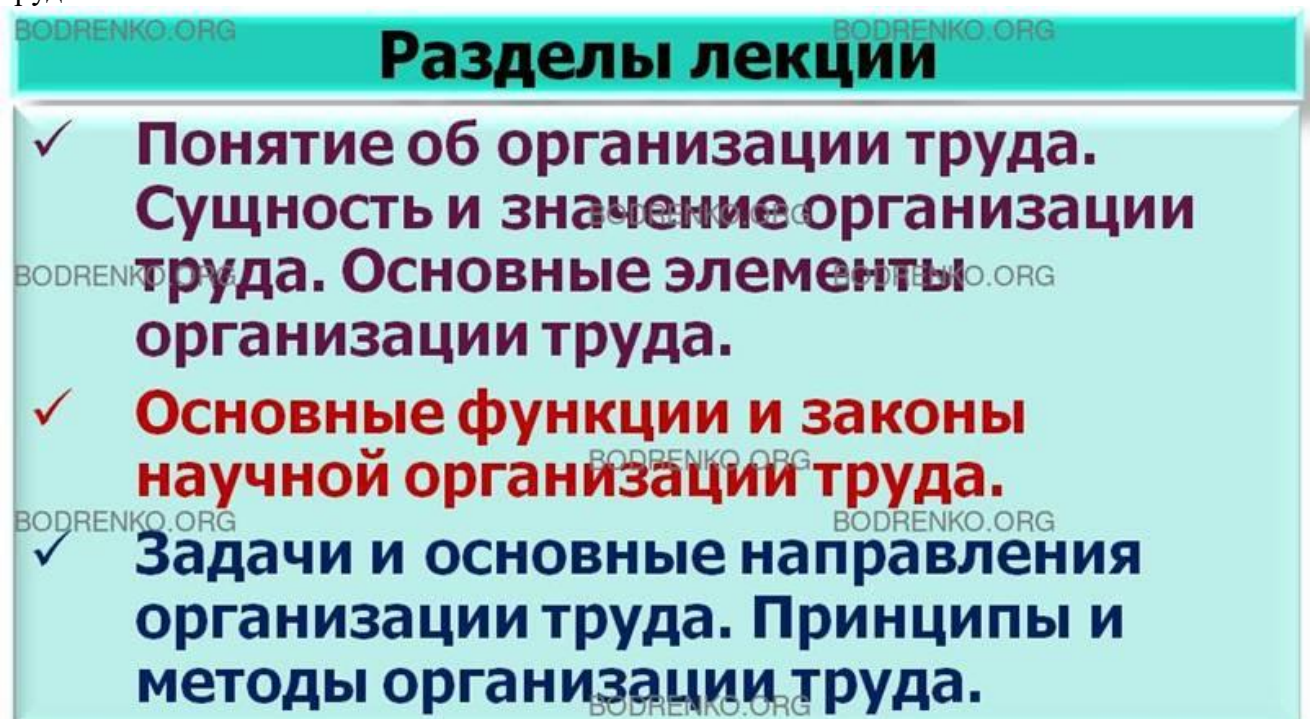




Разделы лекции:

1. Понятие об организации труда. Сущность и значение организации труда. Основные элементы организации труда.
2. Основные функции и законы научной организации труда.
3. Задачи и основные направления организации труда. Принципы и методы организации труда.



РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА. СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

Успешное развитие промышленных предприятий в современных экономических условиях определяется уровнем не только их технического оснащения и прогрессивностью применяемых технологий, но и организации производства и труда.

Труд как активный фактор производства всегда был в центре внимания, как ученых, так и практиков. Но наибольший интерес исследователей к организации труда наблюдался во второй половине XIX века. Принято считать, что научные методы организации труда впервые разработал и применил американский инженер Ф. Тейлор, хотя исследования процессов труда на научной основе проводились значительно раньше. Однако Ф. Тейлор первым обеспечил широкое использование научных основ организации труда в производственных условиях, сформулировал принципы научной организации труда и разработал систему его оплаты.

Наука о труде – это наука, которая изучает теоретические положения и практические мероприятия по обеспечению рациональной организации и высокой производительности живого труда, а также его материального стимулирования.

Объектом науки о труде является рабочий человек в процессе труда – водитель, грузчик, продавец и т.д.

ЧТО ТАКОЕ НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА (НОТ)?

Научная организации труда (НОТ) – это такая его организация, при которой практическому внедрению конкретных мероприятий предшествует тщательный научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения, а сами практические меры базируются на достижениях современной науки и передовой практики.

Активные исследования в области научной организации труда проводились в России в 30-х годах XX века. Особенно много внимания уделялось вопросам трудовой деятельности и оплаты труда с середины XX века.

Практически каждая из экономических дисциплин, будь то «Экономическая теория», «Экономика труда», «Экономика предприятия», «Управление персоналом», «Организация и планирование производства» и др., в той или иной мере рассматривает вопросы организации, нормирования и оплаты труда. Большое внимание к ним стали проявлять социологические науки, в результате чего сформировалась «Социология труда», а позднее – «Экономика и социология труда».

К концу XX века возникает новая отрасль экономической науки – организация, нормирование и оплата труда на предприятии. Как самостоятельная экономическая наука «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» имеет свой предмет и объект изучения, а также соответствующую методологию. **Объектом ее изучения является труд** как целесообразная деятельность людей, осуществляемая на производственных предприятиях и направляемая на создание материальных благ (выпуск продукции, оказание услуг); **предметом – социально-трудовые отношения, складывающиеся на предприятии в процессе труда, и совокупность методов, способов и приемов, используемых для их характеристики, изменения и анализа.**

Цель дисциплины заключается в использовании научных основ, теоретических и методологических положений, а также практического опыта в области труда персонала предприятий при формировании социально-экономических отношений в условиях рыночной экономики.

Основные задачи, определяемые указанной целью, заключаются в следующем:

- 1) изучение сущности и механизмов организации труда на промышленном предприятии, формирование экономических условий роста производительности и эффективности труда;
- 2) изучение нормирования труда как основы его рациональной организации и оплаты;
- 3) исследование содержания социально-трудовых отношений в процессе организации труда, изучение трудовой мотивации и стимулов, обеспечивающих эффективную трудовую деятельность;
- 4) формирование эффективного механизма оплаты труда на основе его рациональной организации и нормирования.

Как общественная дисциплина «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» имеет свою методологию, которая представляет собой совокупность общих приемов и методов исследования состояния организации труда на предприятии, выработки решений по повышению производительности труда, совершенствованию нормирования и оплаты труда.

Основу методологии составляет диалектический метод как наиболее объективный общий научный метод познания развития общественного труда и его преобразования. Он позволяет раскрывать сущность явлений совокупного процесса труда в развитии и изменении, взаимосвязь с другими явлениями производственной деятельности предприятия, учитывать превращение простейших количественных изменений в конкретные качественные и исторический аспект изменяющихся общественно-производственных и экономических условий в России, а также опыт зарубежных предприятий в области преобразования и регулирования социально- трудовых отношений в условиях рыночной экономики.

Теоретической основой рассматриваемой методологии является экономическая теория, которая изучает общественно-производственные (экономические) отношения людей, исследует и формирует экономические законы в сфере труда, в области управления производством, распределения материальных благ. Познание и использование этих законов, анализ объективных и субъективных факторов, влияющих на механизм их действия – условия совершенствования организации труда, повышения его производительности и эффективности, оптимальной оплаты.

При исследовании организации и нормирования конкретных трудовых процессов на рабочих местах используются частные методы сбора и обработки информации. Плодотворность исследования при этом во многом определяется системным подходом к изучению любого явления. Процесс труда на любом рабочем месте рассматривается как элемент сложной системы взаимосвязанных и взаимодействующих конкретных процессов, которые постоянно изменяются и совершенствуются.

