

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.01 Экономика труда

Специальность 38.05.01 Экономическая безопасность

Специализация Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности

Форма обучения очная

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». Это определение не утратило своего значения и сегодня, поскольку акцентирует внимание именно по объективности и целесообразности присущей только человеку сфере 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, №3 (4 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.

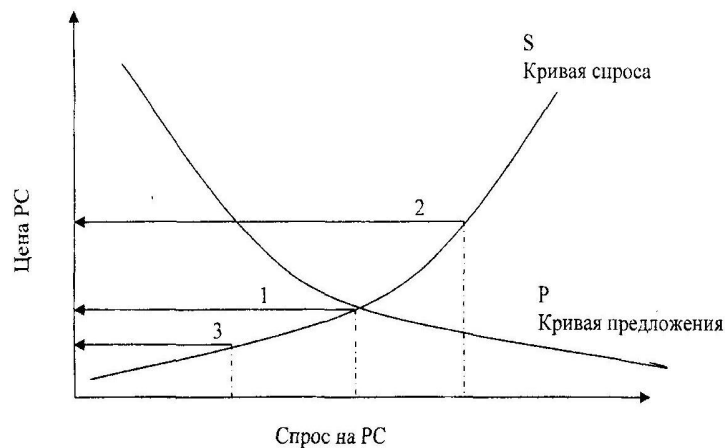


Рис.1. Зависимость цены рабочей силы от спроса и предложения

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 сфере 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 №4 (2 часа).

Тема: «Организация труда в обществе и управление трудом»

1.3.1 Вопросы лекции:

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда.
2. Структура систем управления человеческими ресурсами.
3. Социально-трудовые отношения.

1.3.2 Краткое содержание вопросов:

1. Сущность и основные элементы общественной организации труда.

Управление человеческими ресурсами осуществляется на различных уровнях: от мирового сообщества до подразделений предприятия.

Наиболее общие рекомендации по управлению трудовой деятельностью разрабатывает *МОТ*, которая имеет свои представительства в различных странах, в том числе и в России. Рекомендации МОТ направлены, прежде всего, на обеспечение нормальных условий труда и создание конструктивных взаимоотношений между работодателями, работополучателями и государством. Страны, которые выполняют рекомендации МОТ, пользуются признанием в международных отношениях, имеют приоритеты при распределении ресурсов международных фондов.

В каждой стране есть *система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политики*. Для России второй половины 90-х гг. такими органами, прежде всего, являются Министерство труда и социального развития и Федеральная служба занятости. Названия и структура этих органов могут меняться, но любое цивилизованное государство разрабатывает нормативные документы по:

- условиям труда на всех предприятиях;
- соотношениям в оплате труда на государственных предприятиях и в учреждениях (так называемой бюджетной сфере);
- управлению занятостью населения;
- пенсионному обеспечению;
- помощи безработным, инвалидам и малообеспеченным слоям населения;
- организации взаимоотношений представителей работодателей и работополучателей.

Органы управления человеческими ресурсами в *регионах* основное внимание уделяют вопросам занятости, социальной политики, регулирования взаимоотношений работодателей и работополучателей, на уровне региона.

2. Структура систем управления человеческими ресурсами.

Структура систем управления человеческими ресурсами предприятия зависит от его размеров, выпускаемой продукции, квалификации управляющих, традиций и других факторов.

На предприятиях России до последнего времени функции управления персоналом разделены между отделами кадров подготовки кадров организации труда и заработной платы главного технолога, техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований. При этом отдел кадров подчиняется заместителю директора по кадрам и режиму (на некоторых заводах он называется заместителем по кадрам и социальным вопросам); отдел труда и заработной платы - заместителю директора по экономическим вопросам; отделы главного технолога и техники безопасности - главному инженеру (техническому директору); отдел подготовки кадров - заместителю директора по кадрам или главному инженеру. Помимо указанных отделов на крупных предприятиях в цехах имеются подразделения (бюро) по труду и заработной плате.

Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок, выполнением поручений руководителя предприятия и директивных органов.

Функции отдела труда и заработной платы обычно концентрируются на проблемах тарификации работ, начисления и учета заработной платы, разработке инструкций в этой области. Расчет фондов оплаты труда практически выполняется либо отделом труда и заработной платы, либо плановым отделом. На многих предприятиях отдел труда занят также расчетами норм труда.

В отделе главного технолога выполняется проектирование__технологических процессов, оснастки, специального оборудования, а также производятся расчеты по установлению норм труда.

В последние годы на предприятиях России стали формироваться комплексные системы управления персоналом. В качестве примера на рис. 1 приведена структура системы управления персоналом РАО «Газпром».

На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании. В составе этой службы выделяются подразделения или сотрудники (в зависимости от размеров предприятия) по следующим основным группам функций:

- планирование численности персонала;
- анализ и регулирование условий труда;
- обеспечение безопасности труда;
- отбор персонала, оформление на работу, увольнение;
- организация труда; оценка и аттестация персонала; повышение квалификации; оплата труда;
- социальные проблемы персонала;
- организация взаимоотношений между администрацией, профсоюзами, работниками.

Заместитель генерального директора по управлению персоналом		
Отдел кадров	Отдел труда и заработной платы	Отдел социального развития
Сектор планирования и развития кадров	Сектор разработки системы оплаты предприятий	Сектор планирования социального развития
Группа учета, анализа и информации о кадрах	Группа координации тарифов и зарплаты	Группа планирования социальных услуг, предоставляемых персоналу
Группа оформления движения кадров (прием, увольнение, перемещение, подготовка контрактов)	Группа совершенствования управления и организационных методов	Группа медицинского обслуживания

Сектор подготовки и переподготовки руководителей, специалистов резерва на руководящие должности. Группа подготовки и переподготовки рабочих. Руководство и связь с учебными центрами, разработка учебно-методических пособий и программ. Работа с молодыми специалистами. Связь с советами трудовых коллективов, средствами массовой информации.	Группа подготовки коллективных договоров	Сектор по работе с профсоюзами и кадрами
	Группа психологии труда	

Проектирование трудовых процессов обычно осуществляется вместе с проектированием технологии отделами подготовки производства, которые не входят в состав служб управления персоналом. При этом решается весь комплекс проблем проектирования приспособлений, инструмента, выбор оборудования, рационализации приемов труда с учетом требований эргономики и техники безопасности. В результате такого комплексного проектирования устанавливаются нормы затрат времени на элементы производственного процесса. Интегрированная система подготовки производства обеспечивается современными средствами информационной и вычислительной техники. При проектировании трудовых процессов осуществляется тесное взаимодействие служб подготовки производства и управления персоналом.

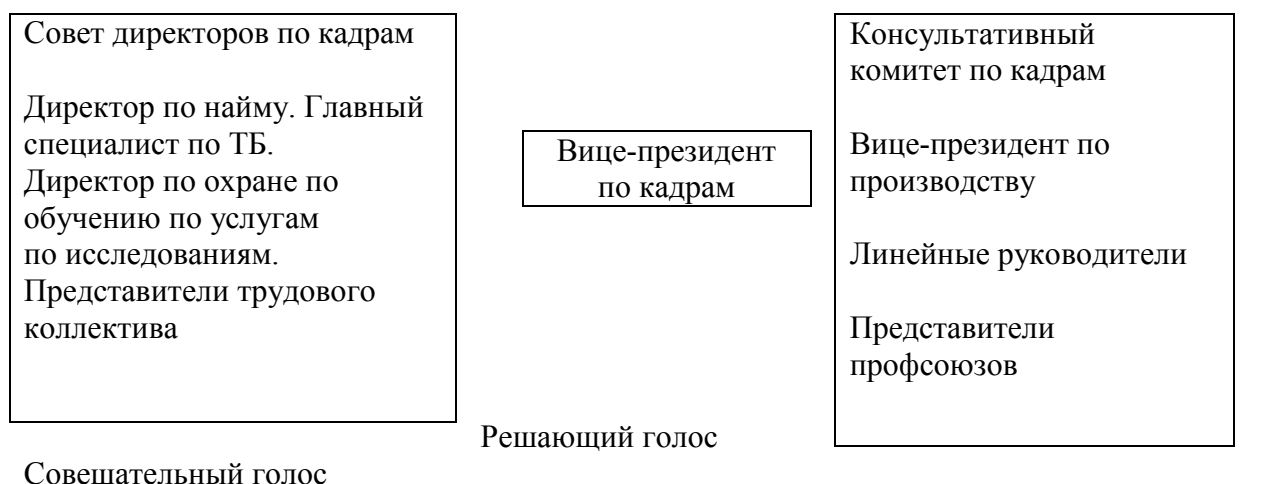
Типичной для крупных западных компаний является система управления человеческими ресурсами корпорации «Вестингауз электрик» (рис.2).

Правовой основой деятельности систем управления человеческими ресурсами являются соглашения и договоры между субъектами социально-трудовых отношений.

На федеральном уровне заключается генеральное соглашение между представителями профессиональных союзов, работодателей и Правительства РФ. Генеральные соглашения заключаются также на уровне субъектов федерации.

Отраслевые соглашения заключаются между отраслевыми профсоюзами, объединениями работодателей и представителями государства.

На предприятии основой регулирования социально-трудовых отношений является коллективный договор, который заключается на срок от одного до трех лет между работодателем и представителями наемного персонала. В коллективно договоре фиксируются взаимные обязательства по основным вопросам условий и оплаты труда: найма, переобучения, увольнения; обеспечения безопасности и охраны здоровья; продолжительности рабочего времени и времени отдыха; формам, системам и размерам оплаты труда; условиям функционирования профсоюзов; формам разрешения трудовых споров. Кроме того, в нем указываются формы предоставления услуг предприятия своим сотрудникам (питание, транспорт, лечение и т. д.), социальные гарантии при ухудшении экономической конъюнктуры, компенсации при несчастных случаях и другие пункты.



Службы					
найма и трудовых отношений	здравоохранения и ТБ	Организация заработной платы	обучения	исследований	услуг
Директор Интервьюеры Специалисты по оборудованию Вербовщик в учебных заведениях Специалисты по коллективным договорам и праву	Главный специалист по ТБ Врачи Специалисты по питанию Инженеры Инспекторы	Директор Аналитики Специалисты - по оценке качества - по классификации и занятым	Директор Инспекторы Ответственный за программу обучения и учебное оборудование Библиотекар и Издатели служебных материалов	Директор Специалисты по труду и нормированию Экономисты по изучению рабочего времени Эксперты по утомляемости Ревизоры Статистики	Директор Специалисты по спорту и музыке Директор столовой Консультант по пенсиям, сбережениям, публикациям

Рис.2. Структура системы управления персоналом корпорации «Вестингауз электрик»

3. Социально-трудовые отношения.

Теория рыночной экономики рассматривает рынок труда в системе рынков экономических ресурсов (факторов). Вместе с тем важно учитывать, что труд обладает существенными отличиями от других экономических ресурсов. Это обусловлено психологическими, социальными и политическими аспектами трудовой деятельности, которые определяют особую роль рынка труда в системе социальных отношений и особое внимание, которое уделяется ему со стороны государства.

Рынок труда прежде всего является механизмом согласования интересов лиц, работающих по найму, и работодателей. Кроме того, на рынке труда проявляются интересы государства, обусловленные необходимостью управления социальными отношениями.

Основой анализа рынка труда является установление спроса на рабочую силу и ее предложения. Согласно классической теории точка пересечения кривых спроса и предложения («крест Маршалла») определяет цену труда (уровень заработной платы) и количество занятых.

Спрос на *рабочую силу* зависит от экономической конъюнктуры, степени механизации труда, соотношения затрат на оплату труда и на оборудование. Предложение рабочей силы определяется трудовым потенциалом (численностью трудоспособного населения, его

здоровьем, нравственностью, активностью, уровнем образования, квалификацией, мобильностью), возможной величиной заработной платы, традициями и обычаями.

Влияние традиций и социально-психологической ориентации человека на предложение труда одним из первых исследовал М.Вебер. Он показал, что увеличение ставок оплаты труда далеко не всегда приводит к росту занятости и интенсивности труда. Человек, ориентированный на определенный уровень удовлетворения материальных потребностей, не будет стремиться увеличить время и интенсивность труда после достижения соответствующего уровня заработка. В последующем П. Самуэльсон трактовал эту ситуацию с позиций соотношения между величинами заработной платы и свободного времени.

Структура рынка труда характеризуется соотношением профессионально-квалификационных и социальных групп, по которым анализируются спрос и предложение.

Сегментация рынка *труда* является важнейшей характеристикой его структуры, определяющей разделение рабочих мест и работников на относительно устойчивые сектора, ограничивающиеся *Первичный рынок труда* формируется наиболее привлекательными видами работ, т.е. такими, которые обеспечивают стабильность занятости, высокий уровень оплаты, возможности профессионального роста. *Вторичный рынок труда*, наоборот, — работами, где нет гарантии занятости, низок, уровень оплаты, ограничены перспективы профессионального роста. Выделение первичного и вторичного рынков обусловлено, прежде всего, различиями в квалификации работников, техническом и организационном уровне предприятий; существенную роль играет также дискриминация по полу, возрасту, социальному положению и другим признакам.

В графических моделях сегментации рынка труда первичный рынок обычно представляется ядром, а вторичный периферией, т. е. расположенными вокруг ядра кольцами, характеризующими уровни стабильности условий получения работы.

Национальные рынки труда формируются под влиянием традиций уровней технологического развития, качества жизни населения и других факторов. В частности, рынок труда США характеризуется высокой мобильностью населения, высокими ставками оплаты при относительно низких гарантиях занятости. Японский рынок труда отличается традициями гарантированной занятости для основной части персонала предприятий, относительно невысокой мобильностью населения, меньшими, чем в США и развитых странах Европы, уровнями оплаты.

Основным отличием рынка труда России является высокий уровень скрыто безработицы, которая, с одной стороны, является резервом

расширения производства, а с другой — может стать, существенным фактором дестабилизации социальных отношений при ухудшении экономической конъюнктуры.

К важным характеристикам рынка труда относятся показатели *эластичности*, которые определяют степень влияния социально-экономических факторов на изменение спроса и предложения труда. В частности, коэффициент эластичности спрос по цене труда показывает, на сколько процентов уменьшается занятость (численность работающих) при увеличении заработной платы на 1%. В относительно коротких периодах спрос на рынке труда нельзя считать эластичным. Это объясняется тем, что в развитых странах отношения занятости регулируются системами индивидуальных контрактов и коллективных договоров, которыми определены уровни оплаты труда и гарантии сохранения рабочих мест на срок не менее одного года.

Коэффициенты эластичности на рынке труда зависят от изменений цен на потребительских рынках, так как величина заработной платы в длительном периоде (более одного года) зависит от динамики цен на товары и услуги. Кроме того, надо учитывать зависимость спроса на труд от конъюнктуры, как общей экономической, так и на отраслевых рынках.

1. 4 Лекция №5 (2 часа).

Тема: «Организация труда на предприятии»

1.4.1 Вопросы лекции:

1. Значение, понятие и содержание организации труда.
2. Развитие теории научной организации труда.

1.4.2 Краткое содержание вопросов:

1 Значение, понятие и содержание организации труда.

Трудовую деятельность можно определить как занятость тем или иным видом труда. Для того чтобы труд был эффективным и полезным, приносил ощутимый конечный результат и удовлетворенность, он должен быть соответствующим образом организован. Понятие (термин) «организация» можно рассматривать в двух аспектах: с функциональной точки зрения - это внутренняя упорядоченность, объединение, сплочение; с институциональной точки зрения - это структура, объединение, строение. Следовательно, по отношению к труду этот термин означает упорядочение, проведение в определенную систему трудовой деятельности человека. При этом к организации труда необходимо подходить, с одной стороны, с позиции её структуры, т.е. составных частей (элементов), раскрывающих её содержание и, с другой стороны, организация труда рассматривается в динамике, т.е. как постоянный и непрерывный творческий процесс совершенствования трудовой деятельности в соответствии с изменяющимися условиями производства. Спектр составных частей (элементов) организации труда достаточно широк. Для обеспечения функционирования любого предприятия или трудового коллектива, прежде всего, необходима определенная расстановка работников и наделение каждого из них конкретными трудовыми функциями. Это достигается на основе разделения труда, представляющего собой объективный процесс обособления различных видов трудовой деятельности.

Разделение труда включает несколько видов: общее (внутри общества), частное (внутри отрасли) и единичное (внутри предприятия, его структурных подразделений, трудовых коллективов). Основными признаками, по которым осуществляется разделение труда внутри предприятия, его структурных подразделений и трудовых коллективов являются функциональный, технологический и квалификационный признаки.

Разделяя труд, необходимо устанавливать его оптимальные границы, учитывая его позитивные стороны с экономической, психофизиологической, социальной точки зрения, а также и негативные стороны. Это является одной из важнейших задач рациональной организации труда.

Разделение труда приводит к обособлению отдельных работ и работников по изготовлению какого-либо продукта и в тоже время вызывает необходимость объединения их усилий, которые приведут к созданию готового продукта, т.е. к достижению конечной цели производства. Такое объединение называют кооперацией.

К. Маркс дал следующее определение кооперации труда: «та форма труда, при которой много лиц планомерно работает рядом и во взаимодействии друг с другом в одном и том же процессе производства или в разных, но связанных между собой процессах производства, называется кооперацией (К. Маркс, Ф.Энгельс, Соч., 2-е изд., т. 23, с. 337). Таким образом, кооперация труда является непосредственным следствием его распределения, своеобразной обратной стороной медали. Задачи кооперации на предприятии состоят, прежде всего, в планомерном установлении и поддержании оптимальной пропорциональности отдельных видов специализированного (разделенного) труда, в установлении оптимальных производственных отношений и связей между работниками. Рациональные формы кооперации труда на предприятии находят свое выражение в тех или

иных формах организации труда и, прежде всего, в формах первичных трудовых коллективов.

