

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

Кафедра «Управления персоналом и психологии»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.15 Научная организация труда

Направление подготовки (специальность): 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль образовательной программы: «Управление персоналом организации»

Форма обучения: заочная

СОДЕРЖАНИЕ

- 1. Конспект лекций**
 - 1.1 Лекция № 1 Научная организация труда в системе экономических знаний**
 - 1.2 Лекция № 7 Условия труда и их нормализация**

- 2. Методические указания по выполнению лабораторных работ**

(РУП не предусмотрены)
- 3. Методические указания по проведению практических занятий**

(РУП не предусмотрены).
- 4. Методические указания по проведению семинарских занятий**
 - 4.1 Семинарское занятие № С-1. Тема: «Особенности научной организации труда»**
 - 4.2 Семинарское занятие № С-2 . Тема: «Формы организации труда».**
 - 4.3. Семинарское занятие № С-3 Трудовой процесс и рационализация методов его выполнения**
 - 4.4. Семинарское занятие № С-4 Нормирование труда.**
 - 4.5 Семинарское занятие № С-5 Управление совершенствованием организации труда на предприятии.**

1. КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

1.1 Лекция № 1 (2 часа)

Тема: «Научная организация труда в системе экономических знаний».

1.1.1 Вопросы лекции

1. Организация научного труда: понятие, задачи, принципы, функции.
2. Эволюция научной организации труда как экономической дисциплины.
3. Этапы становления научной организации труда как самостоятельной дисциплины.

1.1.2 Краткое содержание вопросов

1. Организация научного труда: понятие, задачи, принципы, функции.

Если практическому внедрению конкретных мероприятий по организации труда предшествует научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а данные практические меры базируются на достижениях современной науки и передового опыта, мы имеем дело с научной организацией труда (НОТ).

На практике НОТ призвана решить три основные взаимосвязанные задачи: экономическую, психофизиологическую и социальную.

Экономическая задача НОТ состоит в создании условий для целесообразного использования техники, материалов и сырья, что обеспечивает экономию живого и овеществленного труда на производство единицы продукции.

Психофизиологическая задача связана с созданием наиболее благоприятных условий труда, обеспечивающих сохранение физического здоровья и безопасности людей, поддержание высокого уровня их работоспособности.

Социальная задача направлена на повышение степени удовлетворенности людей трудом, создание условий, обеспечивающих рост их профессиональных знаний.

Анализ воздействия НОТ на производство позволяет выделить следующие ее функции.

Ресурсосберегающая, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, эффективное использование сырья, материалов, энергии, т.е. 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 НОТ на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству.

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

Трудоустанавливающая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, установлении рационального режима труда и отдыха, в

использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

Функция возвышения труда. Возвышает труд 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, развитие 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.

2. Эволюция научной организации труда как экономической дисциплины.

Рыночная экономика образует достаточно жесткую конкурентную среду для деятельности предприятий. Эта жесткость определяется тем, что одними из основных законов рынка являются закон спроса на труд, товары и услуги и закон их предложения. Но многое зависит от того. На каком рынке работает предприятие.

В условиях чистой конкуренции продукция и услуги стандартизированы, т.е. одинаковы по своим качествам и свойствам, потребителям безразлично у кого приобретать товары и получать услуги. На таком рынке успеха добиваются те предприятия, которым удастся обеспечить низкие издержки производства. Это достигается использованием разных факторов, среди которых существенное место занимает организация труда.

За счет НОТ получают экономию трудовых затрат, а значит экономятся фонд заработной платы и отчисления из него. НОТ обеспечивает лучшее использование сырья, чем влияет на снижение себестоимости продукции. Социальная направленность НОТ, повышая содержательность и престижность труда. Способствует стабилизации персонала, снижению его текучести, сокращению затрат на подбор и обучение работников. Суммарное воздействие НОТ на экономические результаты производства состоит в сокращении издержек производства, росте прибыли, повышении его работоспособности.