Организация, нормирование и оплата труда на основе системного метода позволяют разработать формы рационального и оптимального сочетания отдельных трудовых процессов в едином производственно-трудовом процессе при наиболее эффективном использовании всех элементов, участвующих в процессе труда на каждом рабочем месте, определить механизмы их материального стимулирования и оплаты.

Методология как совокупность методов, используемых в курсе «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии», опирается на Трудовой кодекс РФ, совокупность российских государственных законов; на нормативные документы, правила,

способы исследования конкретных элементов труда, его организации и оплаты; методику учета и анализа трудовых процессов и явлений.

Курс «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» охватывает совокупность вопросов, изучаемых в определенной логической последовательности. К ним относятся: исследование процесса труда и его организации на рабочих местах, участках, в цехах и службах предприятия; нормирование процессов труда, разработка и внедрение норм затрат труда на рабочих местах и участках промышленного предприятия, оценка условий труда и определение путей их улучшения; выявление резервов и факторов повышения производительности труда и улучшения использования рабочего времени; организация оплаты труда работников предприятия, оценка различных форм и систем оплаты труда, совершенствование материального оптимизирования труда. Уделяется также внимание разработке трудовых показателей в рыночных условиях работы предприятий, регулированию социально-экономических отношений в области организации и оплаты труда.

Курс «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» взаимосвязан с другими научными дисциплинами (рисунок 1). Эта взаимосвязь, с одной стороны, является методологической основой их развития, определяет основные принципы, методы, приоритетные направления научных исследований, а с другой стороны, позволяет использовать методы, способы и показатели для качественного решения задач и реализации цели курса «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии».

В рамках дисциплины «Организация, нормирование и оплата труда» изучается целый комплекс технических, психофизиологических, организационных, социально-экономических вопросов, которые не могут решаться вне связи с другими научными дисциплинами. Так, закономерности и общие принципы организации труда, которые изучаются в курсе «Экономика труда», успешно применяются при решении специфических вопросов организации труда в конкретной отрасли промышленности.

Экономика предприятия

Технология и организация производства

Социология труда

Статистика труда

Организация, нормирование и оплата труда на предприятии

Экономика труда

Управление персоналом

Организация и планирование производства

Трудовое право

Физиология труда

Другие науки



Рисунок 1. Взаимосвязь курса «Организация, нормирование и оплата труда на предприятии» с другими дисциплинами (науками).

Организация, нормирование и оплата труда требуют знания особенностей технической базы производства и технологических процессов, особенно в условиях современных автоматизированных производств, развития и внедрения компьютерных технологий в процессы управления производством. Без учета таких научных дисциплин, как «Психология труда», «Экономика», «Физиология труда», невозможна оптимизация трудовых процессов.

Социальный аспект организации, нормирования и оплаты труда проявляется не только непосредственно в трудовой деятельности, оптимальной ее организации, но и в решении вопросов справедливой оплаты труда, обеспечения определенного качества и уровня жизни. Разобраться в социальных проблемах организации труда позволяет дисциплина «Социология труда».

Для принятия объективно обоснованных и грамотных решений в области организации и оплаты труда нужно учитывать основные положения управления персоналом и трудового законодательства, что обеспечивается благодаря изучению курсов «Управление персоналом» и «Трудовое право».

Организация, нормирование и оплата труда связаны также со статистикой, которая используется как научный инструмент при исследовании процессов труда.

Таким образом, изучаемая дисциплина опирается на смежные дисциплины, используя их при исследовании закономерностей взаимодействия живого труда с его средствами и предметами, характеристик социально-трудовых отношений при разработке форм организации труда персонала предприятия и его оплаты в условиях рыночной трансформации экономики.

Изучение основ организации труда на предприятии, а затем и ее проблем необходимо начать с формулирования понятия «организация труда», раскрытия его сущности и содержания.

В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

Необходимо знать, что у слова «организация» имеется несколько смысловых значений (для этого нужно обратиться к толковым словарям русского языка). Применительно к рассматриваемому явлению термин «организация труда» используется в двух смыслах:

- 1) организация труда как система, которая отличается характерным признаком и обладает необходимыми свойствами, имеет конкретный состав слагающих ее элементов;
- 2) организация труда как процесс установления или изменения системы, процесс управления ею.

Пример употребления понятия в первом значении: «В сборочном цехе завода хорошая организация труда». В этой фразе отмечается наличие в цехе хорошо продуманной системы, называемой организацией труда. Эту систему можно увидеть, проанализировать, она существует, действует и может быть зафиксирована в определенных организационных документах.

Пример употребления понятия во втором значении: «Николай Степанов работает инженером по организации труда». Здесь обозначена обязанность этого инженера, его функция — деятельность по установлению, анализу и изменению организации труда. Как видим, название одно, но в двух приведенных примерах оно обозначает разные понятия.

Наиболее точным признаком и свойством организации труда как системы является установленный на предприятии порядок ведения трудового процесса (так же, как признаком дезорганизации будет отсутствие порядка осуществления — беспорядок). В этом смысле организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

«Определенный порядок осуществления» означает, что организация труда установлена и зафиксирована в необходимых документах (картах организации труда, инструкциях, схемах, описаниях и др.).

В другом (функциональном) смысле организация труда на предприятии — это деятельность (функция) по установлению и изменению порядка осуществления трудового процесса как системы взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности. Приведенные определения выражают сущность организации труда.

ЧЕМ ОПРЕДЕЛЯЕТСЯ СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ?

Содержание организации труда определяется перечнем компонентов (составных частей, элементов), из которых она складывается.

Для выяснения содержания организации труда, т.е. определения компонентов, из которых она состоит, поставим вопросы, возникающие при организации какой-либо деятельности:

- кому, что, где, как и когда делать;

- с кем, когда и как взаимодействовать;
- кому подчиняться, кем руководить;
- какие необходимы условия для этой деятельности?

Ответы на эти вопросы подводят к утверждению, что для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой технологии порядок построения трудового процесса предполагает:

- установление состава работ, операций, приемов, действий;
- обеспечение подбора и подготовки необходимых работников;
- распределение функций и обязанностей среди работников предприятия по выполнению этих работ, определение прав и ответственности каждого за результаты труда;
- установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками;
- приспособление рабочих мест для удобства и безопасности выполнения работ;
- разработку рациональных методов, приемов и форм труда;
- расчет норм труда, вытекающих из конкретных организационно-технических решений;
- создание благоприятных условий труда;
- установление форм, систем и размеров оплаты труда и его стимулирования;
- учет, анализ и планирование труда;
- создание других необходимых предпосылок для выполнения работниками запроектированного трудового процесса.

Все вышеперечисленное составляет содержание организации труда на производстве и может быть сгруппировано в следующие компоненты:

- разделение труда;
- кооперация труда;
- организация рабочего места;
- организация обслуживания рабочего места;
- установление приемов и методов труда;
- установление меры (нормы) труда;
- учет, анализ и планирование трудовой деятельности.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т.е. указанные элементы непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений. Но имеются компоненты, которые наряду с названными, относятся к организации труда в широком смысле. Среди них:

- создание благоприятных условий труда;
- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников;
- установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности;
- поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Схематично сущность и содержание организации труда на предприятии показаны на рисунке 2.



Рисунок 2. Сущность и содержание организации труда.

КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

К основным элементам, характеризующим содержание организации труда, можно отнести (рисунок 3):

- подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров;
- безопасные условия и охрану труда;
- разделение труда;
- кооперацию труда;
- организацию рабочих мест;
- обоснованные нормы затрат труда;

- дисциплину труда.

Организация труда на рабочих местах, участках и в цехах отличается количеством элементов и их масштабами. Если на уровне предприятия, цеха, участка принципиальное значение имеют определение правильных пропорций работающих по выполняемым функциям, выбор целесообразных форм разделения, кооперации и организации труда, расстановка кадров, то на уровне рабочих мест важными вопросами являются разумная организация трудового процесса: оснащение, обслуживание и планировка рабочих мест; создание благоприятных и безопасных условий труда; рационализация приемов и методов изучения затрат рабочего времени; установление норм затрат труда; обеспечение полной загрузки оборудования.

