

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Экономика труда

Направление подготовки (специальность) Экономика

Профиль образовательной программы Экономика предприятий и организаций

Форма обучения заочная

СОДЕРЖАНИЕ

1	Конспект лекций	3
1.1	Лекция № 1 <i>Труд как основа жизнедеятельности человека и общества</i>	3
1.2	Лекция № 2 <i>Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица</i>	7
1.3	Лекция № 3 <i>Общие принципы организации трудовых коллективов. Условия труда</i>	13
1.4	Лекция № 4 <i>Организация трудовых процессов и рабочих мест. Режим труда и отдыха</i>	18
2	Методические указания по выполнению лабораторных работ	22
2.1	Практическое занятие 1 <i>Труд как основа жизнедеятельности человека и общества</i>	22
2.2	Практическое занятие 2 <i>Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица</i>	22
2.3	Практическое занятие 3 <i>Организация труда в обществе и управление трудом</i>	22
2.4	Практическое занятие 4 <i>Организация труда на предприятии</i>	23
2.5	Практическое занятие 5 <i>Общие принципы организации трудовых коллективов. Условия труда</i>	23
2.6	Практическое занятие 6 <i>Организация трудовых процессов и рабочих мест. Режим труда и отдыха.</i>	24
2.7	Практическое занятие 7 <i>Методические основы нормирования труда.</i>	24
2.8	Практическое занятие 8 <i>Организация оплаты и стимулирования труда</i>	25
2.9	Практическое занятие 9 <i>Эффективность и производительность труда</i>	25
2.10	Практическое занятие 10 <i>Социально-психологические аспекты трудовой деятельности</i>	26

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1. 1 Лекция №1 (2 часа).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

1.1.1 Вопросы лекции:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «экономика труда» и ее место в системе научных знаний.
2. Сущность и социально-экономическая роль труда.
3. Характер и содержание труда.
4. Виды и классификация труда.

1.1.2 Краткое содержание вопросов:

1 Предмет, объект и задачи дисциплины «Экономика труда», ее место в системе научных знаний.

Экономика труда является важной комплексной дисциплиной, рассматривающей как экономические, организационные, так и социально-психологические аспекты трудовой деятельности.

Предметом экономики труда являются труд в его исторически определенной форме, общественная организация труда. Экономика труда относится и к числу конкретных дисциплин, она изучает трудовую деятельность человека, позволяет получить дифференцированные представления о сущности и роли труда, его месте в жизни человека и общества, о путях повышения эффективности труда.

Вопросы экономики труда в последние годы приобрели весьма острый характер; это обусловлено преобразованиями и реформированием жизни общества, новыми условиями хозяйствования. Недостаточное к этим вопросам внимание и нерешенность их могут вызывать социальную напряженность в обществе. Поэтому необходимо и уточнение, и пересмотр, а в ряде случаев, и переосмысление позиций к отдельным проблемам, составляющим сущность и содержание экономики труда как научной дисциплины. Среди этих проблем, прежде всего, мотивация и стимулирование труда, условия труда, подготовка и повышение квалификации кадров, формирование и функционирование рынка труда, расстановка **кадров** в трудовом коллективе, формирование трудовых коллективов, измерение и нормирование труда.

Экономика труда занимает особое место в системе экономических наук. В отличие от отраслевых экономик, где проблемы труда рассматриваются в качестве одного из факторов производства, экономика труда изучает способы организации и стимулирования эффективной трудовой деятельности людей, их взаимоотношения в процессе производства средств, необходимых для жизнеобеспечения человека и общества путем удовлетворения их материальных, духовных, социальных потребностей.

Практически нет такой экономической проблемы в любой сфере человеческой деятельности, которая в той или иной степени не была бы связана с трудом и интересами человека. Именно экономика труда как наиболее близкая к повседневной практике область экономической науки призвана изучать закономерности формирования и развития эффективного взаимодействия человека с природой. Но и экономика труда может успешно решить свои задачи лишь во взаимосвязи с другими экономическими, а также социальными, правовыми, инженерными дисциплинами. При этом она расширяет сферу влияния за счёт распространения её положений на решение экономических и социальных проблем, начиная

от первичного трудового коллектива предприятия до отрасли, региона и экономики страны в целом.

По существу, объективно и правомерно рассматривать все проблемы экономики через призму труда и в этом смысле экономика труда является и прикладной, и теоретической экономической наукой. При этом проблемы труда становятся сферой приложений, как общих экономических законов, так и законов, отражающих сущность труда - экономии времени, перемены труда, распределения по труду, неуклонного повышения производительности труда, опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста оплаты труда.

Роль экономики труда в рамках общей экономической теории видится в упреждающих практику выявлении, обосновании и оптимальном решении приоритетных проблем труда, ориентированных на создание экономических и социальных предпосылок для повышения уровня жизни населения.

Решение такого рода проблем должно базироваться на экономических расчётах и сравнениях с учетом соблюдения минимально необходимых уровней установленных социальных стандартов и нормативов, например, прожиточного минимума, минимального размера оплаты труда, размера пенсий, социальных выплат, льгот и т. п.

2 Сущность и социально - экономическая роль труда

Два с половиной столетия человечество пытается понять и раскрыть сущность труда. В одном случае труд отождествляют с работой, в другом - его возводят до уровня божественного творения, в третьем - под трудом понимают любую деятельность, даже если она не приносит пользу и результатов. Однако, несомненно, что труд - естественное и непереносимое условие существования человека, основа его жизнедеятельности и развития. В самой человеческой природе изначально заложена потребность трудиться. Причём, эта потребность не зависит от общественно-экономического устройства государства, форм собственности, способов и условий хозяйствования.

В экономической литературе широко распространенным является определение труда, которое дал К. Маркс. Труд - «это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2 изд. Т. 23, с. 188). Это определение не утратило своего значения и сегодня, поскольку акцентирует внимание именно по объективности и целесообразности присущей только человеку сфера деятельности, называемый трудом. Этим труд отличается от работы, которая является чисто физическим понятием, может выполняться не только человеком, но и машиной, и животным и измеряется в отличие от труда, измеряемым рабочим временем, в натуральных единицах - килограммах, гектарах, метрах, штуках и т.п.

Важно заметить, что человеческий труд по своей сущности является также и общественным трудом, имея в виду его созидательную роль в жизни общества, идеи коллективизма, причастность человека к общим результатам труда.

Обязательным элементом процесса труда является труд, предметы труда, средства труда.

Собственно труд это и есть использование человеком совокупности своих физических и духовных способностей, называемых рабочей силой для превращения располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимые для личного или общественного потребления продукт.

К предметам труда относятся земля и её недра, флора и фауна, сырьё и материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетики, материальные и информационные потоки.

Средствами труда являются машины, приборы, инструменты, различное оборудование и приспособления, организационная оснастка рабочего места, средства программного обеспечения.

Труд, как целесообразная и полезная деятельность человека обладает следующими свойствами: осознанность действий, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.

Труду принадлежит великая роль в истории человечества. Он всегда был и будет источником существования и развития людей. Труд, писал Ф. Энгельс, представляет собой «первое основное условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» (Маркс К., Энгельс Ф., Соч. -2 изд., т. 20, с. 486).

В процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают опыт и навыки, раскрывают свои способности, постоянно пополняют и обогащают знания и умения. Труд, общественные отношения, складывающиеся в процессе труда оказывают вполне определенное влияние на общество и его развитие.

Многочисленные примеры людей, достигших высоких и даже выдающихся результатов в производственной деятельности, науке, искусстве, литературе свидетельствует, что достигнуты эти результаты, прежде всего благодаря систематическому труду, для которого характерны строгая и четкая регламентация, целенаправленность, собранность, организованность.

3 Характер и содержание труда

Характер труда предполагает наличие в нем ряда признаков (черт), позволяющих говорить о способе соединения личных и вещественных факторов производства, об экономической и социальной сущности отношений, месте работника в трудовом процессе и производства в целом.