При монополистической конкуренции, олигополии и чистой монополии возрастает контроль фирм над ценами на рынке, снижается уровень конкуренции: при олигополии – больше, чем в условиях монополистической конкуренции, при чистой монополии – больше чем при олигополии. Тем не менее НОТ на предприятиях, действующих на рынках с ограниченной конкуренцией и при ее отсутствии – все равно остается важным фактором эффективности и способствует получению сверхприбыли.

Чем выше уровень конкуренции, тем больше значение приобретает НОТ как фактор эффективности производства. НОТ оказывает прямое, непосредственное воздействие на экономические и социальные процессы на производстве. Которое своим следствием имеет вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту. В этом состоит значение НОТ в рыночных условиях. Другое обстоятельство, подчеркивающее возрастание значения НОТ, состоит в том, что по мере роста технического совершенствования производства растет цена единицы времени. Если в обществе происходит рост технического уровня производства, а по мере этого роста возрастает цена единицы времени, то возрастает и значение НОТ как фактора экономии рабочего времени.

3. Этапы становления научной организации труда как самостоятельной дисциплины.

Приоритет в разработке научных методов организации труда и их интенсивном развитии принадлежит развитым странам Америки и Европы. Рационализация труда зарождалась как средство улучшения использования рабочего времени. Началом возникновения науки об организации труда можно считать конец XIX в., когда американский инженер Ф.У. Тейлор проводил работы по изучению производственных процессов.

Им были сформулированы следующие *принципы организации труда* и управления:

- 1) изучение производственных процессов необходимо проводить на основе расчленения их на операции, приемы и движения;
- 2) рабочему должно быть установлено конкретное, напряженное задание или урок;
- 3) рабочих необходимо обучать рациональным приемам труда, полученным в результате изучения рабочего времени при помощи хронометража, фотографии рабочего дня и киносъемок;
- 4) рабочие должны быть только исполнителями. Они обязаны выполнять порученную им работу в точно установленных пределах и в условиях, предусматривающих освобождение их от всех функций, связанных с обдумыванием, расчетом и подготовкой работы. Все эти функции должны быть возложены на аппарат управления;
- 5) должно быть предусмотрено полное использование рабочего дня; создание на рабочем месте условий, обеспечивающих бесперебойную работу, в том числе наличие инструкционной карты организации труда по выполнению данной операции;
- 6) следует вводить повышенную оплату труда за выполнение установленной высокой нормы выработки.

Важное место в тейлоровской системе принадлежит комплексу мер, названному им «изучение работы». Тщательно анализируя движения отдельных работников, наблюдая за выполнением трудовых операций, Ф. Тейлор стремился разбить каждую из них на элементарные составные части и добивался (с помощью хронометража) создания «идеальных методов работы», основанных на совершенствовании лучших элементов трудового процесса различных рабочих. Устраняя все «ошибочные», «медленные» и «бесполезные» движения, он разработал совокупность оптимальных методов работы. Проблему внедрения наиболее совершенных методов Ф. Тейлор непосредственно связывал со стандартизацией инструментов, с учетом особенностей различных конкретных видов работы.

За счет применения способа расчленения производственных операций на составные части Ф. Тейлор достиг немалых успехов в борьбе с потерями рабочего времени.

Важнейшее значение придавал Тейлор правильному подбору и подготовке рабочих: каждому поручать такую работу, для которой он лучше всего подходит. Руководство должно дать работнику необходимый минимум подготовки и конкретные инструкции, точно предписывающие рабочие движения, порядок и способ применения стандартизированных инструментов.

Система Ф. Тейлора не пренебрегала человеческим фактором. Важным принципом было систематическое использование материального стимулирования с целью заинтересовать работников в увеличении производительности труда и объемов производства. Предусматривалась также возможность небольшого отдыха и неизбежных перерывов в производстве, так что количество времени, выделяемое на выполнение определенных заданий, было реальным и технически обоснованным. Это давало руководству возможность установить нормы производства, которые были выполнимы, и платить дополнительно тем, кто превышал установленный минимум. Ключевым элементом в данном подходе было то, что люди, производившие больше, получали за это вознаграждение.