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

ПОДБОР, ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА.

РАЗДЕЛЕНИЕ ТРУДА: функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное.

УСЛОВИЯ (психофизиологические, санитарно-гигиенические, санитарно-психологические) и ОХРАНА ТРУДА.

КООПЕРАЦИЯ ТРУДА: межцеховая, внутрицеховая, внутриучастковая, внутрибригадная.

НОРМЫ ЗАТРАТ: времени, выработки, обслуживания, численности.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ: обслуживание рабочих мест, оснащение рабочих мест, планировка рабочих мест, организация оплаты труда.

ДИСЦИПЛИНА: трудовая, производственная, технологическая, плановая, финансовая.



Рисунок 3. Основные элементы организации труда.

В ЧЕМ СОСТОИТ ЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

Значение организации труда людей определяется ее местом среди различных факторов эффективности деятельности предприятий, учреждений.

Эффективность деятельности производства представляется важнейшим условием существования предприятий в условиях рыночной конкуренции. Факторов, влияющих на эффективность деятельности очень много, но их можно объединить в три большие группы, показанные на рисунке 4. Среди них организационные факторы играют специфическую роль.

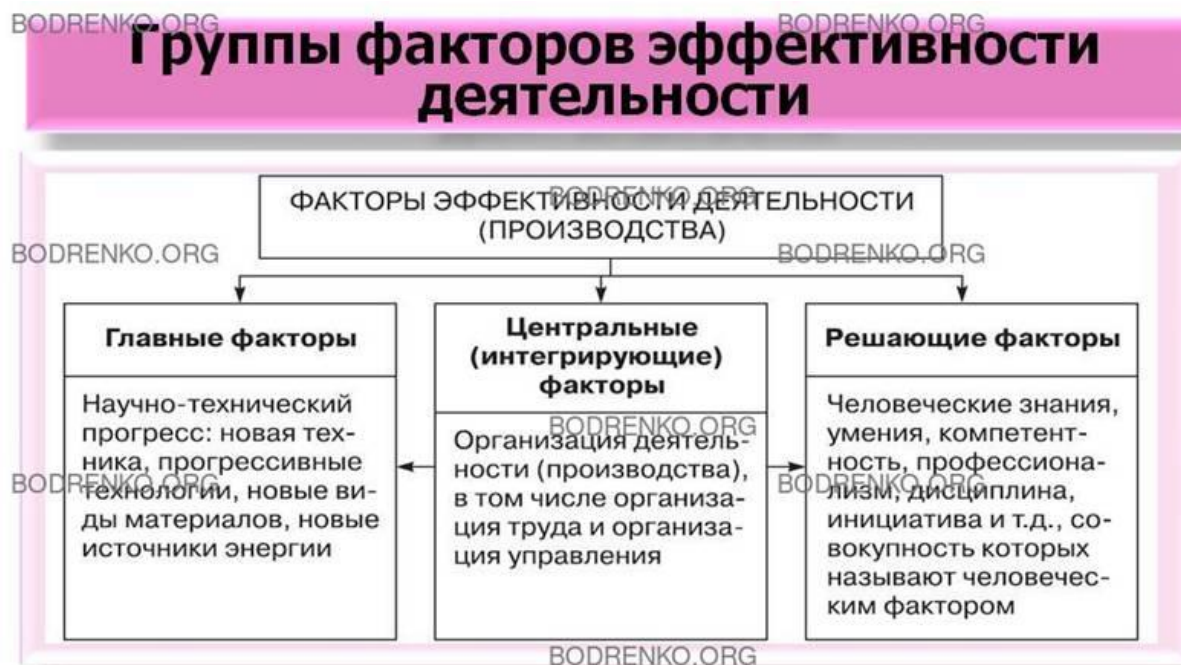


Рисунок 4. Группы факторов эффективности деятельности.

Использование результатов научно-технического прогресса (НТП) в производстве и в сфере услуг мы назвали главными факторами эффективности, потому что без опоры на НТП в современных условиях невозможно добиться сколько-нибудь высоких результатов деятельности.

Человеческий фактор как совокупность наиболее существенных личностных качеств: профессионализма, компетенции, являющихся следствием получения знаний и опыта; дисциплины как строгого соблюдения установленных правил; инициативности как проявления творческого подхода к работе и других нам представляется решающим.

Действительно, если при наличии новой техники и технологии работники будут безразлично относиться к своей работе, то ожидать от такого труда высокой эффективности невозможно.

Тем не менее, сама по себе новая техника и работники с их качествами автоматически эффекта не дают, они создают предпосылки для роста эффективности. Для того чтобы эти предпосылки реализовать, необходима организация деятельности (организация производства), составной частью которой являются организация труда. В силу сказанного организационные факторы играют центральную роль. На рисунке 4 эта особенность показана в виде стрелок, отходящих от центральной группы факторов к группам справа и слева. Понимание роли организационных факторов как обеспечивающих эффективную деятельность необходимо для осознанного глубокого изучения вопросов организации труда.

Организация труда является составной частью организации производства, поэтому между элементами организации труда и производства существует тесная взаимосвязь. Применяемые на предприятии техника, технологии, предметы труда обуславливают использование разнообразных форм, методов и способов организации производства, что, в свою очередь, определяет содержание и характер трудовых процессов. Развитие техники в результате технического прогресса изменяет характер самого труда. Так, механизация и автоматизация производственных процессов приводят к изменению содержания технологических операций: уменьшаются или устраняются ручные и машинно-ручные операции; дополняются и расширяются работы по наладке и обслуживанию оборудования; появляются виды работ, связанных с автоматизированным управлением операциями. Одновременно организация труда влияет на развитие научно-технического прогресса. Внедрение новых форм и методов организации труда требует новых технических и технологических решений, внесения изменений в конструкцию оборудования, оснастки и инструмента, а также уточнения или изменения содержания производственных операций и технологических процессов. Особенно высокие требования предъявляются к надежности оборудования, его эргономическим характеристикам, что позволяет улучшать условия труда рабочих.

Организация труда позволяет согласовать и скоординировать индивидуальные действия работников на основе разделения и кооперации труда и поэтому выступает в качестве функции управления персоналом. Осуществление мероприятий по совершенствованию организации труда, как правило, требует изменения организации управления, планирования и учета. Однако существующая система управления, как персоналом, так и предприятием оказывает влияние на организацию труда. Мероприятия по совершенствованию организации труда обеспечивают получение желаемого эффекта только в том случае, если осуществляются в комплексе с мероприятиями по совершенствованию техники и организации производства.

Значение организации производства возрастает по мере создания и развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции. В этих условиях большое значение приобретает результативность труда, обеспечивающая рост эффективности производства.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ФУНКЦИИ И ЗАКОНЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производства позволяет выделить следующие функции НОТ (Таблица 1.)

Таблица 1. Функции научной организации труда.

Функция. Содержание функции.