Организационное обеспечение трудовой деятельности предполагает организацию трудовых процессов, т.е. определение приемов и способов, с помощью которых может быть выполнен конкретный вид труда.

Организация любого трудового процесса требует его изучения - определения необходимых затрат рабочего времени на его осуществление и соблюдения определенных принципов.

Основными принципами организации трудовых процессов являются пропорциональность, синхронность, ритмичность, непрерывность. Нетрудно заметить, что эти принципы взаимосвязаны и дополняют друг друга. Среди других принципов организации труда следует назвать принципы оптимального содержания трудового процесса, специализации рабочих функций, минимальных перемещений и экономии движений, оптимальной интенсивности труда, ответственности, принцип типизации трудовых процессов.

Процесс труда осуществляется во времени и пространстве. Объектом пространственного приложения труда является рабочее место.

Рабочее место - первичное звено любого производственного и трудового процесса. Здесь органично соединяются основные элементы процесса труда - предмет труда, средства труда и сам труд. Поэтому правильное, определенным образом организованное рабочее место является важным условием высокопроизводительной работы исполнителей, неотъемлемой частью организации труда.

Под организацией рабочего места понимается его оснащение и оборудование, планировка, обслуживание.

Оснастить и оборудовать рабочее место - это значит обеспечить его всеми необходимыми предметами и средствами труда: техникой, сырьем, материалами, различными приспособлениями, инструментами, производственной мебелью, тарой и т.п.

Планировка рабочего места предполагает наиболее рациональное пространственное размещение предметов и средств труда.

Цели планировки - эффективное использование производственных площадей, сокращение излишних передвижений и обеспечение удобной рабочей позы, создание удобных и безопасных условий труда. В этой связи важное значение при оснащении, оборудовании и планировке рабочих мест, конструировании и изготовлении машин, оборудования, приспособлений, инструментов, производственной мебели и т.п. имеет учет эргономических требований, антропометрических, физиологических и психологических данных человека.

Можно хорошо оснастить и оборудовать рабочее место, рационально его спланировать, но если при этом не предусмотреть периодическое и своевременное пополнение расходуемых в процессе труда сырья, материалов, энергии, обеспечение транспортом или если рабочий будет постоянно отвлекаться от основных технологических функций для выполнения вспомогательных работ, такая организация рабочего места окажется мало эффективной. Решение названных задач призвана обеспечить система обслуживания рабочего места - обоснованный комплекс мероприятий по регламентации объема, периодичности, сроков и методов выполнения, основных и вспомогательных работ, по обеспечению рабочих мест всем необходимым для высокопроизводительного и непрерывного труда в течение смены, суток или другого периода рабочего времени. Такая система включает в себя организационное, ремонтное, транспортное, хозяйственно - бытовое обслуживание обеспечения связи.

Для функционирования рабочей силы и достижения необходимой эффективности трудовой деятельности большое значение имеет создание благоприятных условий труда - психофизиологических, санитарно - гигиенических, эстетических, социально - психологических и установление рациональных режимов труда и отдыха, способствующих

поддержанию высокой и устойчивой работоспособности человека в течение возможно длительного времени.

Организация труда невозможна без установления меры труда. Средство установления такой меры нормирования труда.

К числу важнейших элементов организации труда относится стимулирование труда, т.е. разработка и применение таких материальных и моральных стимулов, которые обеспечивали бы объективную и справедливую оценку труда и которые побуждали бы к активной трудовой деятельности.

Важное значение для решения задач организации труда имеют подбор, подготовка и повышение квалификации кадров, а также состояние дисциплины труда и наличие конкретного механизма поддержания ее на соответствующем уровне.

Следует особо подчеркнуть, что все элементы организации труда и направления ее совершенствования могут рассматриваться только в тесном единстве, во взаимосвязи, взаимообусловленности и взаимозависимости.

Организуя труд, необходимо руководствоваться рядом известных принципов (требований), которым должна отвечать рациональная организация труда. К ним относятся: научность, системность, оптимальность, непрерывность, нормативность, эффективность, гуманность.

2 Развитие теории научной организации труда.

Начало применения научно обоснованных методов организации труда работников связывают с именем американского инженера Ф. Тейлора (1858-1915).

Бурное развитие промышленности в развитых капиталистических странах на рубеже XIX-XX веков, поиски путей получения высоких прибылей организации труда. При этом следует подчеркнуть весьма важный факт, что большинство проблем организации труда решались в те годы не в исследовательских организациях и лабораториях, а непосредственно в производственных условиях.

Именно в те годы появилось используемое и в настоящее время понятие «научная организация труда» (НОТ). Тейлор разработал систему организации труда и управления производством, известную в литературе как «система Тейлора» или «тейлоризм». Организация живого труда занимает в ней важнейшее место. Здесь, прежде всего, следует назвать тщательное изучение трудового процесса с разделением его на составляющие элементы - приемы и действия, устранение излишних и неловких, изучение каждого элемента в отдельности и определение рациональной последовательности их выполнения. Все это явилось предпосылкой измерения затрат рабочего времени на выполнение отдельных элементов трудового процесса с помощью хронометражных наблюдений и установления конкретного, напряженного задания - урока (по нынешней терминологии - нормы труда).

В системе Тейлора нашли отражение такие элементы организации труда как организация рабочего места, чередование времени труда временем перерывов на отдых, набор и расстановка рабочих в коллективе, повышение их квалификации, сдельная оплата труда. Среди тех, кто дополнял или разрывал в той или иной степени систему Ф.Тейлора следует назвать американских инженеров Ф. Гилбрета (1868-1924) и Г.Эмерсона (1853-1931).

Предметом исследований Ф. Гилбрета (совместно с женой Л. Гилбрет) был трудопроцесс и его самые простые составные элементы - рабочие движения, - тщательный анализ последовательности выполнения движений, определение насколько она рациональна, выбор «единственно разумной последовательности», добиваясь при этом, чтобы движения были целенаправленными, максимально короткими, непрерывными, не требовали излишних физических усилий. Идеи и разработки супругов Гилбрет положили начало распространенному ныне, особенно за рубежом, микроэлементному способу нормирования труда.

Среди научных интересов Г. Эмерсона заслуживают внимания вопросы нормирования труда, создания нормальных условий труда на производстве, производственного инструктажа, дисциплины труда.

Говоря о возникновении и развитии науки организации труда нельзя не упомянуть об американском враче и психологе Э. Мэйо (1880-1949) и американском инженере, основателе автомобильной династии Г. Форде (1863-1947). Их по праву можно отнести к числу первых, кто обратил внимание на факторы организации труда и производства, непосредственно связанные с человеком и отражающие его личностные характеристики и трудовое поведение, которые называют социально-психологическими факторами рациональной организации труда или просто человеческими.

В России большая научная и практическая работа в области организации труда развернулась в 20-е годы прошлого столетия. В то время в нашей стране насчитывалось более 50 научно-исследовательских организаций, среди которых Центральный институт труда (директор - видный специалист по вопросам НОТ, стоявший у истоков этой науки у нас в стране А. К. Гастев).

Казанский институт научной организации труда, Всеукраинский институт труда. Таганрогский институт научной организации производства, Центральная лаборатория по изучению труда. Были переведены работы Ф. Тейлора, Ф. Гилбрета, Г. Эмерсона, Г. Форда, А. Файоля и др., что помогло нашим ученым и организаторам производства ознакомиться с зарубежной теорией и практикой в области организации труда и производства. Большую известность в 20-30-е годы приобрели работы отечественных авторов А.К. Гастева («Как надо работать», «Нормирование и организация труда», «Трудовые установки»), П.М. Кержиниева («Принципы организации», «Борьба за время», «Организуй самого себя»), О.А. Ерманского («Теория и практика рационализации», «Научная организация труда и система Тейлора», «Система Тейлора». «Легенды о Форде»), В.М. Иоффе («Новые идеи в техническом нормировании», «Работа, ее сущность и элементы»). При всей разноречивой оценке в настоящее время роли В.И. Ленина в истории нашего государства вряд ли кто из ученых - экономистов будет отрицать его вклад в развитие науки об организации труда, посвятившем ее проблемам целый ряд своих работ. Именно в совершенствовании организации труда В.И. Ленин видел важнейшее средство повышения его производительности.

Существенный вклад в науку об организации труда в те годы внесли видные отечественные ученые - С.Г. Струмилин, В.М. Бехтерев, В.М. Иоффе, И.М. Бурдянский, Е.Ф. Розмирович, Ф.Р. Дунаевский, С.Г. Колеснев, И.Н. Некрасов.

Большое внимание проблемам организации труда уделяла периодическая печать. Были созданы специальные журналы - «Организация труда», «Время», «Вопросы организации и управления», статьи, посвященные проблемам научной организации труда, публиковались в газетах «Правда», «Известия», «Труд», и др. С натовским движением тех лет теснейшим образом связана имена государственных и общественных деятелей - Ф.Э. Дзержинского, В.В. Куйбышева, Г.К. Орджоникидзе, Н.И. Бухарина Н.А. Семашко, В.В. Шмидта. М.П. Томского.

Начиная с середины 30-х годов, исследования в этой области велись активно, а затем практически прекратились. К проблемам организации вернулись в 60-х годах и исследования продолжались до начала перестройки и преобразований в экономике страны.

Если оценивать сегодняшнюю ситуацию с организационным обеспечением трудовой деятельности, то следует подчеркнуть, что, к сожалению, практически свернуты фундаментальные и прикладные исследования по многим актуальным проблемам организации труда, многие научные учреждения, занимавшиеся этими проблемами прекратили свое существование или переориентировали деятельность.

В органах управления различного уровня на предприятиях сокращены или объединены с другими подразделениями подразделения по организации, нормированию и оплате труда.

Такое отношение к организации труда не является обоснованным и не соответствует стратегическим целям развития производства. И практика, и позиция многих ученых - экономистов - зарубежных и отечественных, свидетельствуют, что совершенствование организации труда является действенным средством повышения производительности труда, которому должна быть отведена особая роль в преодолении кризисных явлений в экономике предприятий, отраслей, регионов и страны в целом.

1. 5 Лекция №6, №7 (4 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 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.

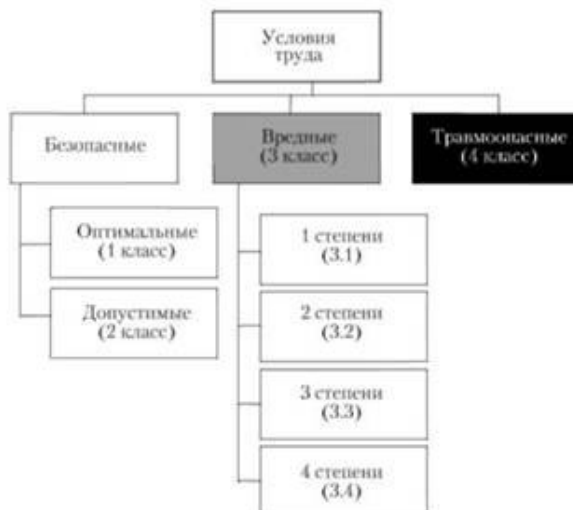


Рис. 1. Классы условий труда

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: $X_{\text{ф}} = X_{\text{ф1}} + X_{\text{ф2}} + \dots + X_{\text{фп}}$ $= \sum_{i=1}^n X_{\text{фi}}$, где $X_{\text{фi}}$ - число баллов по каждому фактору $X_{\text{фi}}$ представляется в карте условий Труда С учетом продолжительности его действия в течение смены $L_{\text{фi}} = \frac{X_{\text{фi}}}{T_{\text{фi}}}$, где $L_{\text{фi}}$ - степень вредности фактора или тяжести работ, устанавливаемая по показаниям гигиенической классификации труда: $L_{\text{фi}} = \frac{T_{\text{фi}}}{T_{\text{рс}}}$ - отношение времени действия данного фактора $T_{\text{фi}}$ к продолжительности рабочей смены $T_{\text{рс}}$; если $L_{\text{фi}} > 1$, то $L_{\text{фi}} = 1,0$.

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.

1.6 Лекция №8, №9 (4 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 мест:

-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 движений 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).

1. 7 Лекция №10, 11 (4 часа).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

1.7.1 Вопросы лекции:

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.

1.7.2 Краткое содержание вопросов:

1 Сущность, задачи и методы нормирования труда

Любой трудовой процесс протекает во времени. Цель производственного процесса, виды применяемых предметов и средств труда, своеобразие методов и приемов влияют на продолжительность отдельных трудовых процессов. Организация труда отдельных работников, необходимо знать из каких элементов состоит затрачиваемое ими рабочее время, насколько эффективно оно используется, а для этого его надо измерять, тем самым, измеряя и труд.

Под измерением труда понимают установление затрат рабочего времени на выполнение какого-либо конкретного трудового процесса или его части. При этом нас интересуют не только фактические затраты рабочего времени но и ожидаемые (при изменении организационно-технических условий). Таким образом, измерение труда ставит своими целями: определение существующих затрат труда на выполнение трудовых процессов или их составных элементов (операций, приемов, действий, движений); выявление структуры затрат рабочего времени на протяжении рабочей смены (дня) или ее части и оценка составных частей с точки зрения их необходимости и рациональности; создание базы для ожидаемых (перспективных) расчетов затрат рабочего времени, т.е. нормирования труда. При этом необходимо подчеркнуть, что измерение и нормирование труда тесно взаимосвязанные, но имеющие самостоятельное значение сферы экономической работы на предприятиях. Измерение труда являясь, с одной стороны, основой установления норм труда, с другой - занимает положение связующего звена между нормированием труда и анализом всей трудовой деятельности на предприятиях. При этом важно, что измерение труда даст ожидаемый эффект, если оно охватывает все категории работающих, а не только рабочих, но и специалистов, и руководителей.

В этой связи представляет практический интерес предложения некоторых ученых-экономистов (например, Г.Э.Слезингер, Н.М.Воловская) о выделении специальной научной области эргонометрии (от лат. эргон - работа, метрия - измерение) для решения задач измерения труда. Эргонометрия призвана изучать, разрабатывать и совершенствовать методы и средства измерения количества и качества труда, затрачиваемого на достижение определенных результатов, исходя из комплексного анализа технических, технологических, организационных, социальных факторов.

Для измерения труда используются различные средства и способы. К ним, прежде всего, относятся фотография рабочего дня, хронометраж, фотохронометраж.

Фотография рабочего дня применяется, когда необходимо изучить затраты рабочего времени в течение рабочего дня (смены) или какой-то его части. Термин «фотография» означает, что наблюдатель фиксирует все без исключения затраты рабочего времени в специальном наблюдательном листе. Фотография рабочего дня позволяет определить рациональность использования рабочего времени, выявить потери рабочего времени и их причины, разработать организационно-технические мероприятия по устранению таких потерь, совершенствуя тем самым организацию труда и производства. Широкое распространение получили индивидуальная фотография (объект наблюдения- один работник), групповая (наблюдение ведется одновременно за несколькими работниками),

самофотография (работник сам фиксирует имеющиеся в его работе потери рабочего времени).

Хронометраж - это способ изучения и измерения затрат рабочего времени отдельных повторяющихся элементов трудового процесса, причем данные даже не в течение рабочего дня (смены), что отличает его от фотографии рабочего дня.

Фотохронометраж - соединяет в себе два предыдущих способа изучения и измерения труда.

Для измерения затрат рабочего времени могут использоваться и другие способы.

Способ моментальных наблюдений представляет собой исследование затрат рабочего времени, загруженность работников и использования оборудования во времени на основе выработанных наблюдений, проводимых в случайно выбранные моменты. Способ моментных наблюдений позволяет определять величину затрат рабочего времени, не прибегая к сплошному и непосредственному их измерению, путем фиксации числа случаев их повторяемости, т.е. в короткие сроки и при небольшом числе наблюдателей охватить значительное количество изучаемых объектов и трудовых процессов.

Видеокиносъемка - своеобразный способ изучения трудовых процессов и измерения труда, позволяющая наглядно зафиксировать и трудовой процесс, и его отдельные элементы - операции, приемы, действия, движения. Она дает возможность установить не только методы и приемы труда и затраты рабочего времени, но и отдельные показатели условий труда, состав работников, участвующих в трудовом процессе, их взаимодействие.

Измерение труда, помимо самостоятельного значения для измерения затрат рабочего времени, их анализа, экономики и снижения служат, как отмечалось, исходной базой для нормирования труда.

Сущность нормирования труда состоит в установлении меры труда, требуемого на выполнение определенной работы в наиболее рациональных организационно-технических условиях. Нормирование труда как средство формирования общественно необходимых затрат рабочего времени и рабочей силы на производство тех или иных видов продукции распространяет свое влияние на различные стороны деятельности предприятия - экономической, инженерной, организационной, технологической, социальной. Прежде всего, нормирование труда способствует эффективному использованию рабочего времени; оно является средством совершенствования разделения и кооперации труда, рационализации трудовых процессов, совершенствование организации рабочего места, режимов труда и отдыха, т.е. целого ряда элементов, составляющих организацию труда. Без нормирования труда невозможно обеспечить сравнимость результатов труда, установить уровень трудоемкости продукции и производительность труда. И, наконец, состояние, и качество нормирования труда и конкретных норм на предприятии определяют преимущества и недостатки применяемых условий оплаты труда, его мотивации и стимулирования.