Однако, оставаясь сторонником применения научных методов организации труда, Ф. Тейлор рекомендовал устанавливать нормы времени по высшим достижениям лучших из рабочих, в результате труд для многих из них становился просто непосильным. В соответствии с этими рекомендациями он разработал специальную систему оплаты труда, известную под названием «дифференциальная система Тейлора», которая предусматривала наличие двух тарифных ставок: повышенной, по которой труд рабочего оплачивается при выполнении установленной высокой нормы, и пониженной,

применяемой для расчета с рабочим при невыполнении им нормы. Такой подход несколько снизил значимость системы Ф. Тейлора.

Несмотря на высокую практическую полезность данной системе присуща определенная ограниченность, поскольку объектом исследований Тейлора являлся отдельный рабочий или группа рабочих, а целями исследований были рационализация ручного (мускульного) труда и синхронизация работы машины и человека.

Необходимо отметить, что системе Ф. Тейлора был заложен прогресс науки, систематически анализирующий процесс производства и открывающий путь к огромному повышению производительности труда. Еще в 20-е годы XX в. рекомендовалось ввести систему Ф. Тейлора и методы научного американского повышения производительности труда по всей России, соединив их с сокращением рабочего времени, с использованием новых приемов производства и организаций труда без всякого вреда для трудящегося населения.

Оспаривая и критикуя систему Ф. Тейлора, его оппоненты иногда договариваются до абсурда: она якобы уже исчерпала свои возможности, и ее время прошло. Но в действительности основные положения этой системы как являлись, так и продолжают являться фундаментом любого исследования трудовых процессов. Современные последователи предпочитают умалчивать как о недостатках, так и о достоинствах системы Ф. Тейлора. На словах они даже отрекаются от грубых форм тейлоризма, хотя на деле оставляют его содержание без изменения.

С течением времени совершенствуются общественные и производственные отношения, а вместе с ними — и методы научного обоснования организации труда. Сохраняя в своей основе учение Ф. Тейлора, они в большей мере защищают работников от переутомления и социальной несправедливости, хотя и являются пока далекими от полного совершенства. Отмеченное вытекает из систем организации производства и труда, разработанных последователями тейлоризма.

Определенный вклад в науку об организации труда внесли американские исследователи Ф. и Л. Гилберты, которые установили, что выполнение трудовых операций состоит из повторяющихся движений. Они разработали первую систему микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов, которая содержала 18 типовых микроэлементов, названных «терблигами». Ф. и Л. Гилберты проводили свои исследования в условиях массового поточного производства, при котором темп работы по выполнению каждого приема зависел от установленного ритма всего потока. Главной целью их исследований являлось изучение трудовых движений для создания эффективных методов производительного труда. Для этого, по мнению Ф. и Л. Гилбертов, требуется: проведение анализа последовательности трудовых движений; установление наиболее правильной их последовательности; рационализация трудовых движений с целью сокращения их продолжительности; устранение излишних физических усилий.

Ф. и Л. Гилберты создали циклографический метод исследования трудовых движений с помощью фото- и киносъемки, предложили метод проектирования и установления нормативной продолжительности выполнения каждого трудового движения. Использование этого метода для целей нормирования положило начало созданию систем микроэлементного нормирования.

Немало рациональных положений в области организации, нормирования и оплаты труда выработано другими последователями и учениками Ф. Тейлора, создававшими уточненный инструментарий организации труда: Р. Робб «Лекции по вопросам организации труда» (1910); Г. Эмерсон «Эффективность как основа операций и организации заработной платы» (1911) и «Двенадцать принципов производительности» (1913); Г. Гантт «Труд, заработная плата и прибыль» (1911) и «Промышленное руководство» (1916).

В первой четверти XX в. возникла система организации производства, явившаяся последовательным продолжением и развитием системы Ф. Тейлора и других исследователей организации производства и труда, основанная на базе применения

поточных форм с использованием конвейера. Эта система получила название «фордизм» по имени ее основателя Генри Форда.