Функции	Содержание функций
Ресурсосберегающая	Направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии и т.д. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда. Ресурсосбережение – один из главных рычагов интенсификации производства.
Оптимизирующая	Проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности производства, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам.
Функция формирования эффективного работника	Означает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации.
Научный подход	Главное условие эффективности, и это становится важной функцией НОТ.
Трудоушающая	Проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины.
Гармонизации труда	Направлена на обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник, на преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.
Возвышение труда	Возвышает труд создание на производстве условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда, то есть его гуманизация.
Повышение культуры	Создание эстетически привлекательной производственной

производства организационными средствами	среды, рациональная организация рабочих мест, демократического стиля управления людьми и др.
Воспитательная и активизирующая	Направлены на выработку дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

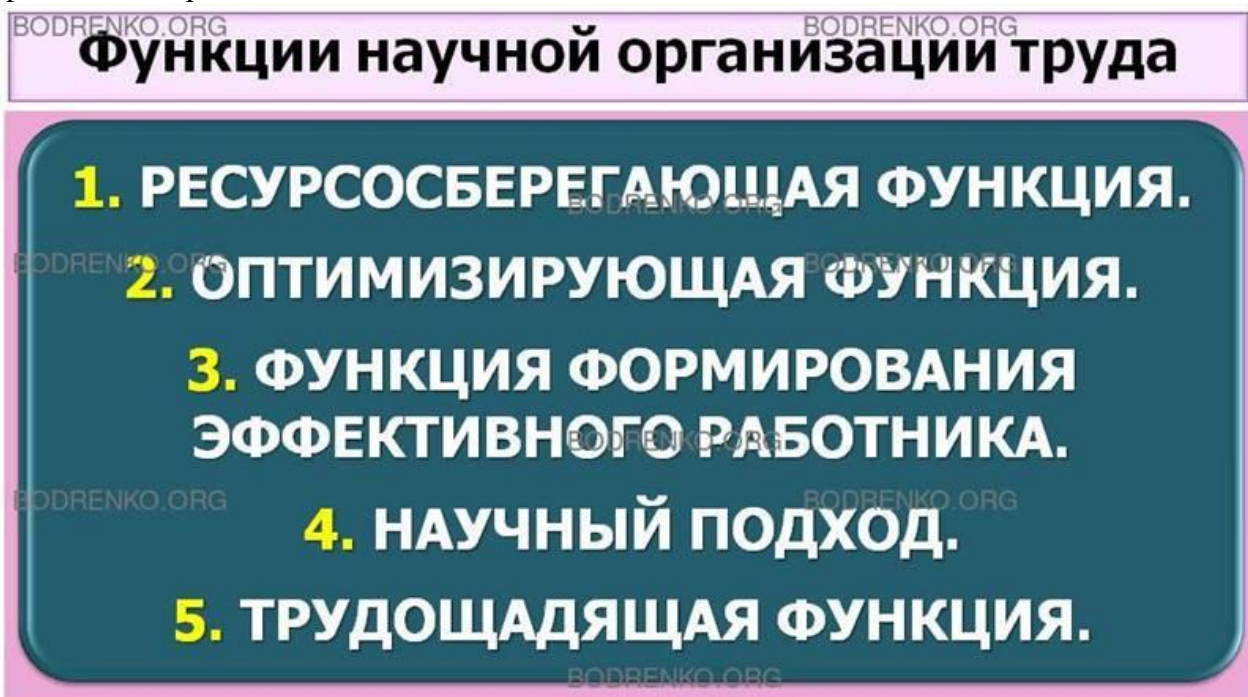
КАКОВЫ ФУНКЦИИ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

1. **РЕСУРСОСБЕРЕГАЮЩАЯ ФУНКЦИЯ.** Направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии и т.д. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда. Ресурсосбережение – один из главных рычагов интенсификации производства.
2. **ОПТИМИЗИРУЮЩАЯ ФУНКЦИЯ.** Проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности производства, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам.

3. **ФУНКЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОГО РАБОТНИКА.** Означает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации.

4. **НАУЧНЫЙ ПОДХОД.** Научный подход — это главное условие эффективности, и это становится важной функцией НОТ.

5. **ТРУДОЩАДЯЩАЯ ФУНКЦИЯ.** Проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, в использовании режимов гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины.



6. **ФУНКЦИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ ТРУДА.** Направлена на обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник, на преодоление однобокости труда, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.

7. **ВОЗВЫШЕНИЕ ТРУДА.** Возвышает труд. Создание на производстве условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда, то есть его гуманизация.

8. **ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ ПРОИЗВОДСТВА ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СРЕДСТВАМИ.** Создание эстетически привлекательной производственной среды, среды, рациональная организация рабочих мест, развитие демократического стиля управления людьми и др.

9, 10. **ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И АКТИВИЗИРУЮЩАЯ ФУНКЦИИ.** Направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы.

Функции научной организации труда

6. ФУНКЦИЯ ГАРМОНИЗАЦИИ ТРУДА.

7. ВОЗВЫШЕНИЕ ТРУДА.

**8. ПОВЫШЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
ПРОИЗВОДСТВА
ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ СРЕДСТВАМИ.**

**9, 10. ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ
И АКТИВИЗИРУЮЩАЯ ФУНКЦИИ.**

КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ ЗАКОНЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

ОСНОВНЫЕ ЗАКОНЫ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА:

1. ЗАКОН ЭКОНОМИИ ВРЕМЕНИ;
2. ЗАКОН ПОВЫШАЮЩЕЙСЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА;
3. ЗАКОН ПЛАНОМЕРНОГО РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА;
4. ЗАКОН ПЕРЕМЕНЫ ТРУДА;
5. ЗАКОН МАТЕРИАЛЬНОЙ И МОРАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ В РЕЗУЛЬТАТАХ ТРУДА;
6. ЗАКОН ОПЕРЕЖАЮЩЕГО РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПО СРАВНЕНИЮ С ЕГО ОПЛАТОЙ;
7. ЗАКОН ОПТИМАЛЬНОГО СОСТАВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА;
8. ПРИНУДИТЕЛЬНЫЙ ТРУД ЗАПРЕЩЕН ЗАКОНОМ.

Деятельность современных промышленных предприятий характеризуется не только применением сложной техники и разнообразных технологий, но и формированием множества внутривыпускных связей и информационных потоков, что обуславливает использование совместного труда большого количества людей на основе соответствующей его организации.

Организация труда в общем представляет собой конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.

На уровне предприятия организацию труда рассматривают как систему рационального взаимодействия работников со средствами труда и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов.

РАЗДЕЛ 3. ЗАДАЧИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА. ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

Организация труда направлена на достижение целей предприятия с наименьшими затратами труда. Основная задача науки об организации труда состоит в выявлении законов, закономерностей, принципов организации трудовой деятельности людей с целью использования их в практической работе.

КАКИЕ ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ ПРИЗВАНА РЕШАТЬ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ?

В условиях предприятия она позволяет решать следующие задачи.

1. **ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ** состоят в обеспечении роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства. Главное заключается в том, что и труд, и социально-трудовые отношения на предприятии должны обеспечить получение материально-вещественных результатов труда (продукции, услуги, работы) при наименьших затратах как живого, так и общественного труда;

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ выражают направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства и друг с другом, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость изготовления продукции (услуг), высокую рентабельность производства. Такая взаимосвязь обеспечивается на основе выбора оптимальных вариантов разделения и кооперации труда, применения передовых приемов и методов труда на рабочих местах, оптимальных систем их обслуживания, установления обоснованных норм труда, комфортных условий труда.

2. **ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ** направлены на обеспечение высокой и длительной работоспособности человека без ущерба для его здоровья. Они предусматривают экономию его жизненной энергии, ограничение интенсивности и тяжести труда, гармонизацию физических и психологических нагрузок, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение нервно-психической напряженности. Для решения этих задач необходимы разработка и применение физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, оптимизация интенсивности труда и рационализация выполнения операций трудового процесса, установление обоснованных норм затрат труда, создание на рабочих местах нормальных условий труда и формирование в трудовых коллективах благоприятного психологического климата.

ПСИХОФИЗИОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ предполагают создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую и устойчивую в течение длительного времени работоспособность работающих, сохранение их здоровья. Это возможно благодаря применению при организации трудового процесса физиологически обоснованных режимов труда и отдыха, оптимизации темпа работ

при установлении рабочим меры труда, создания на рабочих местах нормальных условий труда.



3. **СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ** призваны обеспечить содержательность, привлекательность, разнообразие и престижность труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание взаимопонимания и сотрудничества в коллективе, осознание значимости труда и его роли в повышении благосостояния работников, высокую дисциплину труда.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЗАДАЧИ ставят целью повышение содержательности и привлекательности труда и решаются путем выбора рациональных форм разделения и кооперации труда, обеспечивающих оптимальное сочетание физических и умственных усилий работающих при выполнении возложенных на них функций или работ.