Содержание труда - это совокупность факторов, определяющих роль и развитие главного составляющего процесса труда - человека. Наиболее важным среди них являются: состав и объем трудовых функций, обусловленных разнообразием и особенностями трудовых движений, действий и приёмов; наличие специальных знаний и навыков и степень их влияния на качество и эффективность труда; соотношение умственного и физического, творческого и репродуктивного труда. Следует подчеркнуть, что характер и содержание труда выражают две стороны одного и того же явления: сущность и форму общественного труда, что делает эти понятия неразрывными и взаимообусловленными. Основные отличительные черты характера и содержания труда - всеобщность, сложность, коллективизм, свобода, творчество, ответственность, воспитательность.

Всеобщность означает обязательность труда для всех лиц, способных трудиться; вместе с тем рыночные отношения в экономике делают реальным формирование и функционирование рынка труда с проблемами занятости и безработицы, в связи с чем, важное значение приобретает социальная защищённость трудовой деятельности человека: установление правовых гарантий обеспечения занятости, комплексация безработицы, обеспечение прожиточного минимума, поддержание малообеспеченных групп населения и т.д.

Важная относительная черта характера и содержания труда - его сложность. Эта черта обусловлена тем, что труд требует не только расходования простой человеческой рабочей силы («мускульная энергия»), но и применения вполне определенных знаний, навыка, опыта, которые приобретаются со временем и требуют затрат сил и материальных средств.

Сложность труда определяется также поставленными задачами по изменению предмета труда, его свойств и применяемыми средствами труда. Характерной чертой труда является коллективизм. Исторически сложилось так, что в процессе производства люди непосредственно связаны между собой, обмениваясь сырьем, различной продукцией, готовыми изделиями, информацией; поэтому труд всегда является общественным. В крупном производстве преобладает коллективный труд, формирующий отношения и взаимосвязи участников процесса труда, активизирующий способности человека, порождающий творческое сотрудничество и

взаимопомощь. Свобода труда проявляется через право на выбор профессии, рода занятий и места работы в соответствии с желанием, образованием и возможностями человека. Степень свободы труда также обуславливается добровольным выбором человеком форм собственности. Следует подчеркнуть, что важное значение имеет индивидуальный подход к определению и оценке мотивов труда каждого человека исходя из его предпочтений - размера заработка, отношений в коллективе, интереса к содержанию работы, условий труда, социальные гарантии и защищенности. Степень свободы труда тесно связана с такими чертами характера труда как творчество, ответственность, воспитательность.

Разнообразие черт характера и содержания труда находит отражение в классификации труда по видам.

4 Виды и классификация труда

Существует многообразие различных видов труда. Для всестороннего и тщательного изучения процесса труда выделяют следующие группы квалификационных признаков, отличающих тот или иной вид трудовой деятельности: характер и содержание труда; предмет и продукт труда; средства и способы труда; условия труда.

Классификация видов труда по его характеру и содержанию рассматривается в двух аспектах - структурном и социальном.

Структурный аспект связан с составом, объемом и сложностью трудовых функций, необходимостью специальных знаний и умений, соотношением физического и умственного труда, творческого и исполнительского.

Социальный аспект обусловлен формой собственности на средства производства, а также формами и способами мотивации труда. По этому признаку различают труд частный и наёмный, коллективный и индивидуальный, физический и умственный, творческий и репродуктивный, простой и сложный, труд по желанию или принудительный.

Классификация труда по его предмету и продукту базируется на видах и формах разделения труда. Так, может быть, выделен труд научный (или исследовательский), производственный, инженерный, управленческий, педагогический и др. Здесь же выделяется труд инновационный, предпринимательский, коммерческий, а также виды труда, носящие отраслевые признаки - промышленный (в т.ч. добывающий и перерабатывающий), сельскохозяйственный (в т.ч. труд в растениеводстве и животноводстве), строительный, транспортный, обслуживающий.

При классификации трудовой деятельности по применяемым средствам и способом труда выделяют труд ручной (технически невооруженный), механизированный (технически вооруженный), автоматизированный (компьютеризированный), а также низкотехнологичный, среднетехнологичный и высокотехнологичный.

В зависимости от условий труда, их благоприятности или не благоприятности выделяют также виды труда: стационарный и мобильный, наземный и подземный, привлекательный и непривлекательный, нерегламентированный (свободный) и регламентированный с разной степенью его регламентации.

Для общей характеристики того или иного вида конкретного труда используются рассмотренные квалификации признаки в их сочетании. Например, у рабочих производственной бригады на предприятии - труд преимущественно физический, средней сложности, коллективный, квалифицированный, технически вооруженный, средней тяжести, наёмный, передвижной, регламентированный, среднетехнологический.

Для научного работника эта характеристика труда выглядит следующим образом: труд умственный, индивидуальный, творческий, высококвалифицированный, научный, инновационный, стационарный, средней тяжести, привлекательный, самостоятельный, нерегламентированный.

Всесторонняя характеристика труда применительно к отдельному работнику и трудовому коллективу служит необходимой базой для оценки его соответствия требованиям, вытекающим из целей трудовой деятельности в решении экономических, организационных и социальных задач предприятия или работника.

1. 2 Лекция №2 (2 часа).

Тема: «Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица»

1.2.1 Вопросы лекции:

1. Понятие рынка труда. Механизм функционирования рынка труда.
2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование.
3. Занятость населения: социально-экономическая сущность, классификация.
4. Сущность и виды безработицы.

1.2.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие рынка труда. Механизм функционирования рынка труда.

Рынок труда, как и рынки капиталов, товаров, ценных бумаг и т.д., является составной частью рыночной экономики. На нем предприниматели и трудящиеся совместно ведут переговоры, коллективные или индивидуальные, по поводу трудоустройства, условий труда и заработной платы.

Рынок труда представляет собой систему общественных отношений, отражающих уровень развития и достигнутый на данный период баланс интересов между присутствующими на рынке силами: предпринимателями, трудящимися и государством.

Организационной формой выражения таких интересов на рынке труда являются ассоциации предпринимателей, с одной стороны, и профсоюзы - с другой. Государство же выступает в качестве работодателя на государственных предприятиях и инвестора, финансируя крупные проекты и программы развития.

Однако главная его функция заключается в определении правил регулирования интересов партнеров и противостоящих сил. В результате определяется та равнодействующая, которая служит базой решений и основой механизма регулирования рынка труда, куда включается и система социальной защиты, и система стимулирования развития производительных сил.

Исходя из данного выше определения рынка труда, установим составные части или элементы рынка труда. Ими будут:

1. Стороны рыночных отношений или субъекты рынка: работодатели или их представители и ищущие работу люди.
2. Правовые акты, регламентирующие отношения субъектов рынка труда.
3. Конъюнктура рынка - соотношение спроса и предложения труда, определяющая ставки заработной платы на конкретные виды труда и уровень занятости населения.
4. Службы занятости населения (центры, биржи, бюро и др.).
5. Инфраструктура рынка труда: службы профориентации, подготовки и переподготовки работников, фонды занятости, рекламные фирмы и др.
6. Система социальных выплат и гарантий для высвобождаемых из производства, переводимых на новое место работы, безработных.
7. Альтернативные временные формы обеспечения занятости: общественные работы, надомный труд, сезонные работы и др.

Наличие и взаимодействие всех элементов рынка труда необходимо для нормального его функционирования, под которым понимается положение, когда созданы все условия для выполнения функций рынка труда.

Указанные категории людей определяют предложение труда на рынке труда.

Основой трудового потенциала страны является ее экономически активное население, состоящее из занятых и безработных. Однако не все процессы распределения и перераспределения рабочей силы. Через него движется только та рабочая сила, которая

выступает товаром, то есть наемная рабочая сила. Часть ее находит рабочие места, становится занятым населением и покидает рынок, перемещаясь в сферу производства (сферу труда). Другая часть продавцов рабочей силы остается на рынке труда, дожидаясь нанимателя.