Поэтому никак нельзя согласиться с явно пренебрежительным отношением к нормированию труда, которое сложилось в последние годы, с позицией тех, что в новых условиях хозяйствования нет необходимости использовать научно обоснованные нормы труда. Напротив, роль и значение нормирования и нормативных материалов по труду в этих условиях возрастают. При чем речь идет не только о традиционных нормах труда, но и о нормах расходования сырья и материалов, нормах производства продукции, нормированных заданиях, нормативной (проектной) трудоемкости единицы работы и единицы продукции, о комплексных нормах. Нельзя признать предприятие успешным и эффективно работающим, если на нем отсутствует нормирование труда или оно низкого качества, если на предприятии и в его структурных подразделениях не осуществляется постоянный и системный анализ норм труда и других нормативных материалов, их пересмотр и замена на более прогрессивные.

В практической деятельности мера труда выражается в виде норм труда. Нормы труда можно различать по форме затрат и результатов труда. К нормам труда в затратной форме

относятся нормы времени и нормы численности: к нормам в результат ной форме - нормы выработки и нормы обслуживания.

Норма времени - это затраты рабочего времени на выполнение единицы работы или производство единицы продукции. Поскольку, рабочее время служит всеобщей мерой труда и следовательно, нормирование сводится к определению необходимых затрат времени на выполнение той или иной работы (изготовление той или иной продукции), или ее более мелкие часть - норматив, норма времен как правило, являются исходной базой для расчета других видов норм.

Норма выработки - количество единиц продукции (га, тн, м, шт.), которое должно быть произведено в единицу времени (смену, час). Между нормой выработки и нормой времени, как не трудно заметить, существует обратно пропорциональная зависимость.

Норма обслуживания - количество единиц оборудования, машин, животных, число рабочих мест, размер площади обслуживаемых одним или группой работников в единицу времени (рабочий день, смену).

Норма численности - число работников соответствующего состава, обслуживающих какой-либо объект (агрегат, животноводческая ферма или комплекс, поточная линия, склад и т.п.). Следует также сказать о комплексных нормах, устанавливаемых на взаимосвязанных трудовых процессах, например, в сельскохозяйственном производстве; основой для комплексных норм служат нормы труда на отдельные трудовые процессы.

2. Структура затрат рабочего времени.

Существует несколько общепринятых классификаций затрат рабочего времени, различающихся по детализации в зависимости от целей (измерение затрат труда, анализ, нормирование труда) и объектов их применения (рабочие, специалисты, служащие, руководители). Ниже представлена одна из таких классификаций.

Классификация затрат рабочего времени

Фактическая продолжительность смены (рабочего дня) исполнителя	
Время работы	Время перерывов
I. Время работы по выполнению производственного задания 1. Время подготовительно-заключительных работ 2.Время оперативной работы: а) основное. б) вспомогательное; 3.Время организационно-технического обслуживания рабочего места. II. Время случайной и непроизводительной работы (исправление брака), не предусмотренное производственным заданием.	I. Время регламентированных перерывов 1. Время на отдых и личные надобности исполнителя: а) на отдых. б) на личные надобности 2. Время перерывов, обусловленных технологией и организацией работ. II. Время нерегламентированных перерывов (потери времени) 1. Из-за нарушения трудовой дисциплины 2. По техническим причинам 3. По организационным причинам 4. По метеорологическим причинам 5.По прочим причинам

Общее время работы (смены, дня) включает в себя как затраты времени, связанные с выполнением производственного задания, так и затраты времени, не предусмотренные производственным заданием (выполнение несвойственных функций, исправление брака); при расчете норм труда они не учитываются, но в производственном процессе имеют место.

Время работы состоит из подготовительно-заключительного времени, оперативного и времени на обслуживание рабочего места.

Подготовительно-заключительное время - это время, которое работник затрачивает на подготовку себя и рабочего места для выполнения производственного задания, а так же на действия связанные с завершением выполнения задания. Это - одевание спецодежды, получение наряда, инструмента и подготовка его, иногда - переход к месту работы, сдача работы и продукции.

Оперативное время состоит из времени основной и вспомогательной работы. Оно является важнейшей составной частью в общем балансе времени смены. Время основной работы затрачивается на действия, которые непосредственно изменяют количественное и качественное состояние предмета труда; время вспомогательной работы - это время, затрачиваемое на действия, обеспечивающие и способствующие выполнению основной работы.

Время обслуживания (организационного и технического) рабочего места — это затраты времени на уход за рабочим местом, смазку, чистку и регулировку машин и оборудования, устранение мелких технических неполадок, заточку и правку инструмента, очистку рабочих органов, проверку качества работы.

Время перерывов - это время, в течение которого работник не занят работой по каким-либо причинам. Оно делится на время регламентированных и нерегламентированных перерывов.

Регламентированные перерывы включают в себя перерывы, обусловленные технологией и организацией производственного процесса, и перерывы на отдых и личные надобности. Время перерывов, обусловленных технологией и организацией производства - это затраты времени, необходимость которых обусловлена спецификой производственного процесса или организацией производства (скажем, ожидание транспортного средства, погрузка-разгрузка и т.п.). Время на отдых и личные надобности - это время, предоставляемое работнику в течение рабочего дня (смены) на отдых для поддержания его работоспособности и снятия усталости, а также время на личную гигиену и естественные надобности.

Нерегламентированные перерывы - это перерывы в работе, не предусмотренные технологией и организацией производства. Они подразделяются на перерывы организационно-технического характера (например, из-за поломки агрегата, отсутствия сырья, транспортных средств и т.п.), перерывы, связанные с нарушением трудовой дисциплины и перерывы по прочим причинам (например, по метеорологическим причинам - в сельском хозяйстве). Очевидно, что нерегламентированные перерывы являются потерей рабочего времени. Время работы по выполнению производственного задания и время регламентированных перерывов составляют в сумме так называемое нормируемое время, которое и принимается в расчет при установлении проектного баланса времени рабочего дня (смены) и норм труда.

3. Способы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.

Для разработки норм труда используются специальные методы. В практике различаются два метода установления норм - аналитический и суммарный.

Аналитический метод нормирования предусматривает предварительное изучение трудового процесса и затрат рабочего времени, анализ использования техники, оборудования, рабочего времени. При этом методе используются два различных подхода - аналитически экспериментальный и аналитически расчетный, различающиеся способом определения затрат времени.

Аналитически экспериментальный способ применяется для определения затрат на каждый элемент трудового процесса и на трудовой процесс в целом на основе исследования этих затрат на рабочем месте и их анализа. Затраты рабочего времени исследуются путем непосредственного наблюдения за трудовым процессом с помощью рассмотренных выше способов - фотографии рабочего, хронометража и др. Аналитически экспериментальный

способ применяется при отсутствии базовых (типовых, единых) норм и нормативов или если они не могут быть использованы из-за несоответствия конкретным условиям производства.

Аналитически расчетный способ предусматривает установление затрат времени на трудовой процесс и его отдельные элементы не путем измерений, а по заранее разработанным специальными учреждениями базовым нормативам различной степени укрупнения межотраслевого, отраслевого и местного уровней.

Два способа аналитического метода нормирования труда взаимосвязаны и дополняют друг друга.

Суммарный метод нормирования, в отличие от аналитического, характеризуется тем, что норма определяется на трудовой процесс в целом, а не на составные элементы. Трудовой процесс и затраты времени, как правило, не изучаются и не анализируются. Нормы труда, при этом, могут быть установлены: опытным путем - на основе личного опыта нормировщиков; статистически - на основе учета фактических затрат труда за определенное время; по аналогии - путем сравнения данной работы (по объему, сложности, технологии, по средствам труда) с аналогичными работами, выполнявшимися ранее.

Суммарный метод не может, естественно, служить научной основой установления норм труда, но его можно использовать в качестве ориентира на ограниченное время, до разработки научно обоснованных норм труда.

Любая норма труда должна определяться с учетом данных науки и нового опыта. Установление норм предполагает, что при разработке каждого из ее видов следует, помимо изучения и анализа трудового процесса затрат рабочего времени, учитывать и анализировать все факторы, зависящие от производства и работников и влияющие на величину затрат труда, а следовательно и на величину нормы труда. Такие факторы называются нормообразующими.

Эти факторы могут быть технологическими (отражать требования технологии, агротехники в сельском хозяйстве), техническими (конструктивные и эксплуатационные характеристики и особенность машин, орудий, станков, тракторов и т.п.), организационными (обслуживающие рабочего места, трудоемкость технического ухода и т.п.); в сельском хозяйстве важное значение имеют биологические факторы (урожайность с.х. культур, продуктивность животных, полеглость и влажность растений и т.п.) и природные факторы (тип почвы, конфигурация земельных участков, рельеф, каменность почв и т.п.).

Изучение трудовых процессов и затрат рабочего времени, учет соответствующих нормообразующих факторов способствует всестороннему обоснованию норм труда.

Во-первых, норма должна быть обоснована технически, т.е. предусматривать наиболее полное и эффективное использование техники и технологии, материальных ресурсов. Норма труда должна быть обоснована экономически, т.е. обеспечивать оптимальный вариант затрат живого и овеществленного труда, способствовать, тем самым, эффективному использованию трудовых и материальных ресурсов, повышению производительности труда, качеству продукции и работ. Организационное обоснование норм труда предполагает учет многих элементов рациональной организации труда – соотношения между основными и вспомогательными функциями, организацию рабочего места и применения наиболее рациональной системы его обслуживания, прогрессивных способов выполнения отдельных элементов трудового процесса и т.п.

Психофизиологическое обоснование норм труда означает, что при их разработке необходимо обеспечить нормальный уровень интенсивности труда, рациональный режим труда и отдыха, исключить (или, по крайней мере, свести к минимуму) влияние на организм работников вредного воздействия окружающей среды в интересах сохранения их высокой работоспособности и здоровья. И, наконец, социальное обоснование норм труда предусматривает обеспечение содержательности и привлекательности труда, учет их влияния на рост квалификации работников, укрепление дисциплины труда, сокращение текучести кадров, развитие творческой инициативы и интереса к работе.

Применение научно обоснованных норм труда - важный фактор повышения эффективности труда и производства. Все нормы труда можно подразделить на единые, типовые и местные (временные).

Единые нормы применяют на одинаковых работах, на предприятиях одной или нескольких отраслей. Примерами таких норм могут служить единые нормы времени на перевозку грузов автомобильным транспортом, погрузочно-разгрузочные работы, на работы в строительстве. Типовые нормы применяют на одинаковых наиболее распространенных работах с типовой технологией производства и организацией труда, достигнутыми большинством предприятий. Они носят рекомендательный характер и могут не применяться, если на данном предприятии технология производства и организация труда существенно отличаются от типовых. Местные нормы разрабатываются и применяются на одном конкретном предприятии или группе предприятий; они носят временный характер и действуют до тех пор, пока не будет установлена и рекомендована единая или типовая норма.

В работе по установлению и использованию научно обоснованных норм труда важное место занимает анализ применения и выполнения норм.

Такой анализ должен стать составной частью анализа хозяйственной деятельности предприятия и его подразделений.

В качестве показателей для анализа применения и выполнения норм труда можно рекомендовать следующие: степень обеспеченности предприятия научно обоснованными нормами, уровень применения научно обоснованных норм, уровень выполнения норм, степень напряженности норм, эффективность применения научно обоснованных норм.

4. Организация и анализ внедрения нормирования труда.

Затраты рабочего времени на производство продукции служат мерой труда. Сокращение потерь рабочего времени является целью каждого коллектива, поскольку оно непосредственно влияет на рост эффективности работы, поэтому анализ использования рабочего времени имеет большое значение.

В процессе анализа важно установить все виды потерь рабочего времени: непроизводительные затраты, простои, невыходы на работу, дополнительные отпуска по личным причинам с разрешения администрации и др.

Непроизводительные затраты рабочего времени могут быть связаны с выполнением работ, не соответствующих функциям данного работника, исправлением брака, устранением неисправности инструмента или оборудования. Простои рабочих вызываются как организационно-техническими причинами (неподготовленность фронта работ, отсутствие материалов, инструмента, неисправность машин), так и нарушениями трудовой дисциплины (уход с рабочего места по неуважительным причинам, опоздание или преждевременный уход с работы).

Невыходы на работу устанавливаются на основе данных табельного учета и сопоставляются со статистической отчетностью предприятия (организации). Сведения о дополнительных отпусках по личным причинам с разрешения администрации фиксируются в отделе кадров. Следует учесть, что дополнительные отпуска иногда предоставляются рабочим в периоды простоев из-за низкой организации производства.

Потери рабочего времени рассчитываются как в целом, так и на одного рабочего. Величина потерь на одного рабочего определяется как частное от деления общего объема потерь (в человеко-днях) на среднесписочную численность рабочих соответствующего периода.

Наряду с потерями рабочего времени анализируются неявки на работу по болезни. При этом сопоставляются планируемые и фактические потери рабочего времени вследствие болезни. В совокупности по всем выходам на работу определяется коэффициент сменности.

Например, если в первую смену было отработано за месяц на предприятии 18 200 чел.-дней, во вторую смену - 4800, в третью смену - 2800 чел.-дней, то коэффициент сменности будет равен примерно 1,4 смены.

Отношение коэффициента сменности к количеству смен работы предприятия характеризует использование сменного режима и равномерность распределения рабочих по сменам. В данном примере коэффициент использования сменного режима будет равен 0,46 (1,4: 3), или 46%, т.е. сменный режим был использован на 46%. Чем больше отклоняется коэффициент сменности от установленного режимом количества смен, тем менее рационально используется рабочее время.

Норма времени - это затраты времени на единицу продукции, на одно изделие, операцию, производимые одним рабочим или группой работников. Норма времени (t_H) устанавливается в человеко-часах или человеко-минутах. В состав нормы времени на единицу продукции (работы) включаются следующие элементы затрат: основное время ($t_{ос}$), вспомогательное время (t_v), время обслуживания рабочего места ($t_{об}$), подготовительно-заключительное время ($t_{пз}$), время на отдых и личные надобности ($t_{от}$), время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производства ($t_{пт}$). Отсюда норма времени определяется сложением указанных элементов затрат:

$$t_H = t_{ос} + t_v + t_{об} + t_{пз} + t_{от} + t_{пт} \quad (6.17)$$

Пример 6.5

В ходе хронометража установлены затраты времени одного рабочего на выполнение операции "нарезание резьбы". При этом получены следующие данные: $t_{ос} = 20$ мин, $t_v = 10$ мин, $t_{об} = 8$ мин, $t_{пз} = 3$ мин. В соответствии с нормативами $t_{от} = 2$ мин, $t_{пт} = 4$ мин.

При данных условиях определим норму времени:

$$t_H = 20 + 10 + 8 + 3 + 2 + 4 = 47.$$

Норма выработки (T_H) - это величина, обратно пропорциональная норме времени, определяющая количество продукции, произведенной за единицу времени. Она рассчитывается в натуральных единицах по формуле

$$T_H = \frac{\Phi_c \cdot Ч_{рб}}{H_v}, \quad (6.18)$$

где Φ_c - продолжительность времени, на которое предусматривается установить норму выработки (час, смена, декада, месяц); $Ч_{рб}$ - количество рабочих, участвующих в выполнении единицы работы (продукции, операции); H_v - норма времени на выполнение единицы работы (продукции, операции), чел.-час (чел.-мин).

Пример 6.6

Если норма времени на выполнение операции по сборке изделия 0,2 ч, тогда норма выработки за смену (продолжительностью 8,2 ч) на сборочном участке для бригады из 10 рабочих составит:

$$T_H = \frac{8,2 \cdot 10}{0,2} = 410 \text{ изделий в смену.}$$

Основные задачи анализа нормирования труда на предприятии - определение степени охвата работ нормированием труда, качества применяемых норм, уровня их выполнения; контроль за организацией работы по совершенствованию нормирования труда, использованием нормативных материалов по труду; оценка эффективности участия рабочих в улучшении нормирования труда.

Степень охвата нормированием всех категорий работающих устанавливается в целом по предприятию, цехам, службам, по основным и вспомогательным работам (рабочим), в том числе по ведущим профессиям. Особо выделяются научно обоснованные и опытно-статистические нормы на работах, оплачиваемых сдельно и повременно.

Оценка состояния нормирования труда рабочих-сдельщиков проводится по цехам основного и вспомогательного производств. Однородные вспомогательные работы объединяют в группы, и по каждой из них рассчитывают долю нормируемых работ.

Уровень охвата работ и работников нормированием труда ($У_{о.н}$) можно определить на основе численности работников по формуле

$$У_{о.н} = Ч_{р.н} / Ч_{р.о}$$

где $Ч_{р.н}$ - численность работников, труд которых нормируется; $Ч_{р.о}$ - общая численность работников данной группы или категории.

Долю научно обоснованных норм ($Д_{н.о}$) можно определить по формулам

$$Д_{н.о} = \frac{Ч_{н.о}}{Ч_{р.о}} \cdot 100; \quad (6.19)$$

$$Д_{н.о} = \frac{К_{н.о}}{К_{о.н}} \cdot 100, \quad (6.20)$$

где $Ч_{н.о}$ - численность рабочих, полностью работающих по научно обоснованным нормам; $Ч_{р.о}$ - общая численность рабочих, труд которых нормируется; $К_{н.о}$ - количество научно обоснованных норм; $К_{о.н}$ - общее количество норм (на участке, в цехе по видам работ).

При анализе следует сопоставлять показатели, рассчитанные по численности рабочих и по трудоемкости работ. Отношение числа рабочих-сдельщиков, работающих по научно обоснованным нормам, к средней численности всех рабочих-сдельщиков наиболее точно отражает долю научно обоснованных норм труда, используемых в цехе или на предприятии.

Выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками анализируется за год по основным и вспомогательным рабочим и по отдельным ведущим профессиям. При этом важно определить уровень выполнения норм выработки (в процентах) в целом, по основным и вспомогательным цехам, основным и вспомогательным рабочим; распределение рабочих-сдельщиков по степени выполнения норм; удельный вес рабочих, не выполняющих нормы; удельный вес молодых рабочих, которым установлены пониженные нормы выработки.

Вместе с тем необходимо установить причины высокого перевыполнения норм (более 130%) и недовыполнения норм (ниже 100%), применения повышенных (до 20%) расценок при работе по научно обоснованным нормам, рассчитанных на основе отраслевых и межотраслевых нормативов трудовых затрат. Отдельно выделяется количество рабочих, перешедших на многостаночное обслуживание или работу по нормам, превышающим отраслевые и межотраслевые.

Уровень выполнения норм труда рабочими-сдельщиками может быть определен на основе норм выработки (при учете продукции в натуральных единицах - тоннах, метрах, штуках).

Уровень выполнения норм выработки ($У_v$) можно рассчитать по формуле

$$У_v = \frac{В_{ф}}{В_{н}} \cdot 100, \quad (6.21)$$

где $В_{ф}$ и $В_{н}$ - фактическое и нормированное количество продукции, производимой рабочим в единицу времени.

Пример 6.7

Норма выработки для одного рабочего на сборочном участке - 100 изделий за смену. Фактически рабочий за смену собрал 120 изделий. Следовательно, уровень выполнения нормы выработки

$$У_v = \frac{120}{100} \cdot 100 = 120\%.$$

Уровень выполнения норм времени ($У_t$) определяется в процентах путем деления времени, предусмотренного на производство продукции по установленным нормам (t_n), на фактически затраченное время ($t_{ф}$):

$$У_t = \frac{t_n}{t_{ф}} \cdot 100. \quad (6.22)$$

Пример 6.8

Норма времени на выполнение операции "нарезание резьбы" - 47 мин, а фактически рабочим затрачено на выполнение операции 45 мин. Уровень выполнения нормы времени

$$y_t = \frac{47}{45} \cdot 100 = 104,4\%.$$

При анализе состояния нормирования труда рабочих-повременщиков определяют перечень профессий рабочих и виды работ, по которым выдаются нормированные задания; численность и удельный вес рабочих-повременщиков, работающих по нормированным заданиям, нормам обслуживания, в том числе рассчитанным на основе отраслевых и межотраслевых нормативов по труду в основном и вспомогательном производствах; численность работающих по нормам обслуживания, превышающим отраслевые и межотраслевые нормативы; объем, фактическое время выполнения, процент выполнения нормированного задания, качество выполняемых работ; численность рабочих, совмещающих профессии (абсолютное высвобождение численности); характер и виды ненормированных работ, выполняемых вспомогательными рабочими-повременщиками.

Состояние нормирования труда рабочих-повременщиков изучается по основным и вспомогательным рабочим, по цехам и предприятию в целом, а также по функциям обслуживания производства (транспортные, ремонтные, погрузочно-разгрузочные, складские работы и т.д.).

Анализ нормирования труда специалистов имеет целью выявить использование отраслевых нормативов численности специалистов и служащих, типовых штатов, норм времени на выполнение конструкторских, чертежных, делопроизводственных и других работ; определить удельный вес работников, работающих по нормативам, и фактическое выполнение норм; установить соответствие численности специалистов утвержденным нормативам по функциям управления. Если выявлены отклонения фактической численности от нормативной, необходимо провести анализ причин отклонения. Далее проверяются соответствие действующей структуры аппарата управления антикризисной программе действий, наличие и применение должностных инструкций и других нормативных материалов, регулирующих трудовую деятельность.

Для оценки организации работы по совершенствованию нормирования труда на предприятии следует изучить обеспеченность кадрами нормировщиков, динамику их профессионально-квалификационного состава, формы и методы работы по нормированию труда.

Состояние нормирования труда характеризуется динамикой объема нормируемых работ, числом пересмотренных норм труда и повышением удельного веса научно обоснованных норм труда. Пересмотр норм должен осуществляться в соответствии с календарным планом, который разрабатывается на год с участием рабочих, общественного бюро нормирования труда и согласовывается с заводским комитетом профсоюзов. Поэтому следует установить наличие такого плана, его взаимосвязь с планом организационно-технических мероприятий и с заданием по снижению трудоемкости изделий, а затем проверить его фактическое выполнение. При анализе динамики удельного веса пересмотренных норм важно проследить, как увеличивается доля научно обоснованных норм труда, контролируется также степень обеспечения выполнения задания по снижению трудоемкости, уровень выполнения норм после их пересмотра. Необходимо установить условное высвобождение численности рабочих в результате пересмотра норм и снижения трудоемкости и долю его в достигнутом приросте производительности труда.

Прирост производительности труда ($\Delta ПТ$) рассчитывается по формуле

$$\Delta ПТ = \frac{Ч_{y,n}}{Ч_p - Ч_{y,n}} \cdot 100, \quad (6.23)$$

где $Ч$ - число условно высвобожденных работников в результате пересмотра норм, чел.; $Ч_p$ - расчетная численность персонала, чел.

1. 8 Лекция №12, 13 (4 часа).

Тема: «Организация оплаты и стимулирования труда»

1.8.1 Вопросы лекции:

1. Функции и принципы оплаты труда.
2. Оценка качества труда. Тарифная система.
3. Формы и системы оплаты труда.

1.8.2 Краткое содержание вопросов:

1 Функции и принципы оплаты труда.

Оплата труда на предприятии организуют на основе нормирования и тарификации труда, а также применения различных форм и систем оплаты труда.

Нормирование труда устанавливает меру труда, т.е. затраты времени, при помощи которых можно количественно измерить труд.

Тарификация труда позволяет произвести оплату в зависимости от сложности и качества труда. Каждый вид трудовой деятельности имеет свои отличительные особенности. Выполняемая работа требует от исполнителя определенных знаний, квалификации, навыков и опыта. Следовательно, она может быть различной по сложности и ответственности, т.е. по качеству труда. Кроме того, трудовая деятельность осуществляется в разных условиях. Все эти факторы учитываются при оплате труда путем его тарификации.

Под тарификацией понимают научный метод отнесения отдельного вида труда (трудовой деятельности) в зависимости от его качества к какой-либо группе по оплате труда, а также конкретного исполнителя в зависимости от его квалификации к соответствующему разряду по оплате труда. Тарификация труда основана на применении тарифной системы, при помощи которой производится указанная дифференциация.

Под тарифной системой следует понимать систему организационно-правовых норм (тарифов), установленных в коллективных договорах, тарифных соглашениях и нормативных актах и нормативных актах для регулирования заработной платы групп в зависимости от сложности условий труда, значимости, интенсивности, характера производства, природно-климатических условий (рис. 1).

В тарифную систему включают:

1) Справочники по тарификации работ, тарифно-квалификационные справочники. Они определяют тарифный разряд работы или тарифный разряд работника какой-либо специальности или квалификации.

2) Тарифные ставки и схемы должностных окладов. Они представляют собой совокупность квалификационных разрядов, расположенных по возрастающей в зависимости от качественной характеристики работ, и соответствующим этим разрядам тарифных коэффициентов. Тарифный коэффициент показывает, во сколько раз уровень оплаты работ или работников, отнесенных к данному разряду, превышает уровень оплаты самых простых работ, отнесенных к I разряду.

При разработке тарифной сетки необходимо определить минимальную тарифную ставку, т.е. денежную оплату за выполненную норму самого простого по сложности труда. Тарифная ставка, представляющая собой денежную оплату выполненной нормы труда или отработанного времени является важным элементом тарифной системы.

Для начисления заработной платы рабочим в основном применяются часовые и дневные ставки, а специалистам и руководителям - месячные должностные оклады. В некоторых случаях рабочим также могут устанавливаться месячные оклады.

Одним из принципов организации оплаты труда на предприятии является определение минимальной тарифной ставки. Тарифные ставки I разряда должны быть не ниже установленного государством минимального размера оплаты труда. Организации и

предприятия при наличии финансовых возможностей могут устанавливать минимальную месячную оплату выше государственного уровня.

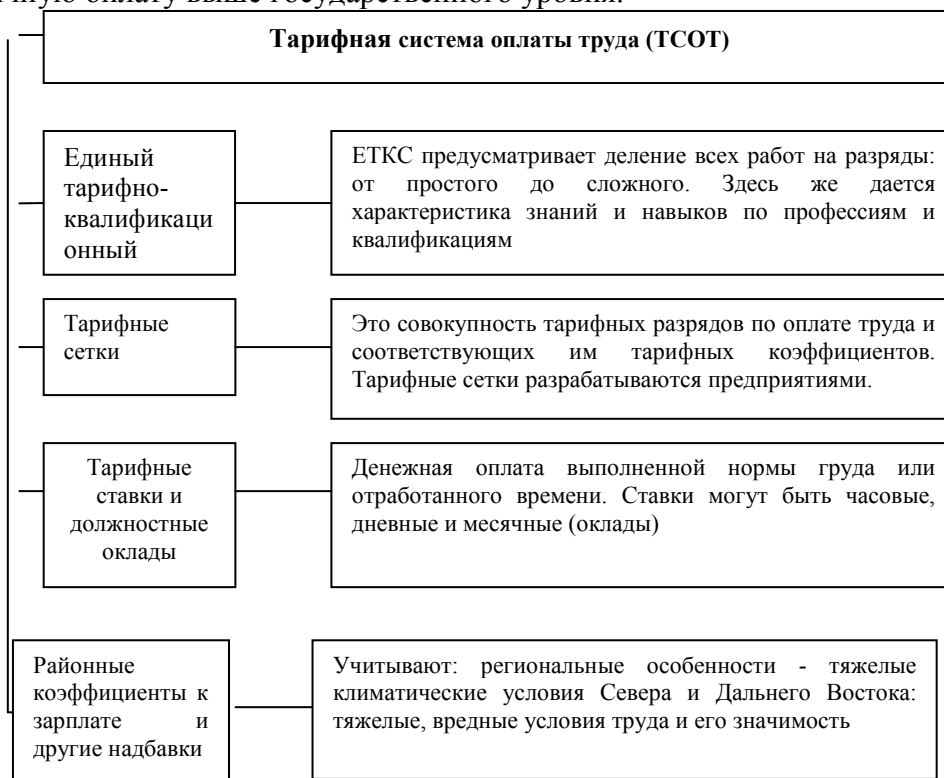


Рис. 1. Тарифная система оплаты труда

3) Районные коэффициенты по оплате труда.

Сущность оплаты труда проявляется в функциях, которые она выполняет в фазах общественного производства: производстве, распределении, обмене и потреблении.

Воспроизводственная функция. Она заключается в обеспечении работников и членов их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколения. В ней реализуется экономический закон возвышения потребностей. Эта функция тесно связана с особенностями государственного регулирования оплаты труда, установлением на законодательном уровне такого минимального ее размера, который обеспечивал бы воспроизводство рабочей силы.

Стимулирующая функция. Сущность данной функции состоит в установлении зависимости заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов производственно-хозяйственной деятельности предприятия, причем указанная зависимость должна быть такой, чтобы

Заинтересовать работника в постоянном улучшении результатов своего труда

Измерительно-распределительная функция. Эта функция предназначена для отражения меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства. Посредством заработной платы определяется индивидуальная доля потребления каждого участника производственного процесса в соответствии с его трудовым вкладом.

Ресурсно-разместительная функция. Значение данной функции в настоящее время возрастает. Сущность ее состоит в оптимизации размещения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям. В условиях, когда государственное регулирование в сфере размещения трудовых ресурсов сводится к минимуму, а формирование эффективно функционирующего рынка труда возможно лишь при наличии свободы у каждого наемного работника в выборе места приложения своего труда, стремление к повышению жизненного уровня обуславливает его перемещение с целью нахождения работы, в максимальной степени удовлетворяющей его потребности.

Функция формирования платежеспособного спроса населения. Назначение этой функции - увязка платежеспособного спроса, под которым понимается форма проявления потребностей, обеспеченных денежными средствами покупателей, и производства потребительских товаров. Поскольку платежеспособный спрос формируется под воздействием двух факторов - потребностей и доходов общества, то с помощью заработной платы устанавливаются необходимые пропорции между товарным предложением и спросом.

Для реализации вышеназванных функций необходимо соблюдение следующих важнейших принципов:

1. Повышение оплаты труда по мере роста эффективности производства и труда. Принцип связан с действием экономического закона повышения потребностей, согласно которому более полное их удовлетворение реально лишь при расширении возможностей получить за свой труд большее количество материальных благ и услуг. Такая возможность должна быть увязана с результатами производственной деятельности, с эффективностью труда.

2. Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы. Сущность этого принципа может быть также сформулирована как максимизация трудовых доходов на основе развития и повышения эффективности производства. Нарушение принципа ведет к выплате необеспеченных товарами денег инфляции, развитию застойных явлений в экономике.

3. Дифференциация заработной платы в зависимости от трудового вклада работника в результаты деятельности предприятия, содержания и условия труда, района расположения предприятия, его отраслевой принадлежности. Принцип основан на усилении материальной заинтересованности работников в повышении квалификации своего труда обеспечении высокого качества продукции.

4. Равная оплата за равный труд. В условиях рынка рассматриваемый принцип следует понимать прежде всего как недопущение¹ дискриминации в оплате труда по полу, возрасту, национальной принадлежности, соблюдении принципа справедливости в распределении внутри предприятия, предполагающего адекватную оценку одинакового труда через его оплату.

5. Государственное регулирование оплаты труда.

6. Учет воздействия рынка труда. Сегодня очевидно, что государственное регулирование дополняется своеобразной рыночной самонастройкой, которую неверно было бы рассматривать как рыночную стихию. Дело в том, что на рынке труда представлен широкий диапазон заработной платы как в государственных и частных предприятиях, так и в неорганизованном секторе, где рабочая сила не охвачена профсоюзами и плата за труд полностью определяется администрацией. Заработная плата каждого конкретного работника тесно связана с его положением на рынке труда, помимо того, что ситуация на этом рынке определяет возможность занятости.

7. Простота, логичность и доступность форм и систем оплаты труда, что обеспечивает широкую информированность об их сущности.

Наиболее целесообразно классифицировать принципы организации заработной платы в соответствии с функциями, на реализацию которых они направлены. Каждый принцип связан не с одной, а с совокупностью функций. Связь принципов с функциями оплаты труда схематично представлена выше.

2. Оценка качества труда. Тарифная система.

Форма оплаты труда – это принятый на каждом конкретном предприятии способ определения размера оплаты труда по результатам выполненной работы. Выделяют две основные формы оплаты: сдельную и повременную.

Сдельная форма оплаты труда основана на оценке выполненного объема работы или произведенной продукции. При данной форме оплаты налицо прямая зависимость между объемом выполненной работы и получаемым вознаграждением. При сдельной форме оплаты соблюдаются следующие условия:

- при нормальной интенсивности труда работник получает достаточно высокую заработную плату;
- объем и качество выполненной работы зависят от индивидуальных или коллективных усилий работающих;
- в процессе труда не допускается значительных потерь в использовании рабочего времени по не зависящим от исполнителей причинам;
- обеспечивается точный учет количества и качества выполненной работы;
- увеличение выработки не приводит к снижению качества работы.



Недостаток данной формы оплаты - стремление исполнителей сделать больший объем работы, что часто приводит к снижению качества.

Сдельная форма оплаты труда имеет следующие системы:

прямая сдельная система - наиболее простая, оплата труда работника зависит от индивидуальной выработки. Для начисления заработной платы необходима сдельная расценка за единицу работы или единицу времени по каждой операции. Ее определяют исходя из тарифной ставки и нормы выработки или времени на данную работу. Работник отчетливо видит связь между заработной платой и выработкой. В сельском хозяйстве прямая сдельная оплата сочетается с оплатой за произведенную продукцию и премирование за достижение определенных количественных и качественных показателей.

- сдельно-премиальная система - работникам сверх заработка по сдельным расценкам выплачивают премию за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей. Показатели и условия премирования устанавливают в хозяйстве. Не следует допускать чрезмерной множественности показателей премирования.

- сдельно-прогрессивная система - труд работника в пределах установленной нормы оплачивается по основным сдельным расценкам, а весь объем работы сверх нормы - по повышенным расценкам, т.е. применяются сдельно-прогрессивные расценки. Применение системы основано на использовании технически обоснованных норм выработки

- косвенная сдельная система применяется преимущественно при оплате труда вспомогательных работников: шоферов, мастеров наладчиков, ремонтных рабочих. Их заработная плата ставится в прямую зависимость от заработной платы основных рабочих. В свою очередь, показатели основного Работника зависят от ритмичной работы обслуживающего, вспомогательного персонала.

- аккордная система - оплата труда производится не за отдельную производственную операцию, а за комплекс взаимосвязанных работ. Аккордная оплата определяется исходя из норм труда и расценок, соответствующих с технологией производства продукции или перечнем работ. Система оплаты широко применяется на уборочных работах, особенно на заготовке кормов. Аккордные расценки определяют за единицу работ с учетом их качества; заработную плату начисляют по результатам работы коллектива.

Повременная форма оплаты труда применяется при следующих условиях:

- затруднен учет выработки исполнителей;
- технологический процесс не позволяет работнику существенно увеличить производительность труда;
- перевыполнение норм труда нецелесообразно из-за ухудшения качества работы, продукции;
- в течение рабочего дня исполнитель выполняет разные виды работы. Основные недостатки повременной оплаты заключается в том, что она недостаточно стимулирует интенсивность труда и в определенной степени уравнивает оплату труда работников, имеющих значительные индивидуальные различия. Применение повременной оплаты целесообразно в сплоченных, небольших по численности трудовых коллективах с высокой степенью взаимозаменяемости.

