодействия в процессе трудовой деятельности. Появление «сотрудника».
4. Выделение субъективной позиции трудовой деятельности, рассмотрение «работника интеллектуального труда», появление «персонала» и «персонал-технологий» .