Что же касается тех носителей рабочей силы, которые являются в то же время собственниками рабочих мест (работодатели, самозанятые, члены кооперативов и иные коллективные собственники), то в этих случаях для соединения факторов производства купля-продажа рабочей силы не нужна. Это соединение осуществляется непосредственно, в процессе распределения рабочей силы минуя рынок труда.

Реформирование экономики на рыночных началах способствовало тому, что работа по найму оказалась основной формой занятости. Через рынок трудоустраиваются 86,9% рабочей силы. Не по найму работают 13,1% занятых, являющихся индивидуальными и совместными собственниками средств производства. Наиболее многочисленная группа из них - члены кооперативов и других коллективных предприятий и организаций (около 7 млн. человек).

Рынок рабочих мест как составная часть рынка труда, характеризующий потребность в труде или спрос на него, складывается из числа вакансий как на действующих, так и на вновь вводимых в действие предприятиях и организациях и количества рабочих мест, занятых работниками, не удовлетворяющими работодателя и потому ищущему им замену.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением труда конъюнктура рынка труда может быть трех типов:

1. Трудodefицитной, когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда.
2. Трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется большое число безработных и, соответственно, избыток труда.
3. Равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению. Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.

Рынок труда - явление многообразное, имеющее различные аспекты.

Различают модели или типы рынков труда, его виды и разновидности, а также сегменты. Важно понять, что под этим подразумевается. Имеются общие для любых рыночных условий характеристики рынков труда, но каждый региональный или национальный рынок труда имеет и свои особенности.

Среди типов выделяют внешний, или профессиональный, рынок труда и внутренний - внутрифирменный рынок. Среди разновидностей выделяются открытый и скрытый рынок труда. Каждый из рынков подразделяется на части, называемые сегментами.

Внешний - профессиональный рынок труда характеризует отношения между продавцами и покупателями труда в масштабе страны, региона, отрасли. Он предполагает первичное распределение работников по сферам приложения труда и их движение между предприятиями. Для этого необходимо, чтобы у предлагающих услуги труда было наличие профессий и специальностей, в которых нуждаются многие предприятия. Внешний рынок труда в значительной степени реализуется через текучесть кадров, то есть предполагает возможность свободного перехода с одного места работы на другое.

Внутренний рынок труда образуется в связи с перемещением работников с одной должности на другую пределах одного предприятия. Это перемещение может происходить по горизонтали - переводом на другое рабочее место и по вертикали - переходом с повышением в должности или ростом квалификации.

Внутренний рынок ориентирован на работников, специализированных для работы в условиях конкретного предприятия с учетом его особенно. Предприятие, если нет против этого каких-то конкретных причин, заинтересовано в сохранении людей, знающих специфику его производства. Поэтому развитие внутреннего рынка работает на снижение текучести кадров.

Открытый рынок труда охватывает все трудоспособное население, представленное на рынке труда. Этот контингент, в свою очередь, делится на:

1. Организованную, или официальную, часть открытого рынка, которая замыкается на государственную службу занятости населения и включает в себя также выпускников официальной или государственной службы профессионального образования.

2. Неофициальную часть - тех граждан, которые занимаются своим трудоустройством путем прямых контактов с предприятиями или негосударственными структурами трудоустройства и профессионального образования.

Скрытый рынок труда складывается из работников, занятых на предприятиях и в организациях, но имеющих большую вероятность потерять занятость и оказаться без работы. К этой разновидности рынка труда могут быть отнесены и работники, формально числящиеся на предприятиях, но не работающие и не получающие заработную плату. Такое положение сегодня наблюдается в российской экономике в большом масштабе. Оно вызвано ликвидацией прежней системы экономических отношений и производственных взаимосвязей, потерей традиционных поставщиков или потребителей и недостаточностью предпринимаемых усилий по переориентации производства, его конверсии, выводу предприятий из кризисного состояния.

Рынок труда представляет собой сложную систему отношений, которая подразделяется на части - подсистемы в виде конкретных целевых рынков, называемых сегментами.

Сегментация рынка труда - это процесс разделения работодателей и продавцов труда на группы по объединяющим их признакам. Сегментарный рынок труда - это рынок с четко обозначенными частями - сегментами, на которых сосредотачиваются определенные категории конкурирующих между собой работников. Такие сегменты образуются, например, на рынках женского труда, труда инвалидов, пожилых трудящихся и др.

Сегментирование рынка труда имеет большое значение для: анализа рынка; изучения его структуры и емкости; выявления контингента, образующего предложение труда и спрос на него; определения перспектив рынка труда. Подобное изучение составляет содержание маркетинга рынка труда.

Сегментирование производится по разным категориям и в зависимости от различных признаков. Ими могут быть: географическое положение, демографические характеристики, социально-экономические показатели, психографические показатели, поведенческие характеристики.

Особое значение имеет выделение сегментов, в которых сосредоточены мало конкурентоспособные группы лиц, нуждающихся в работе: молодежь, вступающая в трудоспособный возраст; пожилые работники; инвалиды 3-й группы; женщины с детьми, то есть все те, кто особо нуждается в социальной поддержке со стороны государства.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регуляторами являются факторы не только макро - и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы - заработной плате.

Важнейшим компонентом рынка труда является механизм его функционирования.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и трудоспособностью населения, желающего работать по найму на основе информации, полученной в виде изменений цены труда (функционирующей рабочей силы). Он имеет свою структуру. Она включает следующие элементы: спрос на труд, предложение труда, цена труда, конкуренция.

Основными компонентами рынка сельскохозяйственного труда являются: стоимость и цена рабочей силы; предложение и спрос на рабочую силу; конкуренция между работодателями, работниками, работодателями и работниками.

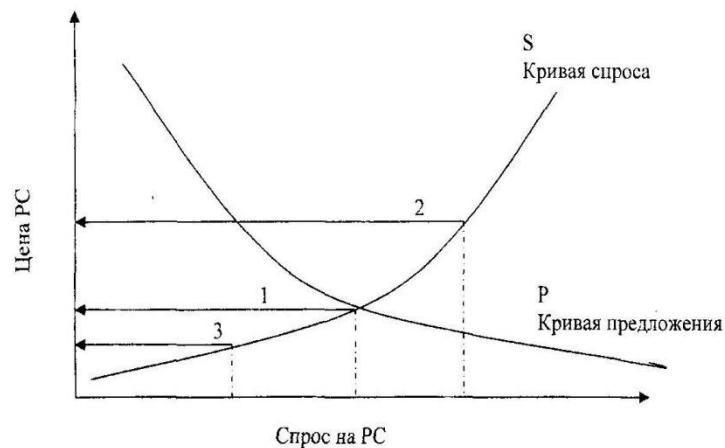


Рис.1. Зависимость цены рабочей силы от спроса и предложения

1) Неотделимость права собственности на товар - труд от его владельца. На рынке труда покупатель (работодатель) приобретает только право использования и частично распоряжения способностями к труду - рабочий слой в течение определенного времени.

2) При покупке товара «труд» взаимодействие продавца (наемного работника) и покупателя (нанимателя) длится гораздо дольше, чем при покупке, скажем, продовольственных товаров.

3) Наличие большого числа институциональных структур особого рода (разветвленной системы законодательства, служб занятости и т.д.) также порождает своеобразие отношений между субъектами рынка труда.

4) Различный профессионально квалификационный уровень рабочей силы, разнообразие технологий и т.д. вызывает необходимость высокой индивидуализации сделок при покупке товара «труд».

2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование

Два с половиной столетия человечество пытается понять и раскрыть сущность труда. В одном случае труд отождествляют с работой, в другом - его возводят до уровня божественного творения, в третьем - под трудом понимают любую деятельность, даже если она не приносит пользу и результатов. Однако, несомненно, что труд - естественное и неперенное условие существования человека, основа его жизнедеятельности и развития. В самой человеческой природе изначально заложена потребность трудиться. Причём, эта потребность не зависит от общественно-экономического устройства государства, форм собственности, способов и условий хозяйствования.