Повременная форма оплаты имеет следующие системы: простая повременная, повременно-премиальная.

При простой повременной системе оплата производится, исходя из фактически отработанного времени и тарифной ставки за единицу времени. По способу начисления различают почасовую, поденную, помесечную оплату. Повременная система оплаты также может использоваться как форма авансирования до расчетов за продукцию при подрядных и других формах организации и оплаты труда. Сущность повременно-премиальной системы заключается в том, что в заработную плату рабочего - повременщика сверх тарифной оплаты за отработанное время включается премия за выполнение нормативного задания, своевременное и качественное выполнение работы и другие достижения. Данная система применяется также при оплате труда руководителей и специалистов предприятия.

3. Формы и системы оплаты труда.

Проблемы стимулирования работников предприятий любых форм собственности, всегда были и остаются по сей день наиболее актуальными независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом, так как от четко разработанных систем стимулирования зависит не только социальная и творческая активность работников, но и конечные результаты предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности и особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Актуальность проблем стимулирования не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы стимулирования зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника, но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

Потребности сотрудников различны, поэтому наиболее эффективными формами стимулирования работников являются индивидуальные. Огромное значение имеет выявление потребностей каждого работника и попытка найти способы их удовлетворения. При разработке собственной программы стимулирования для конкретного коллектива необходимо понять всю

сложность этой задачи. Ведь каждая организация имеет свою структуру, и задача стимулирования подчиненных должна решаться на всех уровнях. иерархии предприятия.

Следует выделять моральное и материальное виды стимулирования труда.

Моральное стимулирование работника побуждает человека трудиться эффективнее. Наиболее важным в этом отношении является "фактор своего места". Искусство руководителя состоит в таком распределении человеческих ресурсов, при котором работники максимально ощущали бы свою полезность и получали бы удовлетворение от проделанной работы. В этом случае осознание своей значимости станет для работников очень сильным мотиватором. Другими сильными стимулирующими факторами для работников могут быть возможность продвижения по служебной лестнице и возможность творчества. Эти стремления надо всячески поощрять, правда, следует понимать, что мотивировать они будут лишь тех людей, которые в этом нуждаются.

Другим фактором, безусловно оказывающим влияние на эффективность труда работников, является обстановка внутри компании. Здесь руководителям необходимо понять, что ни при каких условиях нельзя экономить на условиях труда работников и создании благоприятного психологического климата внутри компании. Выполнение этих условий само по себе не приносит экономического эффекта в чистом виде.

Среди тех форм морального стимулирования, которые следует рекомендовать для применения выделяют:

- организация питания внутри компании;
- оплата транспортных расходов;
- медицинское обслуживание;
- помощь в получении дополнительного образования;
- программы страхования;
- организация корпоративных пенсионных и сберегательных фондов;
- проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, организация совместных поездок.

Выделяются следующие виды материального стимулирования:

- заработная плата;
- бонусы;
- участие в прибылях;
- планы дополнительных выплат;
- участие в акционерном капитале.

Центральное место в системе материального стимулирования занимают формы и системы оплаты труда, тарифные оклады, премиальные системы и дополнительные виды доплат.

Надбавки применяются за мастерство или классность. Рабочим присваиваются квалификационные категории или классы мастерства, в зависимости от которых выплачивается надбавка в процентах к основному заработку.

Доплаты производятся за своевременное и качественное выполнение работ, за неблагоприятные и вредные условия труда, за работу в праздничные и выходные дни, за сложность работы, за работу в вечернюю и ночную смены, бригадирам и звеньям за руководство, за ненормируемый рабочий день, за работу сверхурочно.

Премии выплачиваются за перевыполнение плана производства продукции, за экономию прямых затрат или снижение себестоимости продукции, за перевыполнение норм труда, за выполнение работ с высоким качеством, за сохранность техники и др. Перечисленные выше надбавки, доплаты и премии, как правило, начисляют в виде установленных государством или предприятием процентов к основной оплате.

Вместе с тем ни одна система стимулов не приведет к желаемому росту производительности труда, если при этом не будет учтен инструментальный компонент. Для его успешного применения в организации Должна использоваться система оценочных показателей эффективности уровня материального обеспечения конкретного специалиста.

1. 9 Лекция №14, 15 (4 часа).

Тема: «Эффективность и производительность труда»

1.9.1 Вопросы лекции:

1. Сущность эффективности и эффективизации труда.
2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

1.9.2 Краткое содержание вопросов:

1 Сущность эффективности и эффективизации труда.

Успешность любой трудовой деятельности характеризуется ее эффективностью. Под эффективностью труда следует понимать социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения той или иной цели (или решения задачи), соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов. Такое определение отражает понятие эффективности с качественной стороны как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат. С количественной стороны понятие эффективности определяется как частное деления полученного эффекта (результата) на понесенные при этом расходы.

Определение эффективности труда имеет большое практическое значение для выработки стратегии и тактики в решении вопросов обеспечения успешной деятельности предприятий в условиях рынка. Процесс постоянной целенаправленной работы по повышению эффективности труда может быть назван эффективизацией труда. В принципе эффективизация труда означает процесс поиска наилучших решений в той или иной сфере трудовой деятельности в целях достижения более высоких результатов при сокращении затрат на единицу этих результатов. Введение в научный и практический оборот понятия «эффективизация» продиктовано необходимостью применения динамического эквивалента статическому понятию «эффективность» в той же мере, как соотносятся понятия «интенсивность» и «интенсификация», «активность» и «активизация».

Стратегия эффективизации предполагает определение основных направлений повышения эффективности труда на основе комплексного использования и развития всех факторов и ресурсов для быстрейшего преодоления кризисного состояния экономики. Тактика эффективизации заключается в разработке и осуществлении текущих мероприятий по выявлению и использованию резервов повышения эффективности труда на основе устранения непроизводительных затрат.

Эффективизация труда как на стратегическом, так и на тактическом уровне имеет своим результатом приращение эффективности труда, рассматриваемой в динамике. Многоаспектность эффективности как социально-экономической категории требует рассмотрения ряда понятий, выражающих ее сущность.

Наибольшее распространение в теории и практике имеет понятие производительности труда. При этом чаще всего производительность труда определяется как отношение результатов производственной деятельности (т.е. объема выпущенной продукции) к затратам рабочего времени или численности работников. Такой подход предполагает использование двух методов — натурального и трудового. При натуральном (или условно-натуральном) методе устанавливается прямая связь между количеством продукции (в штуках, тоннах и других единицах) и затратами труда на ее производство. При трудовом методе в качестве измерителя продукции используется ее трудоемкость в нормо-часах. Таким образом, в наибольшей степени отвечает сущности производительности труда натуральный метод ее измерения, который может быть использован применительно к рабочим местам, производственным участкам, цехам и предприятиям, вырабатывающим однородную продукцию. Поэтому его надо везде, где это возможно.

Если производительность и эффективность характеризуют соотношение результатов и затрат с количественной стороны качественная сторона требует рассмотрения такого понятия, качества труда. Это понятие в литературе и практике употребляется в разном смысле с разной целью. В теоретическом плане оно используется как характеристика квалификационной сложности труда дифференциации уровня заработной платы путем построения тарифной системы.

Оценка эффективности труда основывается на стоимостной оценке объема работы (продукции, услуг) с учетом требований качеств: к приведенным затратам ресурсов (с учетом их удельного веса окупаемости капиталовложений) или численности работников оценка эффективности труда (как и производительности) в ус, нужна не для внешней отчетности и соответствующих вы внутреннего анализа деятельности предприятия и соответствующих мероприятий, отпадает необходимость применения каких бы то ни было искусственных методов и показателей (чист; условно-чистая, нормативно-чистая продукция, нормативная стоимость обработки и др.) для исчисления результатов деятельности.

Принципиальное значение имеет установление функциональной связи между эффективностью труда и эффективностью деятельности. Следует иметь в виду, что понятие эффективности хозяйственной деятельности шире привычного понятия эффективности производства, поскольку речь идет не только о производстве других стадиях экономического цикла, включая изучение рынка исследования и разработки для создания конкурентоспособной продукции и ее реализации. Вместе с тем нельзя подменять показатель эффективности труда показателем эффективности хозяйственной деятельности. Если эффективность труда (как и производительность) отражает степень плодотворности усилий работников по непосредственному выпуску продукции, оказанию услуг и выполнению работ на сторону, то эффективность хозяйственной деятельности, кроме вышеуказанных работ, отражает степень успешности работы коллектива предприятия по обеспечению конкурентоспособности продукции, установлению надежных хозяйственных связей с поставщиками и потребителями, взаимоотношений с кредитующими органами, развитию внешнеэкономических связей и другим направлениям. С количественной стороны эффективность хозяйственной деятельности может быть оценена как отношение прибыли к приведенным затратам ресурсов с учетом рациональности их использования. С качественной стороны она формируется как синтез эффективности труда и результатов усилий по созданию необходимых для этого организационных и экономических условий.

Резервы роста производительности и эффективности труда на предприятии могут различаться по двум признакам — по характеру используемых факторов (экстенсивных и интенсивных) и по направлениям воздействия (по группам используемых ресурсов).

Резервы улучшения экстенсивного использования ресурсов определяются разностью между располагаемыми (по количеству, объем) ресурсами и фактически задействованными. Резервы улучшения интенсивного использования ресурсов определяются разностью между возможной (расчетной или практически апробированной) степенью эффективности использования ресурсов (по уровню расходования на единицу результата или другому критерию фактической. Соответственно этому применительно к каждой группе ресурсов выделены два направления мероприятий по улучшению их использования.

Необходимым условием выявления и использования резервов является их количественная оценка, которая может быть установлена как произведение степени экстенсивного и интенсивного использования ресурсов. Например, общий резерв улучшения использования трудовых ресурсов предприятия может быть количественно оценен путем умножения коэффициента фактического использования фонда рабочего времени персонала на соотношение нормативной (или проектной) и фактической трудоемкости продукции. На основе количественной оценки резервов (в относительных или абсолютных единицах) определяется эффективность мероприятий по их использованию.

На государственном уровне программа эффективизации труда предполагает следующие направления работы в этой области:

- обеспечение социально-экономической ориентации научно-технической политики создания новых видов изделий, технологий и средств производства путем выработки и строгого соблюдения требований эффективного труда, привлекательного для человека по содержанию и условиям, что должно найти отражение в инвестиционной политике и в стимулировании труда исследователей и разработчиков;
- усиление роли организационных факторов в повышении эффективности труда на основе разработки нормативных актов, материалов и рекомендаций по комплексному решению вопросов организации и технологии трудовой деятельности в сфере исследований и разработок, в производстве и управлении;
- определение социально-экономических приоритетов при выработке структурной политики и размещении производительных сил во взаимосвязи с политикой занятости в целях повышения эффективности труда и хозяйственной деятельности предприятий в результате изменения их специализации с учетом наличных трудовых ресурсов, поддержки предпринимательства, развития кооперационных хозяйственных связей между отраслями и регионами, а также внешних экономических связей;
- создание экономических и социальных условий: для обеспечения действенности систем повышения квалификации всех категорий работающих; для усиления мотивов и стимулов высокопродуктивного труда; для улучшения социальных условий труда и повышения на этой основе эффективности труда.

На региональном (отраслевом) уровне программа эффективизации труда включает следующие направления:

- обеспечение гибкой научно-технической политики с учетом отраслевых особенностей, выделения приоритетных для экономики региона направлений развития технологии и средств производства;
- координация и поддержка работы по улучшению организации труда;
- формирование структурной политики, преобразование предприятий, содействие установлению и поддержанию кооперационных хозяйственных связей между предприятиями; финансовая политика стимулирования эффективной деятельности предприятий;
- усиление роли социальных факторов: повышение квалификации работающих; развитие творческой активности работающих по выявлению резервов; улучшение социальных условий труда и развитие социальной инфраструктуры.

На уровне предприятий программа эффективизации труда, как государственная, так и региональная, состоит из направлений (подпрограмм) по факторам эффективности применительно к конкретному предприятию, исходя из номенклатуры и объема продукции, требований к ее конкурентоспособности, анализа и оценки результатов деятельности.

Кроме программы эффективизации на предприятии разрабатываются мероприятия по рациональному использованию всех видов ресурсов. Важное значение имеют систематическое проведение оперативного анализа, диагностики, выявление и устранение узких мест и потерь в производстве, а также расчет производственных мощностей предприятий и подразделений (с использованием компьютера) как основы планирования и анализа их использования. При определении вознаграждения работника результатам (деятельности предприятия учитывается его вклад в г производительности и эффективности труда.

2. Понятие производительности труда. Показатели, характеризующие производительность труда.

Производительность труда - показатель экономической эффективности трудовой деятельности работников. Она определяется отношением количества выпущенной продукции или услуг к затратам выработкой на единицу затрат труда. От уровня и

производительности труда зависят развитие общества и благосостояния всех его членов. Более того, уровень производительности труда определяет и способ производства, и даже сам общественно-политический строй.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени неизменном её качестве;
- повышения качества продукции при неизменной создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- изменения соотношения затрат живого и прошлого труда роста доли затрат прошлого труда при общем сокращении затрат труда;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Существуют различные комбинации видов роста произвол труда. В зависимости от того, в каких единицах измеряется объем продукции, производимой на предприятии, применяются различные методы измерения производительности труда: натуральный, условно-натуральный стоимостный и трудовой.

Натуральный метод- объём производства продукции выражается в физических единицах- штуках, килограммах, метрах и т.д. Такой способ измерения объёма выпускаемой продукции представляется наиболее точным но он имеет весьма ограниченную сферу применения, так как редкое предприятие выпускает однородную продукцию.

Условно-натуральный метод измерения объёма производства продукции, основанный на приведении разных изделий к одному измерителю. Область применения этого метода также ограничена лишь некоторыми отраслями народного хозяйства.

Трудовой метод основан на использовании для характеристики объёма производства норм трудовых затрат - нормо-часов. Он пригоден для оценки уровня производительности труда на отдельных участках производства, в цехах, но требует строгой обоснованности используемых норм. При разнонапряженности норм такой метод даёт существенные искажения, поэтому его применение не имеет широкого распространения.

Стоимостной метод наиболее универсален, он позволяет проводить сравнение уровня и динамики производительности труда на предприятии, в отрасли, регионе, в стране.

Большое значение, которое имеет рост производительности труда для отдельных предприятий и всего общества, делает необходимым изучение всех факторов, влияющих на уровень производительности труда. Факторы -это силы, причины, внешние обстоятельства, воздействующие на какой- либо процесс или явление.

В зависимости от степени и характера влияния на уровень производительности труда факторы можно объединить в три группы: материально-технические, организационно-экономические и социально-психологические.

Материально-технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов.

Решение задач совершенствования производства достигается путём:

- модернизации оборудования;
- замены морально устаревшего оборудования новым, более производительным;
- повышения уровня модернизации производства: установки станков-автоматов, автоматизированного оборудования, использования автоматических линий, автоматизированных систем производства;
- внедрения новых прогрессивных технологий;
- использования новых видов сырья, прогрессивных материалов, и другими мерами.

Научно-технический прогресс - главный источник всестороннего и последовательного роста производительности. Поэтому для использования в производственном процессе достижений научно-технического прогресса в современных условиях требуется направление инвестиций в первую очередь на реконструкцию и техническое перевооружение

действующих производств, внедрение прогрессивных технологий и новейшей техники, повышение доли затрат на активную часть основных производственных фондов - машин, оборудования.

Важный материально-технический фактор - повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Организационно-экономические факторы определяются уровнем организации труда, производства и управления. К ним относятся: совершенствование организации управления производством, в том числе:

- совершенствование структуры аппарата управления;
- совершенствование систем управления производством;
- улучшение оперативного управления производственным процессом;
- совершенствование организации производства, в том числе:
- улучшение материальной, технической и кадровой подготовки производства;
- улучшение организации производственных подразделений и расстановки оборудования в основном производстве;
- совершенствование организации вспомогательных служб и хозяйств-транспортного, складского, энергетического, инструментального хозяйственно-бытового и др. видов производственного обслуживания;
- улучшение разделения и кооперации труда, использование многостаночного обслуживания, расширение сферы совмещения профессий и функций;
- использование передовых методов и приёмов труда;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- применение технически обоснованных норм затрат труда. расширение сферы нормирования труда рабочих-повременщиков и служащих;
- использование гибких форм организации труда;
- улучшение профессионального подбора кадров, улучшение их подготовки и повышение квалификации;
- улучшение условий труда, рационализация режимов труда и отдыха;
- совершенствование систем оплаты труда, повышение их стимулирующей роли.

Социально-психологические факторы - это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентации, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и, главное, правильная мотивация работников.

В условиях развития в нашей стране рыночных отношений обостряются также общественные условия, которые, с одной стороны, тормозят, а с другой - стимулируют рост производительности труда. Среди них повышение уровня безработицы, усиление конкуренции товаропроизводителей, развитие малого бизнеса и другие.

Все факторы тесно связаны и взаимосвязаны, и их надо изучать комплексно.

Для определения уровня и динамики производительности труда используют систему натуральных и стоимостных показателей.

Показатели производительности труда в сельском хозяйстве:

1) Прямые показатели производительности труда (Пт)

$$Пт = \frac{ВП}{Т} \quad (1)$$

где ВП - валовая продукция в натуральном или стоимостном выражении;

Т - затраты труда на производство продукции (человеко-часы, среднегодовое количество работников).

2) Обратные показатели производительности труда (t)

$$t = \frac{Тч}{Вн} \quad (2)$$

где Тч - затраты труда на производство продукции, чел.час;

Вн - объем произведенной продукции в натуральном выражении, ц, т, шт.