4. Поскольку организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства и является ее составной частью, то, кроме перечисленных выше задач, она решает различные **ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ**, заключающиеся в совершенствовании структуры предприятия, выборе оптимальных вариантов внедрения оборудования и технологических процессов, и призвана обеспечить рациональное использование рабочей силы и рабочего времени.

ТЕХНИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАДАЧИ выражают влияние, оказываемое организацией и нормированием труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор оптимальных вариантов технологических процессов. Все решения, принимаемые по проектированию цехов, разработке новых технологических процессов, конструированию оборудования и оснастки и другим направлениям, требуют использования критерия трудоемкости трудовых процессов, устанавливаемого с помощью такого направления организации труда, как нормирование.



Решение психофизиологических и социальных задач создает условия гуманизации труда. Под гуманизацией понимается создание таких условий на предприятии, которые в наибольшей степени учитывают психофизиологические и социальные потребности работников. Гуманизация — важнейшее требование организации труда, реализовать которое довольно сложно. Для этого иногда необходимо поступиться принципом экономичности.

Все рассмотренные задачи взаимосвязаны и решаются в условиях конкретного предприятия комплексно. При этом все перечисленные задачи решаются в комплексе, причем в увязке не только между собой, но и с совершенствованием техники, технологии, организации производства и управления. Только такой подход может обеспечить максимальную эффективность организации труда, направления которой, исходя из перечисленных групп задач, можно сформулировать следующим образом.

КАКОВЫ ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ?

А именно, совокупность основных элементов, характеризующих содержание организации труда, и задачи, решаемые ею, определяют следующие **направления организации труда на предприятии**:

1. РАЗДЕЛЕНИЕ И КООПЕРАЦИЯ ТРУДА заключаются в разграничении деятельности работников в процессе совместного труда и в то же время объединении различных видов работ и трудовых процессов для получения результатов трудовой деятельности. Разделяя труд, одновременно предусматривают способы его кооперации.

Разработка рациональных форм разделения и кооперации труда основана на обособлении частей производственного процесса исходя из технологических особенностей, выполняемых функций и квалификационных требований к рабочим. Другой стороной этой деятельности является установление тесных связей между группами работников и отдельными работниками в процессе их совместного труда. Разделяя труд, одновременно разрабатывают систему его кооперации.

2. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ - включает целесообразную планировку рабочих мест, обеспечивающую применение рациональных методов и приемов труда, а также комфортные и безопасные условия работы; оснащение рабочего места средствами и предметами труда; рациональное, эффективное обслуживание, что в целом направлено на повышение результативности труда каждого работника.

Организация рабочих мест предполагает оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, приспособлениями и оснасткой, средствами связи, а также их рациональное размещение в рабочей зоне, способствующее применению рациональных методов и приемов труда и в конечном итоге высокой эффективности каждого работника.

3. ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОЧИХ МЕСТ — предполагает поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных рабочих и рабочих вспомогательных служб, что позволяет обеспечить бесперебойное снабжение рабочих мест исходным сырьем, материалами, заготовками, услугами наладочного и ремонтного характера, транспортным и хозяйственным обслуживанием и др.

4. АТТЕСТАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ. Совершенствование организации труда осуществляется, как правило, на основе аттестации рабочих мест, которая представляет собой периодический учет и всестороннюю оценку их на предмет соответствия современным требованиям.

АТТЕСТАЦИЯ И РАЦИОНАЛИЗАЦИЯ РАБОЧИХ МЕСТ представляет собой периодический учет, всестороннюю оценку и аттестацию рабочих мест на предмет их соответствия современным требованиям и в случае этого несоответствия - разработку мероприятий по их рационализации.

5. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И ОХРАНА ТРУДА предполагают анализ условий труда на рабочих местах и разработку рациональных режимов труда и отдыха рабочих, выбор и обоснование комфортных условий труда на каждом рабочем месте, обеспечивающих сохранение длительной устойчивой работоспособности и здоровья работающих.

Создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализация режимов труда и отдыха предполагает установление научно обоснованных годовых, недельных, суточных и сменных режимов труда и отдыха, комфортных условий труда на каждом рабочем месте, обеспечивающих сохранение устойчивой работоспособности работающих в течение длительного периода и сохранение их здоровья.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА предусматривает построение любого процесса труда на основе приемов и методов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при наименьших затратах физической и психологической энергии.

Оптимизация трудового процесса путем внедрения рациональных методов и приемов труда предусматривает построение любого трудового процесса на основе приемов и методов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при наименьших затратах физической энергии.

7. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРОЦЕССА состоит в осуществлении повышения квалификации работающих, подготовке новых кадров, переподготовке и обучении рабочих вторым профессиям, организации профессиональной ориентации и

отбора кадров, анализе обеспечения предприятия кадрами необходимых профессий и соответствующей квалификации.

8. УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА выражается в создании условий, обеспечивающих соблюдение работниками установленных режимов труда и отдыха, правил внутреннего трудового распорядка, профессионально-функциональных требований, требований техники безопасности и охраны труда, а также развитие трудовой активности и творческого отношения к труду.

9. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА является основой его организации и заключается в разработке норм затрат труда и нормативов численности кадров, повышении качества разработки норм на основе исследования трудовых операций и затрат рабочего времени, рациональных способов организации труда на рабочих местах, в обеспечении равномерной и взаимосвязанной работы.

Нормирование труда представляет собой деятельность по управлению трудом и производством, направленную на установление необходимых затрат и результатов труда, а также соответствия между численностью различных групп персонала и количеством единиц оборудования.

Указанные направления организации труда неразрывно связаны между собой и их следует рассматривать как систему. Все они в равной степени относятся к основным и вспомогательным рабочим, специалистам и служащим.

ПРИНЦИПЫ И МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.

Системы организации и нормирования труда должны разрабатываться на основе принципов, которые определяются фундаментальными положениями экономической теории и социологии. Исследованию принципов организации труда посвящено немало работ российских и зарубежных авторов. Известны основные принципы организации труда в системе Тейлора, принципы управления Анри Файоля и Г. Черча, принципы экономии движений Ф. Гилберта, правила работы А. Гастева и др. Поэтому нужна систематизация принципов организации труда.

КАКОВЫ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ?

Важнейшими принципами организации труда на предприятии являются:

- СИСТЕМНОСТЬ,
- КОМПЛЕКСНОСТЬ,
- ЭКОНОМИЧНОСТЬ,
- ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА,
- ЭФФЕКТИВНОСТЬ,
- КОНКРЕТНОСТЬ,

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

- ❖ **СИСТЕМНОСТЬ,**
- ❖ **КОМПЛЕКСНОСТЬ,**
- ❖ **ЭКОНОМИЧНОСТЬ,**
- ❖ **ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА,**
- ❖ **ЭФФЕКТИВНОСТЬ,**
- ❖ **КОНКРЕТНОСТЬ,**

- ДИНАМИЧНОСТЬ,
- ОПТИМАЛЬНОСТЬ,
- ОБЪЕКТИВНОСТЬ,
- ЛЕГИТИМНОСТЬ,
- УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ.

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

- ❖ **ДИНАМИЧНОСТЬ,**
- ❖ **ОПТИМАЛЬНОСТЬ,**
- ❖ **ОБЪЕКТИВНОСТЬ,**
- ❖ **ЛЕГИТИМНОСТЬ,**
- ❖ **УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ.**

Среди перечисленных выше принципов отметим **ВСЕОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**, соблюдение которых обязательно для решения вопросов организации труда по-научному:

- СИСТЕМНОСТЬ,

- КОМПЛЕКСНОСТЬ,
- ЭКОНОМИЧНОСТЬ,
- ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА.