В экономической литературе широко распространенным является определение труда, которое дал К. Маркс. Труд - «это процесс, совершающийся между человеком и природой, т.е. целесообразная деятельность человека, в процессе которой он своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, создает необходимые потребительные стоимости» (Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2 изд. Т. 23, с. 188). Это определение не утратило своего значения и сегодня, поскольку акцентирует внимание именно по объективности и целесообразности присущей только человеку сфера деятельности, называемый трудом. Этим труд отличается от работы, которая является чисто физическим понятием, может выполняться не только человеком, но и машиной, и животным и измеряется в отличие от труда, измеряемым рабочим временем, в натуральных единицах - килограммах, гектарах, метрах, штуках и т.п.

Важно заметить, что человеческий труд по своей сущности является также и общественным трудом, имея в виду его созидательную роль в жизни общества, идеи коллективизма, причастность человека к общим результатам труда.

Обязательным элементом процесса труда является труд, предметы труда, средства труда.

Собственно труд это и есть использование человеком совокупности своих физических и духовных способностей, называемых рабочей силой для превращения располагаемых им природных, материальных и интеллектуальных ресурсов в необходимы для личного или общественного потребления продукт.

К предметам труда относятся земля и её недра, флора и фауна, сырье и материалы, полуфабрикаты, комплектующие изделия, объекты производственных и непроизводственных работ и услуг, энергетики, материальные и информационные потоки.

Средствами труда являются машины, приборы, инструменты, различное оборудование и приспособления, организационная оснастка рабочего места, средства программного обеспечения.

Труд, как целесообразная и полезная деятельность человека обладает следующими свойствами: осознанность действий, целесообразность, результативность, общественная полезность, энергозатратность действий.

Труду принадлежит великая роль в истории человечества. Он всегда был и будет источником существования и развития людей. Труд, писал Ф. Энгельс, представляет собой «первое основное условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что мы в известном смысле должны сказать: труд создал самого человека» (Маркс К., Энгельс Ф., Соч. -2 изд., т. 20, с. 486).

В процессе труда создаются не только материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей, но и развиваются сами работники, которые приобретают опыт и навыки, раскрывают свои способности, постоянно пополняют и обогащают знания и умения. Труд, общественные отношения, складывающиеся в процессе труда оказывают вполне определенное влияние на общество и его развитие.

Многочисленные примеры людей, достигших высоких и даже выдающихся результатов в производственной деятельности, науке, искусстве, литературе свидетельствует, что достигнуты эти результаты, прежде всего благодаря систематическому труду, для которого характерны строгая и четкая регламентация, целенаправленность, собранность, организованность.

3. Занятость населения: социально-экономическая сущность, классификация.

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, которая, обладая физическими и интеллектуальными возможностями, способна производить материальные блага или оказывать услуги.

Из этого определения вытекает, что трудовые ресурсы включают в себя, с одной стороны, людей, занятых экономической деятельностью, а с другой, - не занятых, но которые могут трудиться. Т.о., трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Необходимые физические и интеллектуальные способности зависят от возраста: в ранний период жизни человека и в пору зрелости они формируются и приумножаются, а к старости утрачиваются. Возраст выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. В состав трудовых ресурсов входят население в трудоспособном возрасте (от 16 до 55-60 лет), подростки (14-18 лет) и часть населения старше трудоспособного возраста - пенсионеры.

Прежде чем рассматривать различные направления изучения трудовых ресурсов, целесообразно обратиться к составу и структуре населения, изменению численности.

Под воспроизводством населения понимается процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. Воспроизводство населения имеет не только демографический, но также экономический и социальный аспекты. Оно определяет формирование трудовых ресурсов, освоение территорий, состояние производительных сил, развитие социальной инфраструктуры и т.п.

Возрастные границы и социально-экономический состав трудовых ресурсов определяются государственными законодательными актами. В России трудоспособным возрастом считается: у мужчин 16-59 лет включительно, у женщин 16-54 года. Границы трудоспособного возраста в разных странах неодинаковы. В одних странах нижняя граница

установлена в 14-15 лет (в отдельных - 18 лет), а верхняя - во многих 65 лет для всех или 65 лет для мужчин и 60-62 года для женщин.

Экономически активное население – это часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Данная категория включает занятых и безработных и измеряется по отношению к обследуемому периоду.

4. Сущность и виды безработицы.

Занятость - это обеспеченность рабочими местами и участие в трудовой деятельности, определяемые особенностями способа производства. Как экономическая категория занятость выражает общественные отношения, связанные с обеспечением населения рабочими местами и необходимыми средствами существования. В социальном плане занятость - это предоставление возможности работать в общественном или частном секторах производства всем желающим и способным трудиться.

На занятость населения, особенно сельского, влияет множество факторов, к основным из них можно отнести: территориальные (географические), экономические, социальные, демографические, правовые, национальные (этнические) и экологические.

Занятое население - население, вовлеченное в производственную и непроизводственную сферы деятельности. К занятому населению согласно ст.2 Закона РФ о занятости относят:

- работающие по трудовому договору, а также имеющие иную оплачиваемую работу, включая временные, сезонные работы;

Лица, не поддающиеся классификации по статусу занятости. Это безработные, не занимающиеся ранее трудовой деятельностью, приносившей им доход. Сюда относятся и лица, которых затруднительно отнести к тому или иному статусу занятости.

Практическая потребность в учете населения вызывает необходимость выделения видов занятости. Различают несколько категорий занятости: полную, неполную, продуктивную, рациональную, эффективную, неформальную.

Безработица может быть добровольной и вынужденной. Добровольная безработица возникает тогда, когда работника не устраивают уровень заработной платы либо характер труда. Вынужденная безработица связана с дефицитом спроса на рабочую силу. Она в основном проявляется при серьезном спаде производства.

Для сельского хозяйства характерны следующие виды безработицы: маятниковая, структурная, региональная, специфическая, циклическая.

Маятниковая безработица связана с региональными, профессиональными, функциональными и возрастными перемещениями людей (переезд на новое место жительства; получение нового рабочего места, должности; учеба и т.д.). По своему содержанию данная форма безработицы в большей степени относится к добровольной.

Структурная безработица связана с особенностями развития отрасли сельского хозяйства по регионам. При этом избыток на рынке труда в одних регионах (секторах экономики) сопровождается недостатком рабочих рук в других.

Региональная безработица происходит из - за географических, природных, экологических, национальных и политических факторов, неблагоприятных для экономической деятельности.

Специфическая безработица - профессиональная и квалификационная безработица, возникающая в результате изменения способов производства. К специфической безработице можно отнести и безработицу граждан определенного пола или возраста. Так, особенно сложные проблемы на рынке труда испытывают женщины, имеющие детей дошкольного возраста, молодые люди и лица старших возрастов.

Циклическая безработица проявляется в условиях изменения экономической конъюнктуры. Она увеличивается в периоды кризисов и уменьшается во время подъемов производства.

1. 3 Лекция №3 (2 часа).

Тема: «Общие принципы организации трудовых коллективов. Условия труда»

1.5.1 Вопросы лекции:

1. Сущность и формы разделения труда
2. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов.
3. Выбор размеров первичных трудовых коллективов.
4. Условия труда и факторы их формирования.
5. Классификация условий труда. Безопасность труда.

1.5.2 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность и формы разделения труда.

Разделение труда означает, что каждый работник выполняет сравнительно узкий круг операций, это обусловило появление определенных профессий и специальностей. Разделение и кооперирование труда требует определение четкого круга обязанностей каждого работника. Важное условие разделения труда - крупные объёмы производства и специализация. По уровню разделения труда можно судить о развитии производственных сил общества, чем выше уровень развития производственных сил.