3) Косвенные показатели производительности труда:

- объем работ, выполняемых в единицу времени (га за 1 час, т за 1 час);
- затраты труда на возделывании 1 га сельскохозяйственных культур, чел.час;
- затраты труда на обслуживании 1 головы скота в животноводстве, чел.час;
- нагрузка скота на работника животноводства (коров на доярку, скотника, телят на телятницу, свиней на свинарку и т.д.);
- затраты труда на выполнение отдельных операций в животноводстве (на раздачу кормов, на доение, на уборку навоза и т.д.).

Поскольку рост производительности труда находит свое конкретное выражение прежде всего в абсолютном уменьшении затрат живого труда, то принято изучать производительность живого труда и определять уровень производительности труда по выходу валовой продукции на единицу затраченного живого труда.

Производительность труда в сельском хозяйстве является сложной экономической категорией. Она характеризуется системой полных, прямых, обратных и косвенных показателей. Прямые показатели производительности труда рассчитывают как отношение объема произведенной продукции к количеству затраченного времени. Прямой показатель производительности труда является основной и главной, которая наиболее полно характеризует эффективность использования трудовых ресурсов. В зависимости от метода учета продукции основные показатели подразделяют на натуральные и стоимостные, а по степени охвата видов продукции и отраслей они делятся на частные и обобщающие. Частные показатели характеризуют уровень производительности труда при производстве отдельных или однородных видов продукции. В свою очередь обобщающие показатели используются при анализе производительности труда в отдельных отраслях или в целом по предприятию. Частные показатели, как правило, представлены натуральными, а обобщающие - стоимостными показателями.

Натуральные показатели производительности труда по сравнению со стоимостными не подвержены влиянию структурных сдвигов в ассортименте продукции. Они позволяют использовать их для учета затрат труда на отдельных технологических операциях. Эти показатели отражают реальные затраты живого труда, поскольку их учет осуществляется непосредственно в единицах рабочего времени.

Уровень производительности труда может быть рассчитан путем деления количества затраченного рабочего времени на размер произведенной продукции. Этот показатель называют трудоемкостью продукции (формула 2.) Данный показатель более часто встречается в практике анализа хозяйственной деятельности предприятия, а также при характеристике-эффективности производства по регионам и экономическим районам.

Основной недостаток полных показателей производительности труда как натуральных, так и стоимостных состоит в том, что их можно только в целом за год, после завершения хозяйственного года.

1. 10 Лекция №16, 17 (4 часа).

Тема: «Социально-психологические аспекты трудовой деятельности»

1.10.1 Вопросы лекции:

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.

1.10.2 Краткое содержание вопросов:

1. Мотивация трудовой деятельности и формирование отношения к труду.

В специальной литературе существуют разнообразные точки зрения относительно того, что такое мотив.

Одни авторы относят к мотивам все компоненты внутреннего побуждения - потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации, эмоции, идеалы, другие понимают под мотивом лишь сознательные побуждения, третьи - и сознательные, и неосознанные.

Слово мотив - французское, происшедшее от латинского moveo, что означает «двигаю». Мотив - это то, что побуждает деятельность человека, ради чего она совершается. Среди компонентов внутреннего побуждения к действию мотив непосредственно предшествует деятельности. С помощью мотива человек объясняет и обосновывает свое поведение, в том числе и трудовое, которое обуславливается взаимодействием внешних и внутренних побудительных сил. Внешние побудительные силы, являясь элементами трудовой деятельности, воздействуют на поведение человека в процессе труда. Внутренние побудительные силы человека - это его потребности, интересы, ценности и ценностные ориентации, идеалы, мотивы. Формирование внутренних побудительных сил влияющих на трудовое поведение, составляет суть процесса мотивации труда.

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, которые являются глубинным источником мотивации трудового поведения. Потребность - это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнедеятельности и развития человека или социальной группы.

Ниже приведена одна из классификации потребностей (по К.Марксу).

На формирование общественных потребностей влияет множество разнообразных факторов - исторических, природно-климатических, географических, экономических, демографических, социальных, этнических. Основное же значение имеет уровень развития производительных сил, от которого зависит появление новых способ производства и труда и который воздействует на развитие человека, предъявляя к нему определенные требования. Относительно процесса мотивации труда и трудового поведения особенность потребностей состоит в том, что они только тогда становятся внутренним побудителем и регулятором этого процесса, когда осознаются человеком. В этом случае потребности приобретают конкретную форму - форму интереса к тем или иным видам деятельности, предметам, объектам. То есть, если потребности показывают, что человеку необходимо для нормальной жизни, то интерес отвечает на вопрос, как действовать, чтобы удовлетворить данную потребность.

Носителем интересов выступают различные общности - от отдельного работника, трудового коллектива, социальной группы до региона и общества в целом. В ходе функционирования экономики, жизнь общества происходит постоянное перекрещивание личных (индивидуальных), коллективных и общественных интересов. Взаимодействие и столкновение интересов определяют ход событий в социально-экономической жизни,

социально-экономическое развитие общества. Задачей любого нормального, цивилизованного- государства является обеспечение согласованности интересов различных социальных групп, общностей, регионов и т.д. Если этого нет, то происходит рассогласование интересов, что вызывает целый ряд негативных последствий - экономических, социальных, политических, национальных и т.п.

Важнейшим элементом процесса мотивации трудовой деятельности является ценность и ценностные ориентации. Ценность - это представление субъекта (человека, социальной группы, общества) о главных и важных целях жизни и трудовой деятельности, а также об основных средствах достижения этих- целей. К ценностям относятся все предметы и явления, которые обладают положительной значимостью в глазах общества, отдельного коллектива, отдельной личности.

Существуют ценности материальные, духовные, социальные, политические, этнические, то есть мир ценностей многообразен и неисчерпаем, также как многообразны и неисчерпаемы потребности и интересы, на основе которых они, собственно, и формируются.

Направленность субъекта на те или иные ценности характеризует их ценностные ориентации, то есть служат ориентиром в поведении человека в том числе и трудовом поведении. Например, для одних главным ориентиром трудового поведения является материальное благополучие, для других важнее содержание труда, его творческая составляющая, для третьих - возможность общения, работы с уникальными приборами и т.д.

Специфической формой ценностей и ценностных ориентации выступают идеалы, то есть представления о том, какими должны быть в обществе человек, общественные отношения.

Организационно-экономический механизм мотивации - это система экономических, организационных, социальных положений, условий, отношений, обеспечивающих материальный и моральный интерес людей в организации рационального производственного процесса.

Мотивация труда начинает формироваться у человека до начала его профессионального трудовой деятельности путем усвоения им вполне определённых ценностей и целостных ориентации, нравственных и этических норм поведения, а также посредством личного участия в трудовой деятельности в рамках семьи и школы. Именно в это время закладываются основы того или иного отношения к труду, приобретаются и развиваются первоначальные трудовые навыки и качества. Характер усвоенных человеком (индивидом) ценностей и норм определяет смысл всей его дальнейшей трудовой деятельности и образ жизни в целом.

В этой связи представляется уместным обратить внимание на необходимость преодоления таких негативных последствий реформирования российской экономики как резкое падение престижа труда, создающего материальные и духовные блага, снижение трудовой активности населения, нарушения принципа распределения по труду, деформация интересов и ценностей человека. Из сознания большинства населения постепенно вытесняется то положительное, что характеризует полезный смысл созидательного труда, стремление к развитию профессиональных качеств понимание необходимости интенсивно работать ради достойного заработка.

Суть трудовой мотивации практически, сведена к желанию иметь максимально гарантированную оплату при равнодушном отношении к количественным и качественным результатам труда. Это относится и к рабочим, и к специалистам, и руководителям.

2. Трудовая адаптация.

Основным видом социальной общности людей в сфере труда выступает коллектив. В процессе трудовой деятельности между людьми возникают взаимоотношения и взаимодействия как непосредственно, так и опосредованно, которые формируют так называемые социально - трудовые отношения.

Социально-трудовые отношения (социологи чаще называют их просто трудовыми отношениями) являются составной частью производственных отношений; они возникают между участниками трудового процесса на основе разделения и кооперации труда, в связи с необходимостью обмена трудовой деятельностью с ее продуктами; они формируются между людьми живыми носителями этих отношений в процессе живого труда. Социально - трудовые отношения воспроизводятся и реализуются благодаря трудовому поведению работников, их поступкам, совершаемым под воздействием личностных характеристик, тех или -иных потребностей, интересов, ценностных ориентации и идеалов, определенной трудовой ситуации.

Всю совокупность разнообразных социально-трудовых отношений, складывающихся между людьми в процессе трудовой деятельности можно объединить в ряд групп; основаниями для такой группировки будут: содержание трудовой деятельности; субъект, т.е. носитель трудовых отношений; объем властных полномочий; характер распределения доходов; степень регламентированности трудовых отношений; способ общения работников в процессе труда. Социально-трудовые отношения, отражающие содержание трудовой деятельности, связаны с тем, что в трудовом коллективе работают люди с разными профессиями и специальностями; разного уровня квалификации, с разными трудовыми функциями (обязанностями).

Содержание трудовой деятельности подразумевает и определенные социально-психологические отношения в коллективе, характеризующиеся такими показателями трудовой деятельности, как мотивация трудового поведения и отношения к труду, интересы, ценности и ценностные ориентации, наличие социальных норм и установок.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что помимо выполнения собственно трудовых функций в процессе труда члены коллектива могут принимать участие в работе общественных организаций (профсоюзных, спортивных, молодежных, каких-либо движений, объединений и т.п.), что формирует определенные общественные организационные отношения.

Когда говорят о субъекте, собственно непосредственном носителе социально-трудовых отношений, то отмечают, что здесь могут складываться внутрипроизводственные или внутриорганизационные трудовые отношения, т.е. отношения между членами коллектива или между отдельными членами коллектива и коллективом; и межорганизационные, т.е. между различными трудовыми коллективами.

Следующее основание группировки социально-трудовых отношений -объем властных полномочий. Под этим подразумевается участие членов коллектива в выработке тех или иных решений, касающихся его трудовой деятельности. Выделяются отношения между работниками, занимающими одинаковое положение относительно процесса труда, то есть рядовыми членами коллектива, имеющими одинаковый объем власти (отношения по горизонтали) и отношения между руководителями коллектива (бригадир, звеньевой и т.п.) и его рядовыми членами (отношения по вертикали). Естественно, что субъекты этих отношений вносят разный вклад в выработку и принятие важнейших решений, связанных с трудовой деятельностью коллектива.

Еще одним основанием выделения группы трудовых отношений является характер распределения доходов. По этому признаку (основанию) носителями таких отношений являются группы работников, получающих доходы, заработную плату, социальные блага и услуги в соответствии или не в соответствии с трудовым вкладом в результаты деятельности коллектива. Непременными предпосылками реализации этого признака и формирования соответствующих трудовых отношений в коллективе являются состояние экономики страны и отдельного предприятия, отлаженность хозяйственного механизма, наличие механизма достойной оценки трудового вклада каждого из членов коллектива, рациональная организация и материальное стимулирование труда, исключение уравниловки, развитие самостоятельности, творческой инициативы и активности членов трудового коллектива.

В зависимости от системы регламентированности трудовых отношений они могут быть формальными и неформальными. Формальные - это трудовые отношения, официально оформленные документами различного рода: уставами, положениями, приказами, договорами, должностными инструкциями, квалификационными характеристиками, стандартами и т.п.

Неформальные отношения в сфере труда складываются между членами коллектива на основе взаимной симпатии (антипатии), общности интересов и увлечений, других личных мотивов и, естественно, никакими документами не могут быть оформлены. И, наконец, никакие социально-трудовые отношения невозможны без общения субъектов (носителей) этих отношений. Общение выступает одновременно, и как условие, и как элемент коллективной трудовой деятельности. Оно заключается в восприятии труд друга, в приеме и передаче информации, продуктов труда, координации действий между членами коллектива.

Успешная и плодотворная деятельность любого трудового коллектива связана и определяется не только наличием современных, производительных машин и прогрессивной технологии, рациональной организацией труда, но прежде всего тем, кто приводит эти факторы производства в действие, т.е. человеком - свойствами и особенностями его характера, трудовым поведением, отношением к труду, складывающимися социально-трудовыми отношениями; тем, насколько члены коллектива сплочены и едины в достижении коллективной цели, насколько каждый из членов коллектива удовлетворен своим трудом и принадлежностью к данному коллективу, как полно реализует он свои способности и возможности, насколько его личные интересы совпадают с интересами всего коллектива. Каждый член трудового коллектива должен быть уверен, что его коллеги по труду будут относиться к труду так же, как и он, с полной отдачей знаний, умений, опыта для достижения высоких конечных результатов производства. Такая уверенность будет выше, если подбор работников в коллектив производится на добровольных началах и по взаимной симпатии, если состав коллектива будет относительно однородным по деловым, квалификационным и личностным характеристикам его членов.

Практика многих предприятий, в том числе в сельском хозяйстве свидетельствует, что выполнить эти условия легче в относительно небольших (скажем, от 10 до 15 человек) трудовых коллективах; именно в этом случае легче подобрать людей, одинаково относящихся к труду, имеющих примерно равную квалификацию, стаж и опыт работы; они быстрее адаптируются, то есть приспосабливаются друг к другу, быстрее наладят соответствующие трудовые отношения в коллективе, основанные на взаимодоверии и взаимопомощи. Межличностные (человеческие) отношения, их характер, степень сплоченности и эмоциональный настрой трудового коллектива формируют так называемый социально-психологический климат коллектива, состояние которого является важным условием решения многих экономических и социальных задач. При этом влияние социального психологического климата на производство не ограничивается какими-либо определенными сферами производственной деятельности: он значим для всех без исключения отраслей экономики, для любого трудового коллектива - большого или маленького, государственного или частного, акционерного и кооперативного.

Признаками благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе выступают: высокая требовательность членов коллектива друг к другу; высокая ответственность каждого из членов коллектива за состояние дел в коллективе; свободный обмен мнениями при обсуждении вопросов, касающихся деятельности коллектива; высокая степень эмоциональной и поведенческой включенности и взаимопомощи в случае возникновения каких-либо проблем производственного или бытового характера у кого-то из членов коллектива; удовлетворенность каждого из членов коллектива принадлежностью к нему. При этом необходимо особо подчеркнуть, что возникновение в коллективе споров, острых ситуаций и даже конфликтов не свидетельствует о неблагоприятном социально-психологическом климате в нем; напротив, эти ситуации должны присутствовать, тем более в сложившемся, стабильном трудовом коллективе, члены которого, слишком привыкли друг

к другу, возможно, снизили требовательность и стали более терпимы к недостаткам. Сила трудового коллектива и социально-психологического климата в нем как раз и состоит в том, чтобы найти достаточный выход из острых ситуаций, найти положительное решение, как для каждого члена коллектива, так и для коллектива в целом. Тем более, зачастую острые ситуации становятся стимулом для дальнейшего развития производства, совершенствования организации труда, повышения благоприятности самого социально-психологического климата.

Для трудового коллектива с благоприятным социально-психологическим климатом характерны взаимное доверие между членами, теплота и дружелюбность межличностных отношений, соответствующие внимание и реакция на советы и замечания членов коллектива. В таком коллективе формируется и позитивное отношение к труду.

Адаптация означает включение личности в новую для нее предметную и социальную среду, в данном случае, в сферу трудовой деятельности.

Придя на работу на предприятие, в трудовой коллектив каждый человек имеет определенные цели, потребности, интересы, ценностные ориентации, установки и нормы поведения. В соответствии с ними у него сформировались требования к предприятию, коллективу: к содержанию труда, условиям труда, оплате труда, возможностям профессионального роста, к социальной среде. Но и предприятие (коллектив) имеет свои цели и задачи по производству материальных и духовных благ, оказанию услуг, выпуску продукции; в нем сложились свои социальные ценности и нормы, свои социально-трудовые отношения и коллектив, естественно, предъявляет свои требования к работнику: его образованию и квалификации, дисциплине труда, к его умению работать в коллективе, готовности объективно воспринимать изменение тех или иных условий производства. Взаимодействие работника и коллектива, их взаимное приспособление друг к другу и есть процесс трудовой адаптации. Конечно, этот процесс достаточно сложный, но при этом и работник, и коллектив заинтересованы, чтобы он протекал как можно быстрее и безболезненно и имел успех.

Особое значение процесс трудовой адаптации приобрел в настоящее время, когда экономика нашей страны столкнулась с такими явлениями как безработица, проблемы занятости, миграции населения. Теперь зачастую по независящим от него обстоятельствам, человек может оказаться безработным, быть частично занятым или ему приходится чаще менять место работы и, следовательно, в каждом случае вновь переживать процесс вхождения в трудовой коллектив, вновь переживать процесс трудовой адаптации.

Трудовая адаптация имеет своеобразную структуру, что позволяет посмотреть на нее с разных сторон. Прежде всего, это профессиональная адаптация, когда человек реализует свои знания, умения, навыки, опыт, приобретенные в процессе освоения профессии или специальности. Здесь же проявляются чувства ответственности, практичность, деловые качества.

Процесс освоения средств труда, условий труда, режимов труда и отдыха, освоение рабочего места - это психофизиологическая адаптация работника. И, наконец, включение работника в систему взаимоотношений в коллективе, освоение социальных, этнических норм и установок, знакомство с традициями коллектива, оценка наличия благоприятного социально-психологического климата представляет социально-психологическую сторону трудовой адаптации.

Здесь еще раз следует обратить внимание на роль и значение социально-психологического климата в коллективе. Социологические исследования свидетельствуют, что никакая рациональная организация труда, никакая совершенная система материального стимулирования не сделают трудовую адаптацию успешной, если при этом отсутствует благоприятный социально-психологический климат в коллективе.