Основными принципами его системы являются: узкая специализация программы завода; тщательная конструктивная проработка машин с полной реализацией принципов взаимозаменяемости и углубленной специализацией; предварительная детальная разработка технологических процессов по всем участкам производства и достижение возможно полной согласованности операций во времени путем синхронизации хода производства; механизация и автоматизация процессов производства на основе их расчленения на простейшие операции; максимальное разделение труда и вытекающая отсюда возможность использования рабочих низкой квалификации при исключительно высоком темпе работы, обеспечиваемом применением конвейеров.

Во второй четверти XX в. последователи Ф. и Л. Гилбретов разработали методы микроэлементного нормирования трудовых процессов и системы микроэлементных нормативов: МТМ, УФ, МОДАПТС, БСМ, МТА и др.

В 20-е годы XX в. было положено начало отечественной науке об организации труда. В этот период проблемами теории и практики научной организации труда занимались свыше 10 НИИ. Только в 1923 г. было опубликовано более 60 монографических (в том числе и переводных) работ, выходило около 20 журналов по проблемам организации производства и труда.

Движение за научную организацию труда в России прежде всего связано с именами А.К. Гастева и П.М. Керженцева.

В конце 1920 г. видный общественный деятель, ученый и поэт Алексей Капитонович Гастев начал создавать Центральный институт труда (ЦИТ). В 1921 году прошла 1-я Всероссийская конференция по вопросам НОТ. На ЦИТ были возложены задачи исследования, разработки и практического внедрения в промышленность наиболее совершенных и прогрессивных методов организации труда и производства, подготовки кадров, усовершенствования орудий труда.

Сотрудники ЦИТ считали, что создание собственной концепции реорганизации труда на научной основе возможно в результате критического переосмысления всех теоретических достижений и практического опыта, накопленных в промышленно развитых странах.

Разработанная коллективом ЦИТ концепция, названная А.К. Гастевым концепцией трудовых установок, включала три главных органически взаимосвязанных и взаимоперекрывающихся направления:

- теорию трудовых движений в производственных процессах и организации рабочего места;
- методику рационального производственного обучения;
- теорию управленческих процессов.

Концепция ЦИТ охватывала сферы техники и технологии, биологии, психофизиологии, экономики, истории и педагогики. Более того она содержала основы в последующем широко признанных наук, таких как: кибернетика, инженерная психология, эргономика, праксеология. Не случайно авторы назвали свою концепцию «техно-биосоциальной».

В отличие от тейлоровской школы и других систем, не уделявших должного внимания психофизиологическим проблемам труда, коллектив ЦИТ, изучая трудовые движения с целью исключения всех лишних движений и обеспечения их наивысшей эффективности, не упускал при этом из поля своего зрения самого человека, все то, что касается его здоровья и условий труда. Поэтому в исследованиях ЦИТ значительное место занимали психофизиологические аспекты (например, проблемы утомляемости работников и др.). Сотрудники ЦИТ придерживались позиции активного отношения к психофизиологическим возможностям человека, решительно отвергая подход к ним как к чему-то раз

и навсегда данному. Отсюда делался вывод о необходимости постоянной тренировки физических и психических способностей работников.

Эти исследования сопровождались поисками методов активизации способностей работника. Как развить в каждом работнике постоянную внутреннюю потребность в непрерывном совершенствовании своего труда? Как «намагнитить» его методами научной организации труда и управления? Вот те основные вопросы, которые поставил перед собой коллектив ЦИТ, хорошо понимавший, что для их решения одних внешних стимулов к производственному творчеству (в виде, например, премиальных систем) недостаточно. Ключ к их решению А. К. Гастев и его коллеги нашли в разработанной ими специальной методике производственного обучения, ставшей краеугольным камнем всей техносоциальной концепции ЦИТ.

Другим отечественным энтузиастом научной организации труда и управления был Платон Михайлович Керженцев. Он написал ряд книг и популярных брошюр, в частности: «НОТ — научная организация труда», «Организуй сам себя», «Принципы организации», «Борьба за время», «Памятка организатора». В своих книгах П.М. Керженцев начинал с азов научной организации, с популяризации ее основ.