Различают 3 вида разделения труда:

- Общее (внутри общества)
- Частное (внутри отрасли)
- Единичное (внутри отдельного предприятия)

Предметом изучения является единичное разделение труда. Главное внимание при этом уделяется вопросу разделения труда между группами работников и отдельными работниками занятыми выполнением производственного задания.

В рамках отдельных трудовых коллективов выделяют разделения труда:

1. Функциональное;
2. Технологическое;
3. Кооперационное;
4. Квалификационное

Функциональное разделение труда - предполагает обособление отдельных групп работников в зависимости от их роли в производстве. На с/х выделяют следующие функциональные группы работников:

- Постоянные;
- Сезонные;
- Временные;
- Инженерно-технические;
- Служащие;
- Младший обслуживающий персонал.

Технологическое разделение труда - предполагает обособление групп работников в зависимости от технологии, т.е. по отраслям, фазам и стадиям развития растений и животных, видам работ.

Так в растениеводстве выделяют работников занятых в овощеводстве. В связи с этим создаются производственные бригады. Например: в животноводстве, производственные бригады организуют скота(бригада по выращиванию КРС) в овощеводстве.

Выделяют открытые и закрытые технологические разделения труда представляют профессиональный состав работников, их специализированный и квалифицированный уровень.

Операционное разделение труда - отдельные группы работников специализируются на выполнение одной или нескольких родственных операций (подготовка почвы, семян). Такая специализация особенно характерна для различных подразделений входящий в состав уборочно-транспортных и других комплексов, отрядов и т.д.

Квалификационное разделение труда - занимаются в обособление отдельных групп рабочих в зависимости от уровня их квалификации (классности) тарифного порядка. Основа разделения - характер работ и уровень знаний и умений работников. В растениеводстве - тракторы, машинисты - 1,2,3 класса; рабочие - 1,2 класса; мастер орошения - 1,2 класса. В животноводстве - мастер животноводства 1,2 класса; в ремонтных мастерских - 2,3,4,5 класса и т.д.

Разделение труда повышает общую выработку, т.к. работающие быстрее приобретают необходимые навыки. Так в животноводстве целесообразна передача скотником функции по подвозке и раздаче кормов, очистке и уборке помещений. При этом работники фирм освобождаются от второстепенных функций, это позволяет увеличивать время основной работы, использовать механизмы и повысить производительность труда. Выполнение узкого круга работ создаёт стабильные условия для трудовой деятельности, способствовали формированию навыков, углублению знаний и исполнителей и их специализации.

Разделение труда эффективно, если обеспечивается полная загрузка работников, если общие затраты труда на ед. работы или продукции сокращается.

Разделение труда предполагает его разумную кооперацию, взаимосвязь в трудовых коллективах. Кооперация - совместное участие людей в разных или в одну связанных между собой процессах труда. Например: кооперации - механизированные производственные бригады (тракторно-полевые, тракторно-овощеводческие; имеющие землю и др. средства производства). Главное требование при формировании первичных трудовых коллективов - обеспечение таких условий, при которых каждый работник и коллектив в целом были бы подлинными хозяевами и свободными в своей коммерческой деятельности.

2. Принципы и формы организации внутри хозяйственных трудовых коллективов.

Основные формы организации труда: на с/х предприятиях (совхоз, колхоз) - производственные бригады, механизаторские звенья, рабочие группы, отряды и другое.

Производственные бригады - наиболее распространённая форма организации труда - это коллектив работников, выполняющих на основе разделения труда своими силами и в кооперации с другими подразделениями предприятия весь цикл с/х работ по производству продукции (минимизация, борьба с вредителями и болезнями растений, технические обслуживающие механизмы, ремонт сложной техники, перевозке грузов + основная работа по производству продукции). В производственной бригаде удачно реализуются принцип постоянства состава работников, обеспечиваются наиболее разные разделения и кооперации труда, производственное использование техники. В бригаде усиленно решаются вопросы равномерной загрузки исполнителей в течение года.

Бригада, в наибольшей степени, отвечает требованиям коллективного подряда: устраняется безличка при обработке земли, повышается ответственность исполнителем за конечные результаты работы. На крупных с/х предприятиях создаются специализированные отраслевые и многоотраслевые производственные бригады.

Специализированные бригады - как правило, обслуживают отдельные отрасли хозяйства и состоят из рабочих однородных профессий (специальностей), которые владеют примерно одинаковыми навыками по производству определенного вида продукции (риса, хлопка, винограда, свинины и т.д.) или промежуточного продукта той или иной отрасли (рассада овощей, откорм молодняка скота и др.)

Отраслевые бригады - тракторно-полевые, полевые и др. Тракторно-полевые бригады обычно обслуживают полевой севооборот, работники таких бригад должны иметь разнообразные производственные навыки по возделыванию 5-7 различных по технологии с/х культур.

Многоотраслевые бригады - являются универсальными, т.к. выполняют работы всего спектра с/х производств. В животноводстве наиболее распространенной формой организации труда являются постоянные производственные бригады: молочного направления, по выращиванию телят, откорму скота на мясо и др. В состав таких бригад входят работники разных профессий.

На крупных животноводческих формах наиболее эффективны формы организации труда специализированные бригады и звенья. На свиноводческих комплексах получило распространение раздельно - цеховая система организации труда (цех репродукции, цех откорма).

3 Выбор размеров первичных трудовых коллективов.

Ежедневная потребность в рабочей силе и технике для выполнения отдельных работ, рассчитывается следующим образом: прежде определяют число машин, тракторов, комбайнов и т.д; для этого объём работ делят на выработку за рабочий день. Ежедневная потребность в рабочей силе определяется путем умножения числа работников, необходимых для обслуживания агрегата в течение рабочего дня на количество ежедневно требующихся агрегатов или машин.

По объёму механизированных работ определяют потребность в тракторах и других с/х техники для этого сначала распределяют общий объём механизированных работ по маркам машин. Например: Т 75- трактор. Затем устанавливают годовую нагрузку на трактор или комбайн и определяют необходимое их количество. Для работы на подряде подходят коллективы из 15-20 человек, т.к при распределении дохода удастся учесть вклад каждого в общие результаты работы. Высоких результатов добиваются такие небольшие подрядные бригады 10-12 человек и механизаторские звенья 4-5 человек. В овощеводстве создаются звенья по 10-12 человек, чтобы обеспечить равномерную загрузку ,за звеньями закрепляют овощеводческие культуры с различной трудоемкостью сроками ухода и уборки. Во многих хозяйствах создаются механизаторские отряды по вывозу и применению удобрений, число людей и техники в таких отрядах определяются объёмом работы сроками их выполнения.

Дисциплина труда- это объективно исторически обусловленная необходимость подчинения каждого участника трудового процесса общим законом, правам, нормам, установками.

Государственная дисциплина - степень выполнения предприятия трудовых коллективом государственного законодательства гос. заказов и др.

Производственная дисциплина - соблюдение правил эксплуатации техники и оборудования, охранные и безопасности труда, норм расхода семян, топлива, кормов. Выполнение норм труда дневных и сменных заданий. Составной частью производственной дисциплины является технологическая дисциплина, требующая четкого выполнения производственных процессов в соответствии с технологией и организацией.

Трудовая дисциплина -соблюдение установленных режимов труда и отдыха , правил внутреннего распорядка. Эффективность производства напрямую зависит от дисциплины труда, причем меры по ее соблюдению и укрупнению практически не требуют капитального вложения.

4. Условия труда. Факторы определения условия труда

Условия труда - сложное объективное состояние формирующие в процессе труда под воздействием взаимосвязанных факторов, влияющих на здоровье и работоспособность человека на его отношение к работе. Степень удовлетворения и эффективность труда.

Экономические факторы - система материального и морального стимулирования за работу по улучшению условий труда, а также набор льгот и комплектаций за работу в неблагоприятных условиях.

