



Организация труда – это деятельность, одна из управленческих функций, часть управления предприятием (организацией) по созданию, поддержанию, упорядочению и развитию системы организации труда.

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

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

Значение организации труда вытекает из содержания решаемых ею задач. В экономическом плане организации труда – это средство предотвращения возможных диспропорций между уровнем развития технологии производства и техники, с одной стороны, и уровнем организации живого труда - с другой.

Значение организации труда в том, что она обеспечивает экономию рабочего времени, экономию затрат труда, способствует рациональному использованию рабочей силы и снижению удельных затрат на нее, позволяет лучше использовать вещественные элементы производства, повышать качественные показатели труда.

Социальное значение организации труда состоит в обеспечении благоприятных условий труда, снижении тяжести и напряженности труда, оптимизации нагрузок на работника и отдельные его органы, сохранении здоровья и поддержании высокого уровня работоспособности человека, увеличении периода его трудоспособности.

Важный аспект социального значения организации труда – содействие росту культурного, профессионального и квалифицированного уровня работников; рациональное использование трудового потенциала в соответствии с его количественными и качественными характеристиками; повышение престижности тех или иных профессий и сфер деятельности.

Нормирование труда: понятие, место в хозяйственной деятельности предприятия

Под нормированием труда следует понимать объективно необходимую деятельность по упорядочению процесса труда, которая на основе разработанных методов и средств организует, регулирует и стабилизирует социотехническую систему предприятия путем непрерывного установления и применения норм, отвечающих потребностям субъекта нормотворчества.

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

Нормирование труда в рыночных условиях должно строиться на следующих основных принципах:

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

Установлению нормы времени (трудоемкости) на выполнение конкретной работы (функции) в нормальных организационно-технических условиях должно предшествовать определение необходимой профессии (специальности) и квалификации исполнителя, поскольку каждая конкретная работа может быть выполнена в минимально возможное время только подготовленными для ее

выполнения работником (специалистом) требуемой квалификации.

Трудоемкость работ (функций), подлежащих выполнению работниками, установленная без учета профессиональной подготовленности и квалификации исполнителей, не является научно обоснованной. Она не отражает общественно необходимые затраты на ее выполнение и, как правило, завышена. Такая трудоемкость не позволяет достигнуть нормальной производительности труда.

1. Нормирование труда работников должно быть ориентировано на достижение нормальной производительности труда при полном рациональном использовании фонда рабочего времени и выполнении норм на 100%.

Известный американский специалист по нормированию труда Роберт И.Нолан выделил следующие основные требования, являющиеся необходимым условием успешного применения программы нормирования труда.

а) Нормативы должны быть точными, их следует определять на основе наиболее эффективного способа выполнения той или иной операции.

б) Необходимо уделять внимание каждому работнику и тем побудительным мотивам, которые им движут.

в) Работа должна быть организована таким образом, чтобы каждый человек четко знал свои обязанности и то, что ждет от него руководство.

г) Любая программа нормирования труда должна строго оговаривать, что всякая экономия может быть достигнута только при соблюдении всех норм трудовых отношений.

1. Последовательный переход на использование норм времени на выполнение операций, процедур и работ как наиболее точных методов определения необходимой численности работников и оценки уровня производительности их труда.

Данный принцип обусловлен объективными обстоятельствами и необходимостью решения организационных задач, прежде всего отсутствием на предприятии специалистов по вопросам организации и нормирования труда.

Измерение производительности на основе применения норм труда позволяет руководству иметь реальную картину работы всех работников подразделений. Сравнение рабочей нагрузки, приходящейся на подразделение, с фактически

отработанным количеством часов позволяет выявить избыток или недостаток работников той или иной специальности и квалификации.

Воздействие рыночных отношений на теорию и практику нормирования труда

Характеризуя исторический аспект становления и развития нормирования труда в нашей стране, можно со всей определенностью отметить, на данную деятельность оказывали влияние факторы, присущие плановой, командно-административной экономике и обусловившие ее современное кризисное состояние. Нормирование труда в данных условиях обосновывало теорию и практику ведения социалистического хозяйства. Между нормированием труда и практикой реализации закона планомерного и пропорционального развития социалистического народного хозяйства существовала тесная взаимосвязь.

Технически обоснованные нормы труда служили базой установления плановой трудоемкости выпускаемой продукции, формирования профессионального и количественного состава производственного коллектива, определения фонда заработной платы предприятия, степени эффективности использования технологического оборудования и рабочего времени, т.е. служили основой формирования пропорций в распределении совокупного общественного труда