Никто из американских основоположников НОТ не изложил так четко и ясно сложное понятие научной организации труда, как это сделал П.М. Керженцев. «НОТ (научная организация труда), — писал он, — учит тому, как добиваться максимального эффекта при минимальной затрате сил и средств. НОТ дает нам принципы, как организовать работу даже при наличии слабых ресурсов. НОТ заставляет нас внимательно изучать особенности материала и орудий, с которыми мы имеем дело, тщательно отнестись к работе человека и обдуманно применить те организационные начала, которые максимально облегчат ведение работы».

Развитие науки, изучающей научную организацию труда, неразрывно связано с общественным, промышленным и аграрным развитием стран. В зависимости от его уровня и направленности изменялась и направленность в области разработки и внедрения НОТ. На современном этапе развития научно-технического прогресса НОТ приобрела совершенно иное содержание, связанное с возросшей интенсификацией производства и труда. Влияние ее на здоровье и социальное положение трудящихся во многом недооценивается теоретиками науки о человеке и труде и мало принимается во внимание рядовыми предпринимателями и их доверенными лицами — управляющими, руководителями предприятий и инженерами по организации и нормированию труда.

Под воздействием научно-технического прогресса в производство внедряются прогрессивная технология и высокопроизводительное оборудование, но самое главное — меняется содержание труда. Процесс его усложнения противоречив и неоднозначен. Это происходит сначала на отдельных участках, а потом распространяется и на другие области приложения труда. Причем процесс изменения содержания труда характеризуется появлением новых профессий, требующих высокой квалификации, и отмиранием старых, уже ставших ненужными. Такой процесс является объективным, хотя и болезненным и противоречивым. Под воздействием повышения уровня механизации и автоматизации производственных процессов, повышения уровня жизни в развитых странах во второй половине XX в. возник новый подход к организации труда. В соответствии с ним были предприняты меры по улучшению условий труда и его содержательности; расширению участия трудящихся в получении прибыли; изменению законодательства частично в пользу трудящихся; повышению ответственности администрации предприятий и расширению прав профсоюзов.

Если на начальных этапах развития науки о труде преобладал *тех.-. нократтеский подход* и основное внимание уделялось методам повышения производительности физического труда, то во второй половине XX в. стал преобладать *гуманистический подход*, усилилось внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей.

«Гуманизация труда» сильно повлияла на выбор методов его рационализации. Наиболее широкое применение нашли такие новые формы, как реорганизация конвейера, групповая организация труда и гибкие режимы рабочего времени.

Реорганизация конвейера направлена на обогащение содержания труда и осуществляется путем изменения рабочего ритма конвейера и

его модификации — чередования или расширения выполняемых производственных операций. Эксперименты по реорганизации конвейера с их жесткой регламентацией трудового процесса, где особенно остро сказывались неудовлетворенность трудом и текучесть кадров, а невыходы на работу и брак приобрели угрожающие масштабы, привели к *теоретическому обоснованию* использования бригад, выбора их форм, уровня ответственности и методов управления ими.

Гибкие режимы рабочего времени применяются в развитых странах более 30 лет. Они представляют собой систему элементов, вариация которых позволяет создавать различные структуры рабочего дня, приспособленные в первую очередь к требованиям производства и во вторую — к потребностям работника.

С 70-х годов можно отметить усиление этического аспекта в науке об организации труда. Все большее распространение получают рекомендации по установлению в производственных коллективах отношений сотрудничества, терпимости и доброжелательности. Была разработана *теория социального партнерства* — идеология, формы и методы согласования партнеров социальных групп для обеспечения их конструктивного взаимодействия. Это обусловлено тем, что современный прогрессивный предприниматель заинтересован не только в том, чтобы сэкономить рабочее время, но и в том, чтобы каждый исполнитель работал с оптимальной интенсивностью труда. Ему невыгодно оплачивать потери рабочего времени, связанные с низкой интенсивностью труда или болезнями, вызванными чрезмерно высоким ее уровнем. В связи с этим положения теории социального партнерства находят распространение в развитых странах. Современный этап в развитии научной организации труда связан с именем Питера Ф. Драккера и объединяет эффективное деловое администрирование, менеджмент человеческих ресурсов и менеджмент бизнеса.