-Организационно -технические факторы:

Факторы организации труда-это формы и виды кооперации и разделение труда.

-Формы трудовых коллективов-организация обслуживания и планирования рабочих мест

-Методы и приемы труда

-Подбор и расстановка кадров

-Нормирование труда

-Режим труда и отдыха

-Дисциплина труда

Технологические факторы-способы обработки предметов труда(почвы, продукции, сырья, материалов) с преобладанием физических, химических, биологохимических или механических процессов, их транспортировка.

Факторы, обусловленные средствами, предметами и продуктами труда- оказывают на условия труда самое разностороннее влияние.

-Естественно-природные факторы:

-Географические(климат)

-Биологические(особенности производства продукции животноводства и растениеводства)

Постепенное улучшения условий труда- одна из главных задач с/х производства. При ее решении необходимо опираться на достижения таких наук как психологии и физиология труда.

Физиология изучает и рассматривает закономерности физических изменений человека под воздействием трудовой деятельности;

Психология - показывает влияние различных условий на психические условия человека

По характеру воздействия на организм человека условия труда делятся на 4 группы:

- Психофизиологические - физическая нагрузка, нервно-психическая нагрузка (работники-диспетчеры, монотонность трудового процесса, травмоопасность, рабочая поза.

- Санитарное -гигиенические условия труда :освещенность, вредные вещества, микроклимат, механические колебания, излучения, атмосферное давление.

- Эстетические условия труда- гармоничность цветоцветовой композиции и звуковой среды, аромат запахов, композиция согласованности природного пейзажа с технологическими оборудованиями и др.

Социально - психические условия труда- сплоченность коллектива, характер и межличностные и межгрупповых отношений в качестве.

5. Классификация условий труда. Безопасность труда.

Условия труда - это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека в процессе труда. В соответствии с ГОСТ 12.0.002-80 различают четыре группы факторов трудовой деятельности:

физические факторы, включающие микроклиматические параметры и запыленность воздушной среды, все виды излучений, виброакустические характеристики рабочего места и качество освещения;

- **химические факторы**, включающие некоторые вещества биологической природы;

- **биологические факторы**, к которым отнесены патогенные микроорганизмы, белковые препараты, а также препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов;

- **факторы трудового процесса.**

Условия труда, при которых воздействие на работающего вредных и опасных производственных факторов исключено или их уровень не превышает гигиенических нормативов (Р.2.2.2006 2005 "Гигиенические критерии оценки условий труда по показателям вредности и опасности факторов производственной среды, тяжести и напряженности трудового процесса"), называют **безопасными условиями труда**.

Условия труда в целом оцениваются четырьмя классами (рис. 1). Безопасные условия труда - это оптимальные (1 класс) и допустимые (2 класс) условия.



Рис. 1. Классы условий труда

Оптимальные (комфортные) условия труда (1 класс) обеспечивают максимальную производительность труда и минимальную напряженность организма человека. Этот класс установлен только для оценки параметров микроклимата и факторов трудового процесса. Для остальных факторов условно оптимальными считаются такие условия труда, при которых неблагоприятные факторы не превышают безопасных пределов для населения.

Допустимые условия труда (2 класс) характеризуются такими уровнями факторов среды и трудового процесса, которые не превышают уровней, установленных гигиеническими нормативами для рабочих мест. Возможные изменения функционального состояния организма восстанавливаются во время регламентированного отдыха или к началу следующей смены и не должны оказывать неблагоприятное воздействие в ближайшем и отдаленном периоде на состояние здоровья работающего и его потомство. Оптимальный и допустимый классы соответствуют безопасным условиям труда.

Вредные условия труда (3 класс) характеризуются наличием производственных факторов, превышающих гигиенические нормативы и оказывающих неблагоприятное воздействие на организм работающего и (или) его потомства. В зависимости от уровня превышения нормативов факторы этого класса подразделяются на четыре степени вредности:

- 3.1 - вызывающие обратимые функциональные изменения организма;
- 3.2 - приводящие к стойким функциональным нарушениям и заболеваемости;
- 3.3 - приводящие к развитию профессиональной патологии в легкой форме и росту хронических заболеваний;
- 3.4 - приводящие к возникновению выраженных форм профессиональных заболеваний, значительному росту хронических и высокому уровню заболеваемости с временной утратой трудоспособности.

Травмоопасные (экстремальные) условия труда (4 класс), при которых уровни производственных факторов таковы, что их воздействие на протяжении рабочей смены или ее части создает угрозу для жизни и (или) высокий риск возникновения тяжелых форм острых профессиональных заболеваний.

Работа в условиях несоответствия нормативным требованиям возможна только с сокращением времени воздействия вредных производственных факторов, т.е. сокращением рабочей смены - защита временем.

Степень вредности условий труда 3 класса определяют по сумме значений фактических степеней вредности, тяжести и напряженности труда: $X_{\Sigma} = X_{\Sigma 1} + X_{\Sigma 2} + \dots + X_{\Sigma n}$ = Дф, -. Число баллов по каждому фактору $X_{\Sigma i}$ представляется в карте условий Труда С учетом продолжительности его действия в Течение смены ЛГф! = хст) 7}, где ЛГф! - степень вредности фактора или тяжести работ, устанавливаемая по показаниям гигиенической классификации труда: 7) = Тф/трс - отношение времени действия данного фактора Тф, к продолжительности рабочей смены трс; если $t_{\Sigma 1} > trs$, то 7} = 1,0.

В зависимости от фактического состояния условий труда руководителями предприятий и организаций по согласованию с профсоюзами устанавливается доплата в размере 4-24% тарифной ставки. Доплаты устанавливаются по конкретным рабочим местам и начисляются рабочим за время фактической занятости на этих местах. По согласованию с профсоюзом временно сроком до одного года размеры доплат могут быть выше, чем установлено расчетом, но не более 12% для тяжелых и вредных условий труда и 24% - на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

1. 4 Лекция №4 (2 часа).

Тема: «Организация трудовых процессов и рабочих мест. Режим труда и отдыха»

1.6.1 Вопросы лекции:

1. Понятие трудового процесса. Структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
2. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
3. Понятие и классификация рабочих мест. Планировка и обслуживание.
4. Рабочее и нерабочее время.
5. Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность.

1.6.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие трудового процесса. Структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.

Всякое производство представляет собой совокупность трудовых процессов в результате которого оказывается то или иное воздействие на предмет труда.

Производство сельскохозяйственной продукции состоит из таких процессов как :

-производство зерна, картофеля, овощей, молока, мяса и т.д

Отдельные процессы производства складываются из ряда, так называемых, частичных производственных процессов каждый из которых является определенной стадией в получении готового продукта. Эти стадии характеризуются:

- обособленностью;
- однородностью;
- законченностью.

Трудовой процесс - совокупность воздействий одного или нескольких работников на предмет труда, изменяющих их качество и состояние, т.е. подготавливающих предметы труда к дальнейшей обработке, перемещению в другие частичные процессы или воздействию трудовых факторов (вспашка, борнование, культивация, доение.)

Трудовой процесс складывается из операций. Операция- законченный элемент трудового процесса, характеризующийся неизменностью предмета труда (поле, пашня и т.д) и средств труда (трактор, комбайн и т.д), периодически повторяющийся последовательно во времени.

Трудовые операции делятся на следующие элементы:

1. Трудовой прием- технологически однородная часть операции, объединяющая совокупность непрерывно выполняемых целенаправленных действий (загрузка семян).
2. Трудовое действие- часть трудового приема, объединяющая несколько непрерывных, переходящих одно в другое движений (подойти к мешку, поднять мешок и т.д).
3. Трудовое движение- однородное перемещение различных органов человека в процессе выполнения работы.

Метод труда- набор приемов, действий, движений, характеризующихся определенным количеством и четкой, наиболее целесообразной последовательностью их выполнения.

2 Принципы рациональной организации трудовых процессов.