Все стороны трудовой адаптации взаимосвязаны и взаимозависимы, протекают одновременно, но значимость отдельных сторон для человека неодинакова. Так, профессиональная адаптация более значима для молодежи, приступающей к трудовой

деятельности; для человека, имеющего определенный стаж и опыт работы, более значимыми будут социально-психологический и психофизиологический аспекты адаптации; психофизиологическая адаптация будет важнее для рабочих, нежели для руководителей коллектива.

Успех трудовой адаптации и ее сроки зависят от целого ряда причин (факторов) и предпосылок. Социологи и психологи считают, что нормальный срок адаптации для разных профессий, разных групп работников составляет от 1 месяца до 3-х лет.

Среди предпосылок, определяющих успешность адаптации следует выделить две - профессиональная ориентация и профессиональный отбор, и престиж и привлекательность профессии в обществе.

Практика свидетельствует, что профессиональные интересы, знания, навык, отношения к труду формируются у человека задолго до того, как пришел в трудовой коллектив. Профессиональная ориентация и профессиональный отбор призваны помочь сформировать эти интересы, знания, отношение к труду с учетом личностных характеристик и особенностей. Японские психологи и социологи утверждают, что работу по профессиональной ориентации человека можно и нужно начинать с самого раннего детства, практически с первых шагов человека в жизни. Следует сказать, что в и нашей стране был накоплен достаточный опыт работы по профориентации и профотбору на предприятиях, в том числе и сельскохозяйственных, в профтехучилищах и школах, проводились научные исследования по этим проблемам.

Результатом этой работы явились сокращение текучести кадров на многих предприятиях, профессиональный рост, повышение квалификации, проявление творчества и инициативы, что в свою очередь, свидетельствовало об успешности адаптации работника в трудовом коллективе. Другой важной предпосылкой трудовой адаптации является престиж и привлекательность профессии в обществе.

Все факторы трудовой адаптации, т.е. причины, влияющие на сроки и результаты этого процесса можно подразделить на 2 группы: во-первых, это факторы, которые связаны с личными характеристиками и свойствами человека и зависят от него, их называют личностными; во-вторых, факторы, которые лежат вне человека и от конкретной личности не зависят, их называют производственными.

К личностным факторам трудовой адаптации относятся пол, возраст, семейное положение, образование, социальное происхождение, уровень квалификации, стаж работы, потребности, интересы, ценности, уровень притязаний, оценку своих способностей.

К производственным факторам адаптации относятся, по существу, все элементы производственной среды - экономическое состояние предприятия и трудового коллектива, развитие механизма хозяйствования, наличие и состояние средств труда, характер социально-трудовых отношений, социальные гарантии и защищенность.

Особое и специфическое место занимает в процессе трудовой адаптации организация труда, ее основные элементы - условия труда, организация рабочего места, режимы труда и отдыха, состояние нормирование труда, система материального стимулирования.

Успех трудовой адаптации людей зависит от соблюдения руководителями предприятий и трудовых коллективов определенных этических норм, от наличия экономического и социального развития, кадровой политики, от разработки и осуществления по сохранению и использованию квалифицированных работников, созданию условий для переподготовки работников и повышения их квалификации. Это особенно важно подчеркнуть в настоящее время, в период осуществляемых в экономике России преобразований.

3. Межличностные отношения и социологический климат в трудовом коллективе

Среди различных аспектов трудовой деятельности особое место занимают условия труда. Нормальные, благоприятные условия способствуют интенсивному и

производительному труду, поддержанию на достаточно высоком уровне работоспособности человек, сохранению его здоровья, а в более широком смысле - гуманизации труда.

Диапазон проблем, входящих в понятия условия труда, весьма широк: от правовых форм, влияющих на трудовую деятельность и производительность труда, до устройства помещений и оборудования, создающего материальную среду, оказывающую влияние на функциональное состояние организма человека - его здоровье и продолжительность жизни. Условия труда отражаются на физической, психической, интеллектуальной работоспособности человека его удовлетворенности трудом, на эффективности работы и воспроизводстве рабочей силы.

Исходя из этой посылки можно сказать, что условия труда - это достаточно сложное объективное общественное явление, формирующееся в процессе труда, в котором находят отражение все аспекты трудовой деятельности - экономические, организационные, социально-психологические и правовые. Условия труда оказывают влияние на формирование отношения человека к труду, степень удовлетворенности трудом, на его престиж и привлекательность. Поэтому создание нормальных, благоприятных условий труда - одна из важных задач рациональной организации труда.

В узком смысле слова под условиями труда понимают совокупность взаимосвязанных элементов (факторов) производственной среды, в которой осуществляется процесс труда, т.е. той производственной обстановки, в которой трудится человек и которая окружает его на предприятии или рабочем месте.

Всю совокупность элементов (факторов) производственной среды можно объединить в три основные группы: первая группа формирует психофизиологические условия труда, вторая - санитарно - гигиенические, третья - эстетические условия труда.

Психофизиологические условия труда свидетельствуют о величине физических и нервно-психологических нагрузок, испытываемых организмом человека в процессе труда, степени утомляемости и работоспособности, в темпе и ритме труда.

В процессе труда человек испытывает, прежде всего, *физические нагрузки*, связанные с применением определенных усилий, характеризующих тяжесть труда. Физические усилия определяются по энергозатратам человека, показателям частоты пульса и дыхания.

На физическую нагрузку человека в трудовом процессе значительное влияние оказывает монотонность труда, т.е. повторение простых, коротких по времени и однообразных приемов, действий, отдельных движений. Монотонность быстрее приводит к усталости, снижает работоспособность человека. Разумеется, что, организуя труд, необходимо уменьшить негативные последствия монотонности. Это достигается чередованием простых и сложных операций, установлением регламентированных перерывов и их правильным использованием (активный отдых, создание так называемых кабинетов релаксации), применением отвлекающих средств, например функциональной музыки.

Наряду с физическими нагрузками на формирование психофизиологических условий труда большое влияние оказывают нервно- психические нагрузки: напряженность внимания, мышления, органов чувств, зрения, слуха.

Нервно-психические нагрузки связаны со сложностью выполняемой работы, которую в свою очередь, определяют содержание труда, т.е. состав и объем трудовых функций, сложность техники, соотношение физического и умственного труда, необходимость наличия специальных знаний, уровень механизации трудового процесса.

Человеку для нормальной работы необходимы определенные внешние условия. При несоблюдении гигиенических и санитарно-технических требований к производству работник подвергается воздействию различных неблагоприятных производственных факторов, которые прямо или косвенно могут служить причиной снижения работоспособности и нарушения его здоровья. Под воздействием неблагоприятных санитарно - гигиенических условий труда у рабочих могут развиваться профессиональные заболевания, вследствие чего ограничивается, а в некоторых случаях и полностью теряется работоспособность.

Влияние на организм человека трудового процесса и факторов производственной среды изучает раздел профилактической медицины -гигиена труда с целью научного обоснования нормативов и средств профилактики профессиональных заболеваний и других неблагоприятных последствий.

Рациональная организация труда предполагает создание условий, отвечающих эстетическим требованиям человека, то есть требованиям, которые основаны на природной способности человека видеть, чувствовать и оценивать красивое, изящное, художественное в окружающей среде, в том числе и на конкретном предприятии и рабочем месте. Труд - основная форма жизнедеятельности человека, и наряду с созданием материальных и духовных ценностей он призван быть и источником формирования эстетического отношения человека к действительности.

К факторам, которые формируют эстетические условия труда относятся архитектурно-планировочные решения интерьеров административных и производственных зданий, помещений и цехов, подбор соответствующих цветов при окраске помещений, машин, оборудования и инструментов, обеспечение чистоты на производстве и на каждом рабочем месте. Важными элементами эстетических условий труда являются красивая и удобная спецодежда, функциональная музыка.

Условия труда - важная составная часть рациональной организации труда, занимающая особое место в трудовой и производственной деятельности человека; условия труда являются одним из признаков, по которым классифицируются различные виды труда. И, наконец, условиям труда отводится первостепенное значение, главенствующая роль, когда речь идет о гуманизации труда и реализации, так называемой концепции качества трудовой жизни, получившей широкое распространение во многих развитых странах в начале 60-х годов прошлого столетия.

Гуманизации труда как общее понятие означает приспособление (адаптацию) той или иной стороны трудовой жизни к человеку. Наиболее концентрированное выражение это понятие получает именно применительно к условиям труда, гуманизация которых предполагает создание условий труда, максимально благоприятных для человека.

Поэтому, с полным основанием можно сказать, что гуманизация труда - это, прежде всего, гуманизация условий труда. Проблема гуманизации условий труда носит многоаспектный характер, включающий цели и направления гуманизации с обязательной привязкой к ним факторов условий труда и критериев оценки их качественного уровня и соответствия нормативным требованиям. Одним из направлений гуманизации условий труда является гуманизация трудовых процессов и, прежде всего, их технологии, как связующего звенья между человеком - носителем труда и предметами и средствами труда. При этом технология трудового процесса ориентируется на обеспечение удовлетворенности человека содержанием и методами труда, используемой техникой, возможностью развития своих профессиональных и квалификационных характеристик.

В качестве примера идеальной реализации этого направления гуманизации труда можно назвать автоматизацию производственного процесса, в результате чего человек выводится из зоны воздействия неблагоприятных условий труда.

Оздоровление окружающей (производственной) среды, т.е. создание обстановки, благоприятной для человека по основным санитарно -гигиеническим факторам условий труда, обеспечивающей сохранение здоровья и высокой работоспособности на достаточно длительное время -еще одно важное направление гуманизации труда.

Следующее направление гуманизации труда это эстетизация внешнего оформления места работы. Эстетические факторы условий труда определяют их комфортность, удобство, способствуют повышению привлекательности и престижности труда.

Четвертое направление гуманизации труда - мотивация самоохраны труда, т.е. формирование у человека заинтересованного отношения к выполняемой работе, улучшению условий труда, гигиены и охраны труда.

Таким образом, гуманизация труда охватывает широкий комплекс проблем и практических мер по обеспечению приемлемых и привлекательных для человека технологий трудовых процессов и обусловленных ими содержанием и характером выполняемой работы, предметом и средствами труда, а также состоянием окружающей среды, отвечающих требованиям безопасности труда, сохранения здоровья и работоспособности человека.

В этой связи, вполне очевидна необходимость разработки специальных программ гуманизации труда, в которых признается приоритетная роль человека в обеспечении эффективной деятельности предприятий.

Такие программы, в свою очередь, могут стать составной частью упоминавшейся выше концепции качества трудовой жизни.

4. Законы психологии и факторы повышения работоспособности и производительности труда.

Основная проблема организаторов производства в данной области вне зависимости от форм собственности — тенденция к снижению эффективности производства. В связи с этим главными целями деятельности служб управления персоналом в этом направлении являются:

- сокращение производственных издержек и увеличение прибыльности;
- повышение гибкости производства;
- повышение качества товаров;
- совершенствование процессов технического и технологического контроля.

Общий уровень производительности определяет следующие типы факторов:

- краткосрочные — объективные (например, изменение номенклатуры сырья и видов энергии в связи с авариями, циклические колебания качества сырья); субъективные (например, колебание уровня трудоспособности в течение дня, недели, года);
- долгосрочные (например, цены на материалы, энергию, качество оборудования).

На рис. 1 представлены основные компоненты оценки производительности.



Рис. 1. Основные компоненты оценки производительности

Из приведенной схемы видно, что производительность связана как с количеством (количеством часов, трудозатратами), так и качеством труда (особенностями технологии, объемом капитальных вложений, качеством персонала).

Можно выделить два основных подхода к оценке производительности труда.

1. Определение прямых трудозатрат (путем оценки соотношения прямых трудозатрат к нормо-часам определяется фактическая интенсивность).

2. Оценка отношения объема продаж к затратам на:

- стоимость контроля качества;
- стоимость гарантированного ремонта;
- численность производственных рабочих;
- численность всего персонала;

- дополнительные показатели: время наладки/оплаченные часы, число принятых изделий/число проверенных изделий, запланированные изделия/произведенные изделия, все производственное время/фактически отработанное время, вспомогательные расходы/прямые расходы, численность производственных рабочих/численность работников управления, количество часов по не принятым нарядам/количество отработанных часов, фактическая доля накладных расходов/запланированные накладные расходы.

Управление производительностью труда включает следующие элементы:

- управление качеством;
- планирование процедур повышения эффективности;
- измерение трудозатрат и нормирование труда;
- бухгалтерский учет и финансовый контроль.

Необходимо принимать во внимание и факторы, препятствующие росту производительности, такие, как снижение цены труда при постоянном росте уровня жизни и увеличение уровня затрат на восстановление трудоспособности.

Процесс обеспечения качества требует работ по нескольким направлениям:

Уровень качества изделия

- оценка уровня качества имеющихся на рынке аналогичных изделий, анализ требований покупателей

- планирование уровня качества и разработка стандартов
- контроль качества сырья
- пооперационный контроль в процессе производства
- приемочный контроль
- контроль качества в процессе эксплуатации (после продажи)

Уровень качества технологии и торговой марки

- проектирование качества в процессе конструирования и разработки технологом
- анализ технологических возможностей обеспечения качества
- соотношение уровня качества конкретного изделия с корпоративным представлением

о качестве

- долгосрочное прогнозирование
- анализ отзывов и рекламаций покупателей

Уровень качества конкретного исполнителя

- оценка качества индивидуальной работы
- поощрение усовершенствований в процессе труда

Три направления работы по совершенствованию качества являются актуальными и существенными для разных субъектов производства и потребления.

Когда мы говорим о качестве в представлении потребителя, он как правило, ориентируется лишь на качество изделия. Причем это представление о качестве сформировано у него заранее по результатам анализа других аналогичных товаров. Чаще всего в представлении потребителя о качестве нет ничего такого, чего бы не было в продуктах других фирм, ведь потребитель как правило не моделирует товар, а пользуется готовыми образцами.

Представление компании о качестве, строится на знании технологии и учете корпоративных ценностей. Компания представляет себе не только уже существующий предмет, но и перспективы его развития. возможности технологии и готова предложить клиенту принципиально новое представление о качестве, расширить его видение и нормы потребления.

Представление конкретного работника о качестве, базируется, с одной стороны на еще более глубоком знании отдельных фрагментов технологии, так и на представлении о потребностях клиента, с которым он оперативно взаимодействует. Особенно важно исполнительское представление о качестве в ситуации непосредственной работы с клиентом и возможностью оперативного реагирования на его запросы (например, в системе обслуживания, сервисе отдыха или продаж).

1. 11 Лекция №18 (2 часа).

Тема: «Система социальных гарантий в сфере труда»

1.11.1 Вопросы лекции:

1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.
3. Социальные гарантии.

1.11.2 Краткое содержание вопросов:

1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.

Рыночная система хозяйствования меняет не только экономическую политику управления хозяйством, но и требования к рабочей силе, формирует новую политику хозяйственной мотивации. Процесс перехода к новым ценностям в жизни общества идет не совсем гладко. Постоянно дает о себе знать острое противоречие между необходимостью проведения жесткой экономической политики, раскрепощения рыночных механизмов и недостаточным запасом прочности социальной защиты людей.

Социальная защита — необходимый элемент функционирования любого достаточно развитого государства. Концепция социальной защиты возникла в конце XIX — начале XX в. и в широком общесоциологическом смысле соответствующий термин впервые появился в США в 30-х годах и постепенно распространился в западной социологии для обозначения системы мер, защищающих любого гражданина от экономической и социальной ущемленности вследствие безработицы, потери или резкого сокращения дохода из-за болезни, рождения ребенка, производственной травмы или профзаболевания, инвалидности, старости, потери кормильца и т.п.

В имеющихся отечественных публикациях встречается множество трактовок понятия социальной защиты и обозначаемой им реальности. Сама система социальной защиты в широком смысле — это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, представляющих условия для обеспечения средств существования:

- трудоспособным гражданам — за счет личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предпринимательства;
- социально уязвимым слоям — за счет государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

В этой и других трактовках есть элементы, которые отражают разные стороны сущности социальной защиты и опираясь на которые можно в полной мере раскрыть содержание понятия в узком смысле. Социальная защита — это система законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, средств и мер, благодаря которым создаются равные для членов общества условия, препятствующие неблагоприятным воздействиям среды на человека, обеспечивающие достойное и социально приемлемое качество их жизни.

Социальная защита представляет собой, с одной стороны, функциональную систему, т.е. систему направлений, по которым она осуществляется, а с другой — институциональную, т.е. систему институтов, ее обеспечивающих (государство, суд, профсоюзы и другие общественные организации).

В полном своем проявлении социальная защита должна охватывать следующие направления:

- обеспечение членам общества прожиточного минимума и оказание материальной помощи тем, кому в силу объективных причин она необходима, защита от факторов, снижающих жизненный уровень;
- создание условий, позволяющих гражданам беспрепятственно зарабатывать себе средства для жизни любыми не противоречащими закону способами;

- создание условий, обеспечивающих удовлетворение определенного минимума (в объеме общественных возможностей и с учетом национально-исторической специфики) потребностей граждан в образовании, медицинской помощи и т.д.;
- обеспечение благоприятных условий труда для наемных работников, защита их от негативных воздействий индустриального производства;
- обеспечение экологической безопасности членов общества;
- защита граждан от преступных посягательств;
- защита гражданских и политических прав и свобод, соответствующих принципам правового, демократического государства;
- создание условий, исключающих вооруженные социальные и межнациональные конфликты;
- защита от политического преследования и административного произвола;
- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;
- создание благоприятного психологического климата в обществе в целом, в отдельных ячейках и структурных образованиях, защита от психологического прессинга;
- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

В XX в., когда традиционное капиталистическое общество фактически трансформировалось в новую социально-экономическую систему — социально ориентированное рыночное хозяйство, сложились мощные системы социальной защиты, охватывающие как общество в целом, так и структурные образования хозяйственного организма: предприятия, фирмы, акционерные общества, кооперативы, трудовые организации и т.д. К настоящему времени на Западе имеется несколько моделей систем социальной защиты граждан: американская, европейская, японская, в рамках которых имеются свои разновидности. Им присущи некоторые общие черты и наряду с этим специфические, национальные.