1.2 Лекция № 2. (2 часа)

Тема: «Условия труда и их нормализация».

1.2.1 Вопросы лекции

1. Понятие условий труда и их место в рациональной организации и повышении эффективности труда.
2. Основные элементы условий труда.
3. Оценка тяжести труда и разработка мероприятий по ее снижению.
4. Основные направления работы по улучшению условий труда.

1.2.2 Краткое содержание вопросов

1. Понятие условий труда и их место в рациональной организации и повышении эффективности труда.

Условия труда рассматриваются в широком и узком смысле. В общем понимании, комплекс условий труда является внешней средой, окружающей человека на производстве и за производством. В узком смысле под условиями труда понимается внешняя среда, окружающая человека в процессе производства.

Условия труда представляют собой совокупность факторов производственной среды, оказывающих влияние на работоспособность человека в процессе труда.

Факторы можно классифицировать: по содержанию, сфере действия, степени воздействия на организм работающих.

По содержанию выделяют:

- Социально-экономические факторы, включающие нормативно-правовую базу, регламентирующую условия труда;
- Психофизиологические факторы, обусловленные конкретным содержанием трудовой деятельности, характером данного вида труда. К ним относятся нервно-психическая нагрузка, монотонность, темп, ритм труда;
- Санитарно-гигиенические условия, определяющие внешнюю производственную среду и характеризующие микроклимат на рабочем месте: физические усилия, запыленность, вибрация, шум, освещенность, температура.

(Предельно допустимый уровень шума – 80 дБ, рекомендуемая температура для нормальных условий труда – 18-22 градуса Цельсия, освещенность – 300 люкс на 1 кв.м.).

- Эстетические факторы, способствующие формированию положительных эмоций у работника (архитектурное, конструкторское, художественное оформление интерьера, оборудования, оснастки, производственной одежды, озеленение и т.п.);
- Социально-психологические факторы, характеризующие взаимоотношения в трудовом коллективе и создающие соответствующий психологический настрой.

По сфере действия факторы разделяют на внешние (характеристики производственной сферы) и внутренние (характеристики процесса труда).

2. Основные элементы условий труда.

Все элементы условий труда можно разделить на 3 группы. При всей условности такого деления элементов условий труда, оно имеет важное значение для изучения условий труда и разработки практических мероприятий по их улучшению и для осуществления контроля за их состоянием. Первую группу элементов условий труда составляют санитарно-гигиенические элементы, получившие свое название в связи с тем, что они нормируются и количественно оцениваются методами санитарно-гигиенических исследований. В эту группу включают все элементы, образующие предметную внешнюю среду: микроклимат, состояние воздушной среды (запыленность, загазованность), освещение, производственные излучения, шум, вибрация. Почти все элементы, входящие в эту группу, нормируются путем стандартов, санитарных норм и требований. Вторую группу составляют психологические и физиологические элементы, обусловленные содержанием трудовой деятельности, различными нагрузками на двигательный аппарат, нервную систему и психику человека в процессе труда. К ним относятся физическая и нервно-психическая нагрузки, монотонность, темп и ритм работы и прочее. Третью группу составляют эстетические элементы, формирующие у человека отношение к среде протекания труда с точки зрения ее художественного восприятия. Они воздействуют на формирование определенного эмоционального состояния. Сюда относят: архитектурно-конструкторско-художественное оформление экстерьера и интерьера, производственного оборудования, оснастки рабочих мест и производственной одежды, озеленение и проч. Можно выделить 4 группы факторов, влияющих на формирование и изменение условий труда. К первой группе относятся социальные и экономические факторы, действие которых обуславливает положение трудящихся в обществе. В данную группу включают: * нормативно-правовые факторы (законы о труде, правила, нормы, стандарты в области организации, оплаты, условий и охраны труда, режимов труда и отдыха, установления льгот и социальных гарантий отдельным категориям работников, а также система государственного и общественного контроля за их соблюдением); * социально-психологические факторы, характеризующие отношение в обществе к сфере трудовой деятельности и условиям труда, совокупность интересов и ценностных ориентаций