Основополагающими принципами организации трудовых процессов являются:

1. Принцип пропорциональности- установление правильно количественного и качественного соотношения между отдельными элементами трудовых процессов (между числом рабочих и количеством машин и механизмов).
2. Принцип синхронности- дополняет предыдущий принцип и означает последовательность выполнения трудового и технологического процессов, которая должна обеспечивать наиболее полную загрузку людей и машин во времени при кратчайших их перемещениях на рабочем месте.
3. Принцип ритмичности - предполагает последовательное и равномерное

чередование трудовых операций и их элементов во времени, систематическое повторение этих элементов через равные промежутки времени обеспечивает одинаковые и скорость перемещения предметов труда.

4. Непрерывности- означает осуществление трудового процесса с минимальным числом перерыва и ли вообще без них.

Трудовой процесс должен быть построен таким образом, чтобы последующие его элементы (приемы, действия, движения) были естественным продолжением предыдущих. Наиболее высокий уровень непрерывности трудового процесса -поточность.

5. Принцип специализации рабочих функций.

6. Принцип механизации трудовых процессов.

7. Принцип оптимальной интенсивности.

3. Понятие и классификация рабочих мест. Планировка и обслуживание.

Рабочее место- оснащенный необходимыми техническими средствами ограниченный участок, на котором протекает трудовая деятельность исполнителя или групп исполнителей (для тракториста рабочее место-кабины, машины, система рычагов и д.р.).

Рабочая зона- (более широкое понятие)- площадь, предоставляемая для одного или группы работников с необходимыми средствами производства для выполнения отдельной операции (участок поля, загона).

Важное условие высокопроизводительной работы исполнителей-**правильная организация рабочих мест.**

Организация рабочих мест- система мероприятий по их оснащению средствами и предметами труда, и размещению их в определенном порядке. В зависимости от уровня механизации рабочих мест, их специализации, числа работников и других условий рабочие места классифицируются следующим образом:

1. По степени механизации - механизированные и места ручной работы.
2. По специализации- универсальные и специализированные.
3. В зависимости от числа работников- индивидуальные и коллективные.
4. В зависимости от функций- места основных и вспомогательных рабочих.

Планировка и обслуживание рабочих мест.

Под организацией рабочего места понимают его оснащение, оборудование, планировку и обслуживание. Оснастить рабочее место-значит обеспечить его всеми необходимыми средствами и предметами труда.

Основное оборудование - средства труда, оказывающие непосредственное воздействие на предмет труда (тракторы, комбайны и т.д.).

Вспомогательное оборудование - приспособления, обеспечивающие выполнение операций (транспортёры, тележки, погрузчики).

Технологическая оснастка рабочего места - оснащение инструментами и приспособлениями.

Обслуживание рабочих мест.

Основные требования рациональной организации и обслуживания рабочих места:

- Своевременное обеспечение его материалами, электроэнергией, водой, транспортом и т.д.;
- Наиболее эффективная форма организации обслуживания рабочего места - выделение особых групп работников, специализированных на выполнении определенных функций (группа работников, занятых на доставке...);
- Создание специальных технических служб для проведения профилактических отборов и проверок техники и оборудования - мастера-наладчики;
- Создание специальной группы, занятой выдачей инструментов, их доставкой к местам работы и т.д.;
- Хорошо налаженная связь, диспетчерская служба;
- Хозяйственно-бытовое обслуживание рабочих мест (питьевая вода, пища, мед. Обслуживание и т.д.);

Аттестация рабочих мест- комплексная оценка соответствия каждого рабочего места нормативным требованиям и прогрессивному опыту. По итогам аттестации определяется сбалансированность рабочих мест и трудовых ресурсов, выявляются рабочие места, несоответствующие технологическим требованиям, намечаются мероприятия по сокращению применения ручного и физического труда, рабочих мест с неблагоприятными условиями, ликвидируются малоэффективные рабочие места. Проведение аттестации рабочих мест способствует совершенствованию и рационализации производственной занятости работников.

Комплексная оценка каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям проводится по трем направлениям:

1. Техничко-технологическому;
2. Организационно-экономическому;
3. Условиям труда.

Аттестованными считаются рабочие места, отдельные характеристики которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до уровня этих требований. Ликвидируются рабочие места, которые не соответствуют необходимым параметрам и не могут быть доведены до этого уровня.

Рационализация рабочих мест - разработка и претворение в жизнь конкретных мер, направленных на реализацию принятого аттестационной комиссией решения, которое работает на основе типового межотраслевого положения «Положения об аттестации рабочих мест в сельском хозяйстве».

4. Рабочее и нерабочее время.

Время жизнедеятельности человека разделяется на рабочее и нерабочее. Рабочее время состоит из 2-х элементов:

1. Времени необходимого;
2. Времени прибавочного.

Необходимое время обеспечивает жизнедеятельность рабочего и его семьи.

Прибавочное время обеспечивает производство прибавочной стоимости.

Рабочее время - время, в течение которого выполняются трудовые функции (затраты времени от начала прихода на работу до ухода).

Нерабочее время - часть календарного фонда времени, которым располагает работник по своему усмотрению.

Нерабочее время подразделяется на:

1. Занятое время (время, затраченное на переходы к месту работы и обратно, на домашний труд);
2. Свободное время (часть рабочего времени, которое остается незанятым);
3. Время на сон (выделяется из свободного времени).

5. Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность.

Рациональные режимы труда и отдыха - это такое соотношение и содержание периодов работы и отдыха, при которых высокая производительность труда сочетается с высокой и устойчивой работоспособностью человека без признаков чрезмерного утомления в течение возможно длительного периода. Основная задача научно обоснованных рациональных режимов труда и отдыха заключается в снижении утомления, достижении высокой производительности труда на протяжении всего рабочего дня с наименьшим напряжением физиологических функций человека и сохранении его здоровья и длительной трудоспособности.

Правильность организации режима труда и отдыха оценивается на основании комплексных исследований состояния физиологических функций человека и динамики работоспособности по производственным показателям в процессе рабочего дня.

Чем эффективнее режим труда и отдыха, тем длительнее период устойчивой работоспособности и короче периоды вработывания и спада работоспособности.

Сохранению высокой, устойчивой работоспособности способствует периодическое чередование работы и отдыха, которое предусматривается внутрисменными режимами труда и отдыха.

Существуют 2 формы чередования периодов труда и отдыха на производстве:

1) введение обеденного перерыва в середине рабочего дня, оптимальная длительность которого устанавливается с учетом удаленности от рабочих мест санитарно-бытовых помещений, столовых, организации раздачи пищи;

2) введение кратковременных регламентированных перерывов, продолжительность и количество которых определяется на основании наблюдения за динамикой работоспособности, учета тяжести и напряженности труда. При работах, требующих большого нервного напряжения и внимания, быстрых и точных движениях рук, целесообразны более частые, но короткие 5—10-минутные перерывы.

При выполнении работы, требующей значительных усилий и участия крупных мышц, рекомендуются более редкие, но продолжительные 10—12-минутные перерывы.

При выполнении особо тяжелых работ (металлурги, кузнецы и др.) следует сочетать работу в течение 15—20 мин с отдыхом такой же продолжительности.

Для приведения трудовых нагрузок к рекомендуемым величинам можно увеличить время отдыха внутри смены, длительность которого определяется по формуле: $T_{о/п} = ((РФП - ФПО / ПДВсм - ФПО) - 1) * 100\%$, где $T_{о/п}$ — время отдыха в процентах к оперативному времени (длительности всех операций в смене, исключая отдых); РФП - рабочий физиологический показатель (абсолютное значение ЧСС, мощности энерготрат или МОД в среднем при работе); ФПО - физиологический показатель при отдыхе (для ЧСС — 70 мин, мощность энерготрат - 70 Вт, МОД - 6л); ПДВсм - предельно допустимая величина среднесменного физиологического показателя.