СИСТЕМНОСТЬ – важнейшее требование НОТ. Системность, системный подход в организации труда означает, что она должна рассматриваться, во-первых, как явление, имеющее сложную внутреннюю структуру, образованную из взаимосвязанных из взаимосвязанных элементов; во-вторых, как явление, представляющее часть структуры более высокого порядка и имеющее многочисленные внешние связи и зависимости. На практике системность проявляется в том, что при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним ее элементом, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимосвязаны.

ПРИНЦИП СИСТЕМНОСТИ означает, что организация и нормы труда должны соответствовать конечным результатам производства и учитывать зависимости между затратами ресурсов на всех этапах производственного процесса.

КОМПЛЕКСНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА основана на взаимосвязи не только организации труда и организации производства, но и трудовых операций, трудовых процессов и рабочих мест. На каждом рабочем месте используется определенная форма организации труда. Однако, принимая решения об организации труда на том или ином рабочем месте, учитывают, что оно является лишь звеном производственно-трудового процесса. Эти звенья должны работать слаженно и синхронно, что может быть достигнуто при комплексном решении вопросов организации труда по всей цепи рабочих мест. Комплексность организации труда повышает эффективность работы на каждом рабочем месте и способствует улучшению показателей работы всего предприятия. Совершенствование организации труда обусловлено совершенствованием организации производства. Современное производство не может развиваться без комплексного решения проблем, связанных с совершенствованием техники и технологии, организации производства и управления им. Чем лучше организация производства, прогрессивнее техника и технология, тем эффективнее организация труда, и наоборот.

Комплексность при решении вопросов организации труда состоит в том, что ее проблемы должны решаться одновременно разными научными дисциплинами, такими, например, как организация труда, экономика труда, социология труда. Комплексный подход – это всесторонний подход с точки зрения многих наук, занимающихся вопросами труда, функционирования человека в производственной среде, в трудовом процессе.

ПРИНЦИП КОМПЛЕКСНОСТИ выражает необходимость учета взаимосвязи технических, экономических, психологических, социальных и правовых факторов, влияющих на организацию и нормы труда.

ЭКОНОМИЧНОСТЬ состоит в том, что одни и те же вопросы организации труда можно решить разными способами, с разными затратами ресурсов, т.е. решения могут быть многовариантными. Следуя принципу экономичности, необходимо, во-первых, просчитать возможные варианты решений; во-вторых, выбрать тот из них, который потребует минимальных затрат труда, материалов, финансовых средств с учетом экономически оправданного срока окупаемости инвестиций, то есть нужно стремиться к минимизации приведенных затрат.

ГУМАНИЗАЦИЯ ТРУДА – это учет человеческого фактора при организации труда. Гуманизация труда – важнейшее требование НОТ, но для реализации это довольно сложный принцип. Чтобы его соблюсти, необходимо поступиться иногда и принципом экономичности.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА заключается в объективной необходимости разработки и использования таких методов, способов и форм организации труда, которые обеспечивают достижение высоких производственных результатов при минимальных затратах живого и общественного труда, рациональном использовании рабочего времени и нормальных условий труда.

Принцип эффективности выражает необходимость установления организации и норм труда, при которых необходимые производственные результаты достигаются с минимальными суммарными затратами трудовых, материальных, энергетических и информационных ресурсов.

КОНКРЕТНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА проявляется в том, что методы, способы и формы организации труда, применяемые на конкретных рабочих местах, обусловлены содержанием выполняемого трудового процесса и трудовых операций, используемых средств и предметов труда. Аналогично организуется оснащение, обслуживание и планировка конкретных рабочих мест.

Принцип конкретности означает, что организация и нормы труда должны соответствовать параметрам изготавливаемой продукции, предметов и средств труда, его условиям, типу производства и другим объективным характеристикам, влияющим при данной точности расчетов на величину необходимых затрат труда и других ресурсов.

ДИНАМИЧНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА обусловлена непрерывным научно-техническим прогрессом, в результате которого предприятия внедряют новую технику и более совершенную технологию, совершенствуют технологию и организацию производства, что требует новых форм и методов труда. Естественно, что каждому уровню техники и организации производства необходима соответствующая организация труда, поэтому изменение средств производства, технологических процессов и их организации влияет на организацию труда, состояние и уровень которой в значительной степени определяет эффективность производства.

Принцип динамичности следует из принципа конкретности и выражает объективную необходимость изменения организации и норм труда при существенном для данной точности расчетов изменении производственных условий.

ОПТИМАЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА состоит в том, что в основе принятых решений во всех случаях лежит выбор и проектирование варианта, обеспечивающего наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов и соответствующего содержанию поставленных задач.

ПРИНЦИП ОБЪЕКТИВНОСТИ выражает необходимость создания для всех сотрудников предприятия равных возможностей для выполнения норм. В частности, это означает необходимость организации и нормирования труда с учетом групповой дифференциации сотрудников по полу и возрасту, что особенно важно при нормировании труда учеников, молодых сотрудников и лиц предпенсионного возраста.

ПРИНЦИП ЛЕГИТИМНОСТИ выражает необходимость строгого соблюдения законов и других правовых актов при организации и нормировании труда. Особенно это относится к Трудовому кодексу РФ.

Принцип положительного отношения работников к предприятию означает необходимость создания такой системы организации, нормирования и оплаты труда, при которой обеспечивается общее положительное отношение работающих к выполняемым функциям, социальной среде и предприятию в целом. Этот принцип можно назвать также **ПРИНЦИПОМ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ**.

КАКИЕ ЧАСТНЫЕ ПРИНЦИПЫ ПРИМЕНЯЮТСЯ В НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ?

ЧАСТНЫЕ ПРИНЦИПЫ применяются к отдельным элементам организации труда. Среди них:

- Принципы разделения и кооперации труда: пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей. Согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ, создание условий для перемены труда и роста его содержательности, соответствие квалификации и личных качества исполнителя требованиям выполняемой работы, оптимальное содержание трудового процесса и др.
- Принципы организации рабочих мест: полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элементов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение работника и др.
- Принципы организации обслуживания рабочих мест: плановость, предупредительность, надежность, оперативность, регламентация, персонификация обслуживания и др.
- Принципы установления рациональных приемов и методов труда: экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, прямолинейность, параллельность, непрерывность, синхронность, симметричность, ритмичность движений и др.
- Принципы создания условий труда: минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптимизация режимов труда и отдыха, оптимизация половозрастной структуры коллектива и др.
- Принципы подбора, подготовки и повышения квалификации персонала: профессиональный подбор на основе профессиограмм, тестирования и другой проверки претендентов на занятие вакантной должности, сочетание теоретической подготовки с приобретением практических навыков при обучении профессии. Регулярность и ступенчатость повышения квалификации и др.
- Принципы поддержания высокой дисциплины труда: сочетание убеждения с дисциплинарным воздействием на нарушителей дисциплины, гласность, воспитание производственного патриотизма, создание условий для взаимного контроля и взаимопомощи между работниками и др.

КАКОВЫ МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА?

Для реализации рассмотренных принципов в практике организации труда на предприятиях применяются две группы методов: эмпирический метод и научный метод. Как правило, эти методы используются одновременно и во взаимосвязи, дополняя и уточняя принимаемые на их основе решения.

ЭМПИРИЧЕСКИЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА предполагает применение различных форм и направлений организации труда либо через внедрение их экспериментальным путем с обязательным контролем действия и последующими уточнениями и обоснованием, либо путем использования опыта других предприятий по организации труда на аналогичных трудовых операциях или опыта квалифицированных рабочих, либо волевым решением руководителей.

НАУЧНЫЙ МЕТОД ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА опирается на экономические законы развития производства и предусматривает анализ состояния организации труда и сложившейся ситуации, исследование содержания трудового процесса и затрат рабочего времени, выполнение соответствующих расчетов и экономическое обоснование применяемых решений и предлагаемых мероприятий по организации труда на конкретных рабочих местах и участках производства. Наука о труде использует следующие методы: монографический, статистический, экспериментальный, расчетно-конструктивный.