работников, состав и особенности персонала, стиль руководства и т.п.; * общественные факторы (общественные организации, движения, за улучшение экологической обстановки, создание благоприятных условий труда и др.); * экономические факторы (система льгот, гарантий и компенсаций работникам, с одной стороны, а с другой — система экономических санкций за нарушение норм, стандартов и прочее). Вторая группа факторов — технические и организационные факторы, непосредственно воздействующие на формирование материально-вещественных элементов условий труда: средства труда, предметы труда, технологические процессы, организационные формы производства, труда и управления, в частности, режимы труда и отдыха, формы разделения и кооперации труда, приемы и методы труда, нормирование труда и т.п. К третьей группе относятся естественно-природные факторы, характеризующие воздействие на работников географо-климатических, геологических и биологических особенностей местности, где протекает трудовой процесс. Четвертая группа факторов — хозяйственно-бытовые, связанные с организацией питания работников, санитарного и бытового их обслуживания. Формирующиеся под воздействием разнообразных факторов условия труда представляют собой совокупность различных по воздействию на человека элементов.

3. Оценка тяжести труда и разработка мероприятий по ее снижению.

По степени суммарного воздействия на организм работающих, т.е. по тяжести труда (согласно «Медико-физиологической классификации работ по тяжести», разработанной НИИ труда, Москва, 1974г.) различают шесть групп условий труда:

- Первая категория условий труда — работы, выполняемые в условиях близких к физиологическому комфорту, при этом умственные, физические, нервно-эмоциональные нагрузки полностью соответствуют физиологическим возможностям человека.
- Вторая категория условий труда - работы выполняются в соответствующих нормативам условиях труда, которые находятся в пределах требований действующих санитарных норм, стандартов безопасности труда и физиологических нормативов и не оказывают влияния на трудоспособность и состояние здоровья в течение трудового периода.

Первая и вторая категория условий труда отнесены к нормальным условиям.

- Третья категория условий труда - работы выполняются в не вполне благоприятных условиях и сопровождаются повышенной мышечной, психической и нервно-эмоциональной нагрузкой, ухудшающей показатели физиологических функций человека и снижающей к концу работы производственные показатели.

Третья категория условий труда относится к допустимым нагрузкам.

- Четвертая категория условий труда — работы, протекающие в неблагоприятных условиях, приводящих к нарушению динамического рабочего стереотипа, значительному снижению работоспособности и повышению заболеваемости работающих.

Четвертая категория условий труда относится к вредным условиям труда, недопустимым и требующим рационализации.

- Пятая категория условий труда — работы, характеризующиеся наличием экстремальных условий труда, под воздействием которых в конце рабочего периода (смены, недели) формируются реакции, соответствующие патологическому функциональному состоянию организма у практически здоровых людей. Для данной категории характерен высокий уровень производственно обусловленной и профессиональной заболеваемости.
- Шестая категория — трудовые процессы, протекающие в особо неблагоприятных условиях, вызывающих быстрое развитие патологических реакций организма, сопровождающихся тяжелыми нарушениями здоровья человека.

Пятая и шестая категории условий труда отнесены к экстремальным, недопустимым и подлежащим ликвидации.

Категория тяжести определяется на основе интегральной оценки условий труда с помощью баллов, отражающих степень воздействия производственной среды на организм человека.

2. Методические указания по выполнению лабораторных работ

(РУП не предусмотрены)

3. Методические указания по проведению практических занятий

(РУП не предусмотрены).

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Семинарское занятие № 1 (2 часа).