Идущие в России глубокие социально-экономические преобразования, направленные на утверждение рыночной экономики, делают проблему обеспечения эффективной социальной защиты граждан вообще и работников предприятий, в частности, чрезвычайно актуальной. С одной стороны, эти преобразования усиливают социальную защиту граждан, но с другой, требуется предпринимать гораздо больше усилий по социальной защите в некоторых важных сторонах жизнедеятельности человека: защиты от безработицы, инфляции, материальной необеспеченности значительной части граждан и т.п.

Цель социально-политических преобразований в России — утвердить настоящее гражданское общество. В последнее время в литературе этому уделяется много внимания, делаются попытки, и не безуспешные, выявить характеристики этой многогранной системы. К сожалению, пока в России эта цель не находит должной реализации. Объективная потребность порождает необходимость усиления социальной защиты по широкому спектру направлений. Но главным остается защита от снижения жизненного уровня трудящихся и от безработицы, а на конкретном предприятии — это забота об условиях и содержании труда, организации и системе оплаты труда работников. Многие важные функции по социальной защите работающего населения осуществляются именно на уровне предприятия, хотя на социальной защите завязана целая система социальных институтов.

2. Социальные институты и механизм социальной защиты работника.

В любом государстве имеется целая система социальных институтов, осуществляющих социальную защиту граждан. Социальный институт — это устойчивая форма организации совместной деятельности людей в виде организационной структуры или системы правил нормативно урегулированного порядка, в рамках чего происходит распределение социальных ролей и статусов людей, охватываемых соответствующего института. Первые из названных видов (к социальным институтам именуются некоторыми социологами социально-организационными институтами, вторые — нормативными.

Важнейшим и наиболее мощным социально-организационным институтом статутом является государство, которое представляет собой ело институциональную систему, т.е. состоит из различных институтов. Важную роль в выполнении функций социальной защиты играют такие институты, как страховые компании, различные спец ваннные фонды, благотворительные организации, а также общественные и политические организации, которые осуществляют социальную защиту представляемых ими социальных групп и слоев.

Институтами, призванными защищать работников наемного труда, являются профессиональные союзы. В настоящее время традиционными профсоюзами, претерпевшими существенное обновление, появились новые рабочие организации, «независимые»: союзы. Однако считать только их защитниками работников наемного труда, а традиционные профсоюзы квалифицировать как «официальные» и отказывать им в праве выступать в качестве защитника, справедливо. Изменившиеся профсоюзы по праву стали именоваться независимыми, так как они выступают представителями; наемного труда, ведут борьбу за реализацию их требований и не зависят от государственных структур. Основная деятельность «зависимых», так и независимых профсоюзов на данном уровне социально-экономических реформ перешла в русло использования в < деятельности для защиты прав и интересов трудящихся, форм и механизмов социального партнерства. Данный механизм хорошо; тан в странах развитой демократии и зарекомендовал себя с положительной стороны. Суть этого механизма состоит не в конфронтации, а в проведении переговоров с представителями работодателей и государства, нахождения компромисса и выработки на этой основе более или менее приемлемых решений.

Наряду с социально-организационными в обществе имеется множество социально-нормативных статутов, которые не воплощаются какой-то организации, а существуют и функционируют сами по себе, играя определенную роль в социальной защите. Каждая отрасль права представляет собой систему таких социально-нормативных институтов (трудовое право, трудовое законодательство). Важным социально-нормативным институтом в системе социальной защиты наемных работников стали в настоящее время тарифные соглашения, контракты, коллективные договора и т.д.

Главным институтом социальной защиты, охватывающим своей деятельностью весь коллектив предприятия и располагающим для этого необходимыми правами и возможностями, выступает профсоюзная организация. Повышение защитной роли этой организации особенно необходимо в условиях рынка. Важно обеспечить социальную защиту работников в случае банкротства предприятия, его закрытия или перепрофилирования. Да и при нормальном функционировании предприятия в условиях рынка требуется резкое усиление социально-защитной функции профсоюзных организаций.

Конкретным инструментом или институтом социальной защиты работников на предприятии является коллективный договор. Суть этого договора кардинально изменилась в настоящее время, потому что наемным работникам нужна надежная юридическая база социальной защищенности.

Другим важным социально-нормативным институтом, который все шире входит в практику наших предприятий и различных организаций и который при определенных условиях может выступать средством социальной защиты, является *трудовой контракт*. Его нельзя однозначно и безусловно оценить именно как институт социальной защиты, но он может быть им, если контрактная система на предприятии (трудовой организации) отрегулирована таким образом, что предусматривает специально систему обеспечения прав раб ков, если в нем четко оговаривается ответственность работодателя несоблюдение обозначенных в контракте социально-экономических гарантий

3. Социальные гарантии.

Любая социальная защита строится на социальных гарантиях, которые также представляют собой определенную систему га должны:

- регулировать рынок рабочей силы через смягчение противоречий между ее спросом и предложениями;
- содействовать полной занятости всех трудоспособных членов общества (никто не должен против своей воли оставаться без работы);
- рассчитывать на все категории трудоспособного населения, особо выделяя при этом нуждающихся.

Система гарантий должна учитывать структуру населения конфетного региона, которая по трудовому потенциалу может быть размена на следующие группы:

- пригодных для работы в современных условиях;
- тех, кто может быть использован лишь после соответствующей профессиональной подготовки;
- кто может работать, но при создании подходящих условий труда;
- кто вообще не может работать;
- кто не стремится работать.

Для полной ясности о социальных гарантиях приведем некоторые выписки из законодательства по этому вопросу.

1. Гарантии в реализации права на труд:
свобода выбора занятий и работы;
государство признает оплачиваемую занятость как основу образа гони;
государство бесплатно содействует в подборе подходящей работы;
безработных государство бесплатно обучает новым профессиями и т.д.
2. Дополнительные гарантии некоторым категориям граждан: молодежи; пенсионерам; одиноким и многодетным родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей; женщинам, воспитывающим дай дошкольного возраста и детей инвалидов; безработным; освобожденным из мест заключения; беженцам и т.д.
3. Профсоюзы активно содействуют занятости трудоспособного населения.
4. Создаются все необходимые условия и гарантии профессиональной подготовки и переподготовки безработных.
5. Для привлечения безработных к трудовой деятельности организуются общественные работы.
6. Работодатели обязаны социально гарантировать занятость населения.
7. В условиях социально-экономического реформирования общества государство гарантирует материальную и социальную поддержку населения.
8. Закон строго определяет размер пособий по безработице.
9. Закон определяет также условия и сроки выплаты пособия по безработице и т.д.

В условиях формирования рыночной системы хозяйств обостряется противоречие между необходимостью проведения кой экономической политики и недостаточным запасом социальной защиты людей, которая становится необходимым эле том функционирования цивилизованного общества.

Изучение данной проблемы позволяет определить социальную защиту как систему законодательных, социально-экономических и морально-психологических гарантий, обеспечивающих достойное и социально приемлемое качество жизни человека. Основными институтами социальной защиты человека являются профессиональные союзы и другие общественные объединения. В то же время социальная защита строится на социальных гарантиях, гарантии зафиксированы законодатель.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1 Практическое занятие 1, 2 (ПЗ-1, ПЗ-2) (4 часа).

Тема: «Труд как основа жизнедеятельности человека и общества»

2.1.1 Задание для работы:

1. Характер, содержание и особенности сельскохозяйственного труда.
2. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.

2.1.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета), а также применяется метод ПОПС-формулы. На занятии студенты высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме. ПОПС-формула применяется для закрепления изученного материала на лекционном занятии. Группа студентов делится на 4 команды по 1 вопросу для каждой команды:

1. Характер сельскохозяйственного труда.
2. Содержание сельскохозяйственного труда.
3. Особенности сельскохозяйственного труда.
4. Показатели, характеризующие использование трудовых ресурсов общества.

Студент из каждой команды высказывает: П-позицию (объясняет, в чем заключена точка зрения команды); О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает); П-пример (при разъяснении сути позиции пользуется конкретными примерами); С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы).

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренным баллам в рамках каждого пункта ПОПС-формулы.

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 3, 4 (ПЗ-3, ПЗ-4) (4 часа).

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

2.2.1 Задание для работы:

1. Функции рынка труда.
2. Особенности функционирования рынка в сельском хозяйстве.
3. Безработица как экономическое и социальное явление.
4. Подготовка и повышение квалификации кадров.
5. Роль МОТ в подработке программы занятости и преодолении безработицы.

2.2.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета). При проведении занятия используется организационная форма занятия - коллоквиум, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя лекционного материала по конкретной теме. Он включает вопросы и темы из изучаемой дисциплины и проводится в форме индивидуальной беседы преподавателя со студентом. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент

демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности студента на коллоквиуме.

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 5, 6 (ПЗ-5, ПЗ-6) (4 часа).

Тема: «Организация труда в обществе и управление трудом»

2.3.1 Задание для работы:

1. Система общегосударственных органов по вопросам труда, занятости и социальной политика.
2. Структура систем управления человеческими ресурсами.
3. Функции управления персоналом на предприятии.
4. Назначение и функции кадровой работы на предприятии

2.3.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета), а также применяется метод ПОПС-формулы. На занятии студенты высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме. ПОПС-формула применяется для закрепления изученного материала на лекционном занятии. Каждый студент по выбранному вопросу из предложенного списка высказывает: П-позицию (объясняет, в чем заключена точка зрения студента); О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает); П-пример (при разъяснении сути позиции пользуется конкретными примерами); С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы).

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках каждого пункта ПОПС-формулы.

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 7, 8, 9 (ПЗ-7, ПЗ-8, ПЗ-9) (6 часов).

Тема: «Организация труда на предприятии»

2.4.1 Задание для работы:

1. Понятие, содержание, принципы и задачи научной организации труда.
2. Технический прогресс и научная организация труда.
3. Критерии и показатели, определяющие эффективность научной организации труда.

2.4.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета). При проведении занятия используется

организационная форма занятия - дебаты, которые представляют собой формализованное обсуждение, построенное на основе выступлений участников – представителей двух или более противостоящих, соперничающих команд (групп). Данная образовательная технология основывается на умении анализировать события, концентрироваться на обсуждаемой проблеме, собирать и обрабатывать информацию, творчески осмысливать возможности ее применения, определять собственную точку зрения по данной проблеме и защищать ее, организовывать взаимодействие в группе на основе соблюдения принятых правил и процедур совместной деятельности.

Группа разделяется на 2 команды, которые рассматривают представленные на занятии вопросы. Спор идет по поводу основополагающих принципов «за» или «против», а практическая сторона позиции не обсуждается. Например, технический прогресс влияет на организацию труда положительно или отрицательно?

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности команды и самих студентов в командах на занятии.

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 10, 11 (ПЗ-10, ПЗ-11) (4 часа).

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

2.5.1 Задание для работы:

1. Определение размера трудового коллектива в растениеводстве.
2. Определение размера трудового коллектива в животноводстве.
3. Оценка условий труда на рабочем месте и разработка мероприятий по их улучшению.

2.5.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие посвящается проверке полученных навыков по изучаемой теме. Группа разделяется на 2 команды, которые в ходе выполнения практических занятий делают расчеты норм труда в отраслях растениеводства и животноводства; студенты знакомятся с методическими указаниями по конкретно поставленным задачам, а также изучают материал по данным темам. Потом студентам предлагаются для решения индивидуальные варианты заданий. Далее представитель каждой группы представляет решенную ими задачу, защищает ее, отвечая на вопросы студентов других групп (в дискуссии также принимают участие и остальные члены группы), чем осуществляется реализация такой формы, как разбор конкретных ситуаций.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности команды и самих студентов в командах на занятии.

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 12, 13 (ПЗ-12, ПЗ-13) (4 часа).

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

2.6.1 Задание для работы:

1. Организация трудовых процессов в животноводстве и растениеводстве.
2. Разработка рациональных режимов труда и отдыха механизаторов и операторов машинного доения.
3. Проведение аттестации рабочих мест.

2.6.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета), а также применяется метод ПОПС-формулы. На занятии студенты высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме. ПОПС-формула применяется для закрепления изученного материала на лекционном занятии. Каждый студент по выбранному вопросу из предложенного списка высказывает: П-позицию (объясняет, в чем заключена точка зрения студента); О-обоснование (не просто объясняет свою позицию, но и доказывает); П-пример (при разъяснении сути позиции пользуется конкретными примерами); С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы).

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках каждого пункта ПОПС-формулы.

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 14, 15, 16, 17 (ПЗ-14, ПЗ-15, ПЗ-16, ПЗ-17) (8 часов).

Тема: «Методические основы нормирования труда»

2.7.1 Задание для работы:

1. Определение норм труда по материалам наблюдений в животноводстве.
2. Определение норм труда по материалам наблюдений в растениеводстве.
2. Расчет норм труда на основе типовых сборников.
3. Методика проектирования рациональной организации труда.

2.7.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие посвящается проверке полученных навыков по изучаемой теме. Группа разделяется на 2 команды, которые в ходе выполнения практических занятий делают расчеты норм труда в отраслях растениеводства и животноводства; студенты знакомятся с методическими указаниями по конкретно поставленным задачам, а также изучают материал по данным темам. Потом студентам предлагаются для решения индивидуальные варианты заданий. Далее представитель каждой группы представляет решенную ими задачу, защищает ее, отвечая на вопросы студентов других групп (в дискуссии также принимают участие и остальные члены группы), чем осуществляется реализация такой формы, как разбор конкретных ситуаций.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности команды и самих студентов в командах на занятии.

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 18, 19, 20 (ПЗ-18, ПЗ-19, ПЗ-20) (6 часов).

Тема: «Организация оплаты и стимулирования труда»

2.8.1 Задание для работы:

1. Параметры построения тарифной сетки.
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Оплата труда работников первичных трудовых коллективов.

2.8.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу **практикума** (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета). При проведении занятия используется организационная форма занятия – коллоквиум, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя лекционного материала по конкретной теме. Он включает вопросы и темы из изучаемой дисциплины и проводится в форме группового обсуждения. В ходе группового обсуждения студенты учатся высказывать свою точку зрения по определенному вопросу, защищать свое мнение, применяя знания, полученные на занятиях по дисциплине. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности студента на коллоквиуме.

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 21, 22 (ПЗ-21, ПЗ-22) (4 часа).

Тема: «Эффективность и производительность труда»

2.9.1 Задание для работы:

1. Методы измерения производительности труда.
2. Факторы и условия изменения производительности труда.
3. Резервы повышения производительности труда.

2.9.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу **практикума** (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета), а также применяется метод ПОПС-формулы. На занятии студенты высказывают свою точку зрения, отношение к предложенной проблеме. ПОПС-формула применяется для закрепления изученного материала на лекционном занятии. Каждый студент по выбранному вопросу из предложенного списка высказывает: П-позицию (объясняет, в чем заключена точка зрения студента); О-обоснование (не просто объясняет

свою позицию, но и доказывает); П-пример (при разъяснении сути позиции пользуется конкретными примерами); С-следствие (делает вывод в результате обсуждения определенной проблемы).

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках каждого пункта ПОПС-формулы.

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 23, 24, 25 (ПЗ-23, ПЗ-24, ПЗ-25) (6 часов).

Тема: «Социально-психологические аспекты трудовой деятельности»

2.10.1 Задание для работы:

1. Факторы мотивации и адаптации трудовой деятельности.
2. Особенности социально-трудовых отношений факторы, воздействующие на их формирование.
3. Характер межличностных отношений в трудовом коллективе и методика их исследования.

2.10.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета). При проведении занятия используется организационная форма занятия – коллоквиум, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя лекционного материала по конкретной теме. Он включает вопросы и темы из изучаемой дисциплины и проводится в форме группового обсуждения. В ходе группового обсуждения студенты учатся высказывать свою точку зрения по определенному вопросу, защищать свое мнение, применяя знания, полученные на занятиях по дисциплине. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности студента на коллоквиуме.

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.

2.11 Практическое занятие 26 (ПЗ-26) (2 часа).

Тема: «Система социальных гарантий в сфере труда»

2.11.1 Задание для работы:

1. Понятие социальной защиты и ее основные направления в сфере труда.
2. Социальные гарантии.

2.11.2 Краткое описание проводимого занятия:

Занятие проходит по типу практикума (особый вид проведения учебных занятий, покрывающий определенную тему образовательной области, имеющий целью практическое усвоение основных положений предмета). При проведении занятия используется организационная форма занятия – коллоквиум, представляющий собой обсуждение под руководством преподавателя лекционного материала по конкретной теме. Он включает вопросы и темы из изучаемой дисциплины и проводится в форме группового обсуждения. В ходе группового обсуждения студенты учатся высказывать свою точку зрения по определенному вопросу, защищать свое мнение, применяя знания, полученные на занятиях по дисциплине. Аргументируя и отстаивая свое мнение, студент демонстрирует, насколько глубоко и осознанно он усвоил изученный материал. Одновременно коллоквиум является и формой контроля.

Оценка результатов практического занятия происходит согласно, предусмотренных баллов в рамках активности студента на коллоквиуме.

2.11.3 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.

Разработал

Д.А. Андриенко