При расчете времени на отдых надо ориентироваться на лимитирующий показатель, требующий более значительной компенсации отдыхом. В суммарное время отдыха не следует включать обеденный перерыв.

Кроме регламентированных перерывов, существуют также микропаузы - перерывы в работе, возникающие самопроизвольно между операциями и действиями. Микропаузы обеспечивают поддержание оптимального темпа работы и высокого уровня работоспособности. В зависимости от характера и тяжести работы микропаузы составляют 9—10% рабочего времени.

Организационная оснастка рабочего места - производственная мебель, шкафы, тумбочки для хранения инструментов, средства для сигнализации.

Рабочие места должны оборудоваться с учетом эргонометрических требований (эргономика - изучает функциональные особенности и возможности человека во время трудовых процессов). Ее задача - создание таких условий трудовой деятельности, которые делали бы труд наиболее производительным при сохранении здоровья и работоспособности человека).

Планировка рабочего места - наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства: техники, машин, механизмов, предметов технологической и организационной оснастки.

Цели планировки - создание удобных и безопасных условий труда, эффективное использование производственной площади, сокращение излишних передвижений, обеспечение удобной позы работника.

Планировка рабочего места исполнителя производится с учетом антрометрических данных и основных характеристик органов чувств человека. Пропорциональное соотношение между темпом человека и оборудованием достигается рациональным выбором высоты рабочей поверхности, оптимальных размеров рабочей зоны и оборудования (при работе стоя высота рабочего места должна составлять 60% роста человека).

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие 1 (ПЗ-1) (1 час).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

2.1.1 Задание для работы:

1. Предмет, объект и задачи дисциплины «экономика труда» и ее место в системе научных знаний.
2. Сущность и социально-экономическая роль труда.
3. Характер и содержание труда.
4. Виды и классификация труда.
5. Характер, содержание и особенности сельскохозяйственного труда.
6. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.
7. Функции труда и потребности человека.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.1.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.2 Практическое занятие 2 (ПЗ-2) (1 час).

Тема: «Рынок труда. Трудовые ресурсы, занятость, безработица»

2.2.1 Задание для работы:

1. Понятие рынка труда. Механизм функционирования рынка труда.
2. Трудовые ресурсы: понятие, структура, формирование.
3. Занятость населения: социально-экономическая сущность, классификация.
4. Сущность и виды безработицы.
5. Функции рынка труда.
6. Особенности функционирования рынка в сельском хозяйстве.
7. Безработица как экономическое и социальное явление.
8. Подготовка и повышение квалификации кадров.
- 9 Роль МОТ в разработке программы занятости и преодолении безработицы.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.2.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.3 Практическое занятие 3 (ПЗ-4) (2 часа).

Тема: «Организация труда в обществе и управление трудом»

2.3.1 Задание для работы:

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда.
2. Структура систем управления человеческими ресурсами.
3. Социально-трудовые отношения.
4. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политика.
5. Структура систем управления человеческими ресурсами.
6. Функции управления персоналом на предприятии.
7. Назначение и функции кадровой работы на предприятии.

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.3.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.4 Практическое занятие 4 (ПЗ-4) (2 часа).

Тема: «Организация труда на предприятии»

2.4.1 Задание для работы:

1. Значение, понятие и содержание организации труда.
2. Развитие теории научной организации труда.
3. Технический прогресс и научная организация труда.
4. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда.
5. Международная организация труда и ее роль в становлении и развитии социального партнерства

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.4.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.5 Практическое занятие 5 (ПЗ-5) (1 час).

Тема: «Общие принципы организации трудовых коллективов. Условия труда»

2.5.1 Задание для работы:

1. Сущность и формы разделения труда
2. Принципы и формы организации внутрихозяйственных трудовых коллективов.
3. Выбор размеров первичных трудовых коллективов.
4. Условия труда и факторы их формирования.
5. Классификация условий труда. Безопасность труда.
6. Определение размера трудового коллектива в растениеводстве.
7. Определение размера трудового коллектива в животноводстве.
8. Оценка условий труда на рабочем месте и разработка мероприятий по их улучшению.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

В ходе выполнения практических занятий делаются расчеты норм труда в отраслях растениеводства и животноводства; студенты знакомятся с методическими указаниями по конкретно поставленным задачам, а также изучают материал по данным темам.

2.5.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.6 Практическое занятие 6 (ПЗ-6) (1 час).

Тема: «Организация трудовых процессов и рабочих мест. Режим труда и отдыха»

2.6.1 Задание для работы:

1. Понятие трудового процесса. Структура и виды трудовых процессов в сельском хозяйстве.
2. Принципы рациональной организации трудовых процессов.
3. Понятие и классификация рабочих мест. Планировка и обслуживание.
4. Рабочее и нерабочее время.
5. Рациональные режимы труда и отдыха и работоспособность.
6. Организация трудовых процессов в животноводстве и растениеводстве.
7. Разработка рациональных режимов труда и отдыха механизаторов и операторов машинного доения.
8. Проведение аттестации рабочих мест.
9. Классификация трудовых процессов. Производственная операция

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.6.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.7 Практическое занятие 7 (ПЗ-7) (1 час).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

2.7.1 Задание для работы:

1. Сущность, задачи и методы нормирования труда
2. Структура затрат рабочего времени.
3. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
4. Организация и анализ внедрения нормирования труда.
5. Определение норм труда по материалам наблюдений в животноводстве.
6. Определение норм труда по материалам наблюдений в растениеводстве.
7. Расчет норм труда на основе типовых сборников.
8. Методика проектирования рациональной организации труда.

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

В ходе выполнения практических занятий делаются расчеты норм труда в отраслях растениеводства и животноводства; студенты знакомятся с методическими указаниями по конкретно поставленным задачам, а также изучают материал по данным темам.

2.7.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.8 Практическое занятие 8 (ПЗ-8) (1 час).

Тема: «Организация оплаты и стимулирования труда»

2.8.1 Задание для работы:

1. Функции и принципы оплаты труда.
2. Оценка качества труда. Тарифная система.
3. Формы и системы оплаты труда.
4. Параметры построения тарифной сетки.
5. Формы и системы оплаты труда.
6. Оплата труда работников первичных трудовых коллективов.

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

В ходе выполнения практических занятий рассматриваются вопросы организации оплаты и стимулирования труда. Решаются конкретные задачи оплаты труда работников первичных трудовых коллективов при различных формах собственности и хозяйствования.

2.8.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.9 Практическое занятие 9 (ПЗ-9) (1 час).

Тема: «Эффективность и производительность труда»

2.9.1 Задание для работы:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.
2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.
3. Методы измерения производительности труда.
4. Факторы и условия изменения производительности труда.
5. Резервы повышения производительности труда.

2.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

В ходе выполнения практических занятий рассчитываются показатели производительности труда в сельском хозяйстве, изучаются резервы роста производительности и эффективности труда.

2.9.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам методических указаний, рассмотрено решение практических заданий.

Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.

2.10 Практическое занятие 10 (ПЗ-10) (1 час).

Тема: «Социально-психологические аспекты трудовой деятельности»

2.10.1 Задание для работы:

1. Мотивация трудовой деятельности и формирование отношения к труду.
2. Трудовая адаптация.
3. Межличностные отношения и социологический климат в трудовом коллективе.
4. Законы психологии и факторы повышения работоспособности и производительности труда.
5. Факторы мотивации и адаптации трудовой деятельности.
6. Особенности социально-трудовых отношений факторы, воздействующие на их формирование.
7. Характер межличностных отношений в трудовом коллективе и методика их исследования.

2.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

Подготовка и представление докладов по предложенным вопросам.

2.10.3 Результаты и выводы:

Рассмотрены и изучены теоретические вопросы, а также сделаны практические выводы по материалам заслушанных докладов. Рассмотрена часть материала, отраженная в контрольных вопросах ФОС дисциплины и необходимая для формирования компетенций.