**ЛЕКЦИЯ 4.** *Организация труда*

Научная организация труда (НОТ) - такая его организация, при которой практической реализации мероприятий по организации трудовой деятельности людей пред­шествует научный анализ трудовых процессов и условий их осуществления с исполь­зованием современных достижений и техники. Основными направлениями НОТ на предприятиях являются:

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;

-подготовка и повышение квалификации кадров;

- организация трудовогопроцесса на предприятии;

-обеспечение благоприятных условий труда;

- внедрение рациональных режимов труда и отдыха;

- совершенствование нормирования труда;

- организационно-воспитательная работа.

Основными этапами разработки и внедрения мероприятий НОТ являются:

-организационная подготовка;

- анализ организации труда и проектирования элементов НОТ;

- составление планов НОТ;

-технико-экономическая подготовка НОТ;

Экономическая эффективность мероприятий НОТ оценивается показателями роста производительности труда и годового экономического эффекта.

1. Прирост производительности труда

П=ΣЭri\*100/(Чср-ΣЭri),

где Эri –относительная экономия (высвобождение) численности работающих по i-му мероприятию, чел.;

n- число мероприятий по НОТ;

Чср— среднесписочная численность работающих, чел.

2. Годовой экономический эффект

Эг=(С1-С2)\*В2-Е-Зед,

где С1 и С2 - себестоимости единицы продукции дои после внедрения мероприятий, руб.;

В2 - годовой объем продукции после внедрения мероприятий в натуральном выраже­нии, куб.м, т и т. д.;

Е- нормативный коэффициент экономической эффективности;

Зед - единовременные затраты, связанные с разработкой я внедрением мероприятий, руб.

Мероприятия по НОТ считаются экономически выгодными, если срок окупаемо­сти единовременных затрат не выше нормативного:

Тед=Зед/(С1-С2)\*В2;

*Разделение и кооперирование труда на предприятии*

Коллектив предприятия подразделяется по характеру деятельности на функ­циональные, профессиональные и квалификационные группы.

Группы работающих:

по функциональному признаку: основные рабочие, вспомогательные рабочие специалисты, служащие, обслуживающий персонал и др.;

по профессиональному признаку: бетонщики, арматурщики и др.;

по квалификационному признаку: бетонщики 1...5 разрядов и др.

Разделение трудовых функций позволяет исполнителям больше специализиро­ваться, а следовательно, достигать большей производительности труда. Однако пре­имущества можно реализовать в налаженной системе, кооперирования труда испол­нителей.

На предприятиях строительных изделий различают следующие формы коопе­рации труда:

-межцеховую;

-внутрицеховую;

- внутрибригадную.

Основная форма кооперирования труда рабочих - объединение их в бригады.

В специализированных бригадах объединяются рабочие одной профессии, но разного уровня квалификации для выполнения технологически однородных работ.

Комплексные бригады организуются из рабочих разных профессий с полным разделением трудовых функций в соответствии с профессией и квалификацией чле­нов бригады, с частичным разделением труда и совмещением рабочими смежных профессий или без разделения труда на основе полной взаимозаменяемости рабочих широкого профиля.

Если длительность производительного и цикла равна или кратна длительности смены (при этом допустимы технологические перерывы), создаются сменные брига­ды.

Если длительность производственного цикла больше длительности смены и работа не допускает перерывов, создаются сквозные бригады.

Специализированные сменные бригады создаются в условиях технологической специализации, когда характер и объем работ обеспечивают загрузку рабочих в тече­ние смены, а конечный результат труда зависит только от коллектива.

Комплексные сменные бригады создаются в условиях предметной специализа­ции, когда объем и содержание работ колеблются и недостаточны для полной загруз­ки рабочих по профессиям и разрядам, а комплексный результат зависит от согласованных действий рабочих разных профессий и квалификаций.

Имеют место несколько разновидностей форм бригадного подряда с включени­ем в состав бригады линейного персонала, слесарей по ремонту оборудования или других категорий персонала, связанных с обеспечением, обслуживанием и управле­нием производства

Коллективный подряд -это организация деятельности коллектива предприятия в целом.

*Организация технического нормирования труда*

Задачей технического нормирования является разработка технически обоснованных норм, предусматривающих реализацию резервов сокращения затрат рабочего.

Задачей технического нормирования является разработка технически обосно­ванных норм, предусматривающих реализацию резервов сокращения затрат рабочего времени на изготовление продукции, а следовательно, рост производительности труда.

Конкретным содержанием технического нормирования на предприятии являет­ся разработка научно обоснованных технических норм времени, норм выработки и норм обслуживания. .

Под нормой времени понимается время, необходимое для изготовления едини­цы продукции заданного качества в нормативных условиях производства работы.

Под нормой выработки понимается количество доброкачественной продукции, которое должно быть изготовлено за единицу времени в нормальных организационно-технических условиях.

Под нормой обслуживания понимается минимальное количество рабочих, обеспечивающих нормальную работу агрегата в течение планируемого периода.

Нормы времени, выработки и обслуживания позволяют рассчитать количество выпускаемых изделий в течение планируемого периода, определить потребность в оборудовании, выбрать рациональный вариант технологического процесса.

Нормирование труда осуществляется опытно-статистическим и аналитическим методами.

Опытно-статистический метоп заключается в том, что нормы устанавливаются на основе учета фактически затраченного времени (статистическая отчетность) на выполнение аналитических работ в предшествующее время. Этот метод не отражает возможные изменения техники и организации производства после сбора статистиче­ских данных, а следовательно, не моют полностью вскрыть резервы роста произво­дительности труда.

Аналитические методы предусматривают нормирование труда отдельно по всем составляющим структуры норм. Эти методы делятся:

1) на аналитически-расчетные, когда нормирование ведется путем аналитиче­ского расчета технологических режимов и затрат труда на выполнение операций с от дельной проверкой полученных величин на рабочих местах;

2) на аналитически-исследовательские, когда некоторые аналитические расчеты проверяются путем постановки опытов.

 Для анализа трудовых процессов и выявления резервов рабочего времени используют хронометраж, фотоучет, фотографию рабочего дня, моментные выбороч­ные наблюдения и т.д.