Выбор метода организации труда предприятие осуществляет самостоятельно в зависимости от содержания трудового процесса, участка производства и круга решаемых задач. Для разработки прогрессивной организации труда используется научный метод, что требует затрат времени не только на сбор и обработку отчетной и нормативной информации, но и на выполнение исследовательской и расчетно-аналитической работы с привлечением квалифицированных специалистов, а также на обоснование разрабатываемых мероприятий. Однако эти затраты достаточно быстро окупаются за счет повышения эффективности труда на рабочих местах.

Научная организация труда на предприятиях информационного обслуживания

Организация труда различных категорий работников требует пристального внимания работодателя, поскольку от того, как организован труд людей, напрямую зависят эффективность деятельности предприятия и его финансово-экономические результаты.

Один из ключевых показателей эффективности работы предприятия — производительность труда. История человечества доказала, что кардинальное изменение производительности труда происходит с заменой средств производства. Тем не менее, в современных условиях существуют группы факторов, которые могут оказать положительное влияние на рост производительности труда и, как следствие, на рост эффективности деятельности предприятия. Среди этих факторов — комплекс действий и мер по организации труда.

Важность правильной организации труда объясняется ещё и тем, что на работе человек проводит треть своей сознательной жизни. И эффективная деятельность людей, её результативность становятся решающей предпосылкой существования и развития предприятия в условиях рыночной экономики.

Организация труда,¹ с одной стороны, представляет собой систему рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанную на определенном порядке построения и последовательности осуществления трудового процесса, направленную на получение высоких конечных социально-экономических результатов.

А с другой стороны, это совокупность взаимоувязанных действий и мер по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Если предприятие (производство) четко реагирует на всё новое, что проявляется в области организации труда, и систематически внедряет его в свою практику, то можно говорить о научной организации труда² (НОТ), хотя это словосочетание сегодня несколько утратило свою былую популярность.

Направления и содержание работ по организации труда

Научная организация труда формируется на основе соотнесения целей руководства предприятия с целями персонала и выбора их оптимального варианта для достижения полезного эффекта трудовой деятельности. Этот эффект заключается, с одной стороны, в увеличении количественных и качественных результатов деятельности, снижении издержек, а, с другой стороны, — в формировании условий, способствующих реализации творческого потенциала работников в процессе труда, а также в обеспечении безопасных и комфортных условий труда. Таким образом, научная организация труда в условиях конкретного предприятия комплексно решает три задачи:

- **экономическую** — непрерывное повышение производительности труда;
- **социальную** — содействие культурно-техническому росту трудящихся, воспитание отношения к труду как к необходимости;
- **психофизиологическую** — сохранение здоровья и работоспособности человека в течение всего периода его трудовой деятельности.

Совокупность основных элементов, характеризующих содержание организации труда, и задачи, решаемые ею, определяют ряд направлений организации труда на предприятии (табл.). Для различных категорий работников эти направления НОТ справедливы, хотя их содержание имеет свои особенности.

Таблица. Основное содержание работы по научной организации труда на предприятии

Направления организации труда	Содержание работ по организации труда
1. Внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда	<p>Технологическое разделение труда</p> <p>Функциональное разделение труда</p> <p>Профессионально-квалификационное</p> <p>Операционное</p> <p>По отношению к собственности</p> <p>Кооперация труда</p> <p>Внедрение коллективных форм труда (бригады, команды)</p> <p>Совмещение профессий и функций</p> <p>Многостаночное обслуживание</p>
2. Подготовка и повышение квалификации кадров	<p>Организация системы непрерывного обучения персонала</p> <p>Подготовка кадров</p> <p>Повышение квалификации работников</p> <p>Производственный инструктаж</p> <p>Обучение в форме наставничества (коучинг)</p> <p>Создание системы информатизации персонала</p> <p>Разработка и совершенствование системы мотивации и стимулирования (к труду и обучению)</p>
3. Организация трудового процесса	<p>Принципы организации трудового процесса</p> <p>Методы труда (одновременные и взаимосвязанные)</p>

	Приемы труда
4. Организация и обслуживание рабочих мест	<p>Организация рабочих мест:</p> <ul style="list-style-type: none"> • по уровню механизации; • степени специализации; • количеству исполнителей; • количеству обслуживаемого оборудования; • пространственному расположению; • типу производства. <p>Оснащение:</p> <ul style="list-style-type: none"> • оборудование основное и вспомогательное; • технологическая оснастка; • организационная оснастка; • информационно-технологическое; • средства связи и сигнализация; • мебель рабочая. <p>Планировка рабочего места:</p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение безопасной работы исполнителя и защита его от вредных воздействий окружающей среды; • соблюдение эстетических норм и норм по технике безопасности; • рациональное размещение всех средств оснащения на рабочем месте; • рациональная рабочая зона; • удобная поза исполнителя. <p>Функции обслуживания рабочих мест:</p> <ul style="list-style-type: none"> • производственно-подготовительная; • транспортная; • контрольная; • ремонтная; • энергетическая; • инструментальная (информационно-технологическая); • наладочная; • хозяйственная; • строительная; • информатизация.

5.Охрана труда	<p>Разработка мер по технике безопасности и экологической безопасности</p> <p>Обеспечение индивидуальными и коллективными средствами защиты</p> <p>Аттестация рабочих мест</p> <p>Создание системы оповещения об угрозах</p> <p>Составление карты рисков</p> <p>Добровольное медицинское обслуживание</p>
6. Обеспечение благоприятных условий труда, рациональных режимов труда и отдыха	<p>Обеспечение санитарно-гигиенических условий, психофизиологических, эстетических условий</p> <p>Формирование графиков работы</p> <p>Составление и контроль исполнения внутрисменного режима труда и отдыха</p>
7.Совершенствование нормирования труда и системы оплаты труда	<p>Расширение сферы нормирования</p> <p>Повышение качества норм</p> <p>Разработка и совершенствование системы оплаты труда</p>
8.Обеспечение информационной безопасности	<p>Организация технической и технологической оснащённости</p> <p>Разработка системы доступа к информации и определение прав работы с ней</p> <p>Разработка системы санкций за преднамеренное нарушение информационной безопасности</p>
9. Организация рациональных информационных потоков на основе документооборота	<p>Использование ИТ и ИС</p> <p>Определение и закрепление маршрутов движения информационных потоков по вертикали и горизонтали</p> <p>Разработка шаблонов и унификация форм документов</p>
10. Повышение дисциплины труда и развитие творческой активности трудящихся	<p>Обеспечение технологической, производственной, трудовой дисциплины</p> <p>Разработка регламентов и контроль их соблюдения</p>

	<p>Разработка системы поощрения и санкций за нарушение дисциплины</p> <p>Совершенствование корпоративной культуры</p>
--	---

Каждое направление организации труда предполагает решение своего круга задач и требует разработки своего комплекта внутренней документации. Это обычно организационно-распорядительные и информационно-справочные документы официального характера — приказы по основной деятельности, документы кадрового делопроизводства, служебные записки и т. д.

Информационные технологии

Организовать труд на современном предприятии без использования информационных технологий (ИТ) практически невозможно. С одной стороны, с помощью ИТ создаётся внутреннее информационное пространство предприятия, с другой стороны, само предприятие осуществляет свою деятельность во внешней информационной среде. Поэтому не стоит рассматривать ИТ только как средство оснащения того или иного рабочего места. Использование ИТ, создание соответствующей деятельности предприятия ИТ-инфраструктуры, выбор информационных систем и программных продуктов для решения повседневных задач, обеспечение линий коммуникаций, включая мобильные, защита информации и контроль доступа к ней и её обработки — всё это неперенные условия существования предприятия.

Так, подготовить соответствующие комплекты документов, в том числе и по организации труда, помогают информационные системы электронного документооборота, например, «1С:Документооборот 8». Эта система, не имеющая отраслевой специфики, может эффективно использоваться на любом предприятии, будь то распределенная холдинговая структура с большим количеством сотрудников или небольшое предприятие.