Тема: «Особенности научной организации труда»

4.1.1 Вопросы к занятию:

1. Научная организация труда: понятие, задачи, принципы, функции.
2. Основные направления научной организации труда.
3. Возрастание роли научной организации труда в условиях рыночной экономики.

4.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к первому вопросу необходимо сформулировать понятие научной организации труда, выделить задачи НОТ, акцентировать внимание на задачах и принципах НОТ. Во втором вопросе рассматривая основные направления НОТ необходимо охарактеризовать каждое направления, уяснить его сущность и привести практические примеры.

При изучении третьего вопроса необходимо выделить роль и значение НОТ в современных экономических условиях, а также постараться аргументировать свою точку зрения. Необходимо уяснить разницу между понятиями «организация труда» и «научная организация труда».

4.2 Семинарское занятие № 2. (2 часа)

Тема: «Формы организации труда».

4.2.1 Вопросы к занятию:

1. Понятие о формах организации труда, их классификация.
2. Сущность индивидуальной и коллективной формы организации труда.
3. Производственная бригада: понятие, виды, условия их эффективного применения.
4. Экономическая и социальная эффективность коллективной формы организации труда.
5. Основные направления повышения эффективности прогрессивных форм коллективного труда.

4.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к занятию необходимо акцентировать внимание на следующих вопросах: дать определение понятию форма организации труда, выделить основные признаки классификации форм организации труда; уяснить сущность индивидуальной и коллективной формы организации труда; рассмотреть понятие производственной бригады, выделить виды; акцентировать внимание на достоинствах и недостатках этих форм организации труда; проанализировать экономическую и социальную эффективность коллективной формы организации труда; выделить основные направления повышения эффективности прогрессивных форм коллективного труда.

4.3 Семинарское занятие № 3. (2 часа)

Тема: «Трудовой процесс и рационализация методов его выполнения».

4.3.1 Вопросы к занятию

1. Понятие трудового процесса и его связь с производственным процессом. Классификация по различным признакам.
2. Роль техники, технологии и организационных форм производства в формировании типа трудового процесса.
3. Понятие метода труда и значение его рационализации. Составляющие метода труда: трудовые движения, трудовые действия и трудовые приемы.
4. Изучение, распространение и закрепление рациональных приемов и методов труда.

4.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к занятию необходимо акцентировать внимание на следующих вопросах: сформулировать понятие трудового процесса и принципы его организации; дать определение производственного процесса и выделить его составляющие; уяснить понятие метода труда и выделить его основные элементы; сформулировать понятие рационализация методов труда.

4.4 Семинарское занятие № 4. (2 часа)

Тема: «Нормирование труда».

4.4.1 Вопросы к занятию:

1. Нормирование труда: понятие, сущность.
2. Нормы труда: понятие, виды, функции.
3. Научно обоснованная систематизация трудовых норм. Логические и функциональные взаимосвязи между видами норм.
4. Нормативы труда: понятие, виды. Информационная база разработки нормативов.

4.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к занятию необходимо акцентировать внимание на следующих вопросах: сформулировать понятие «нормирование труда», выделить факторы, определяющие нормирование труда. Во втором вопросе рассмотреть понятие «норма труда», виды и функции норм труда; порядок пересмотра норм труда. В третьем вопросе проанализировать научную обоснованность систематизации норм труда. В четвертом вопросе дать определение «нормативы труда», выделить их виды; рассмотреть порядок разработки, установления и пересмотра нормативов труда.

4.5 Семинарское занятие № 3 (5 часа)

Тема: «Управление совершенствованием организации труда на предприятии».

4.5.1 Вопросы к занятию:

- 1 Система управления организацией труда: понятие, структура. Тенденции в развитии государственной системы управления трудом.
2. Проектирование организации труда: понятие, методы.
3. Информационная и нормативная база для совершенствования организации труда.

4.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

При подготовке к занятию необходимо акцентировать внимание на следующих вопросах: рассмотреть понятие и выделить структурные элементы системы управления трудом; выделить методы проектирования организации труда; рассмотреть законодательную базу организации труда.