На основе документов выстраиваются информационные потоки, образующие информационное пространство предприятия.

На основе документов выстраиваются информационные потоки, образующие информационное пространство предприятия. В процессе организации труда полезно разработать формы документов и в максимальной степени их унифицировать, что впоследствии облегчит обработку документов и сократит её сроки. Разработка и закрепление маршрутов движения информации на основе документов, по сути, определяют реперные (контрольные) точки как производственных процессов, так и бизнес-процессов. Ведь для выполнения того или иного действия необходимо соответствующее указание, содержащееся в соответствующем документе. Кроме того, системы электронного документооборота позволяют хранить все документы предприятия.

Однако использование систем документооборота требует предварительного распределения и кооперации труда: кто из сотрудников и на основании чего (каких документов) должен разрабатывать те или иные документы, кто их согласовывать, утверждать, принимать к исполнению.

Разделение и кооперация труда — обособление видов трудовой деятельности между работниками, коллективами, подразделениями, исходя из целей предприятия. Разделение и кооперация труда необходимы для выявления количественных пропорций между различными видами труда. На основе этого распределяются трудовые ресурсы, определяются места и объемы работы каждого исполнителя производственного процесса или бизнес-процесса, взаимоувязывается трудовая деятельность исполнителей. Наряду с требованием наиболее рационального использования рабочего времени и квалификации работника необходимо предусмотреть такую его специализацию, чтобы сохранялась содержательность труда, не допускалась его монотонность, обеспечивалась гармонизация физических и психических нагрузок человека.

Использование систем документооборота требует предварительного распределения и кооперации труда.

Для реализации на практике форм разделения и кооперации труда разрабатывают положения о структурных подразделениях, в которых четко разграничивают и фиксируют задачи, функции и права каждого подразделения, определяют взаимоотношения с другими отделами и службами предприятия. На основе этих положений составляются инструкции, в которых указываются организационно-правовые положения каждого работника: функции, права, обязанности, взаимоотношения, критерии оценки деятельности, ответственность. Эти документы используются для организации труда руководителей, специалистов и служащих.

Для организации труда рабочих также разрабатываются аналогичные документы, хотя часть организационных проблем применительно к рабочим решаются технологией производства: определение порядка и последовательности выполнения операций, выбор технических средств для механизации и автоматизации труда, выбор систем информации и т. д.

В современных условиях приоритетного позаказного производства и коротких производственных циклов предприятиям часто приходится решать задачи распределения и кооперации труда рабочих оперативно. И тут тоже необходимы информационные системы, позволяющие управлять и основным производством, и организацией труда.

К примеру, информационные системы «1С:Управление производственным предприятием» и «1С:Управление предприятием (ERP) 2.0» «умеют» управлять приоритетами выполнения заказов на производство. Это означает, что информационные системы позволяют планировать производственные процессы и формировать согласованные по доступным мощностям и ресурсам графики производства, т.е. распределять работы и работников по рабочим местам, организовывать бригады. Более того, это касается не только организации труда рабочих основного производства, но

вспомогательных и обслуживающих подразделений, для которых разделение и кооперация труда осуществляется по технологическому, функциональному, профессионально-квалификационному, операционному принципам.

В итоге удаётся скоординировать деятельность подразделений предприятия, снизить уровень простоя оборудования и работников, обеспечить ритмичность производства и исключить авралы, что, безусловно, повышает привлекательность труда и снижает психические и эмоциональные нагрузки на работника.

Особое место и в деятельности предприятия, и в организации труда занимает информационная система по расчёту заработной платы и управлению персоналом. Например, система «1С:Зарплата и управление персоналом 8» помогает эффективно решать задачи подбора и приёма на работу сотрудников нужных профессий и специальностей, планировать их подготовку и повышение квалификации, вести учёт их рабочей загрузки и оценивать эффективность работы персонала, разрабатывать системы мотивации, следить за соблюдением режима труда и отдыха, рассчитывать заработную плату и поощрительные выплаты. Кроме того, система позволяет разрабатывать варианты штатного расписания, что помогает предприятию планировать своё развитие, разрабатывать инновации и увязывать свои стратегические цели с соответствующими изменениями в организации труда.

Большое значение имеет и создание системы информатизации персонала.

Для создания на предприятии системы непрерывного обучения персонала многие компании используют информационную систему «1С:Электронное обучение. Корпоративный университет». С помощью этой системы можно проводить подготовку персонала и повышение его квалификации как в части теории, так и практических занятий в очной, электронной и дистанционной форме.

Большое значение имеет и создание системы информатизации персонала, которая хранит различного рода сведения, например, внутреннего распорядка, правила поведения на территории предприятия, порядок подачи заявлений, схемы (шаблоны) документов. Кроме того, позволяет сотрудникам узнавать корпоративные новости, обмениваться мнениями и т.д. Такая система повышает комфортность условий труда и его привлекательность, способствует гармонизации физических и психических нагрузок человека.

Планирование НОТ и оценка её эффективности

В общем случае планирование научной организации труда проходит в следующей последовательности. Сначала изучается существующий уровень организации труда для всех или выборочных категорий персонала. Далее выявляются резервы роста производительности труда за счет улучшения его организации. С учётом всего нового, что имеется и появляется в теории и практике организации труда, а также возможностей предприятия, в первую очередь, финансовых, разрабатывают план мероприятий по научной организации труда, определяют их экономическую эффективность. Завершающий этап — разработка комплекса работ по внедрению

разработанных мероприятий НОТ и их непосредственное внедрение в повседневную деятельность предприятия.

Оценка эффективности НОТ проводится на основе экономических, социальных и психофизиологических показателей.

Основной критерий в группе экономических показателей — производительность труда, которая определяется количеством продукции (объемом работ), произведенной работником в единицу времени (час, смену, месяц, год). В условиях рыночных отношений все большее значение приобретает в качестве измерителя производительности труда показатель валового дохода на одного работающего.

Кроме производительности труда оцениваются:

- годовой экономический эффект от реализации мероприятий НОТ;
- срок окупаемости дополнительных затрат на мероприятия;
- коэффициент эффективности мероприятий.

Психофизиологические составляющие оценки эффективности НОТ:

- физическая и умственная нагрузка в течение смены;
- степень монотонности труда;
- темп работы;
- санитарно-гигиенические условия труда.

Кроме показателей, характеризующих экономический и психофизиологический эффект, определяются показатели, характеризующие социальный эффект мероприятий по организации труда:

- содержательность работы;
- наличие физических и умственных элементов в выполняемой работе;
- возможность творческого подхода к выполняемой работе.

Изменения во внешней среде, поведении работников и стремление к повышению эффективности производства требуют каждый раз не только поддержания ранее созданной организации труда, но и ее непрерывного совершенствования. Следовательно, руководители не просто управляют процессом производства в широком значении этого термина, но и постоянно занимаются его организацией.

Вопросы для самопроверки

1) Охарактеризуйте процессы труда, необходимые для достижения к определённой производственной цели. Почему эти процессы должны рассматриваться в совокупности?

2) Каким термином можно охарактеризовать совокупность последовательно выполняемых технологических операций, необходимых для достижения цели производственного процесса (или одной из частных целей)?

3) По каким признакам классифицируются трудовые процессы в зависимости от степени механизации труда?

4) Перечислите и охарактеризуйте основные элементы производственного процесса?

5) Охарактеризуйте факторы внешней среды, оказывающие влияние

на работоспособность и здоровье человека в процессе труда.

6) Перечислите основные направления НОТ.

7) Назовите общие организационные принципы НОТ?

8) Назовите основные признаки, по которым подразделяются трудовые процессы на предприятии.

9) Какие процессы относятся к естественным (нетрудовым) процессам?

10) Конкретизируйте понятия: труд, живой труд и овеществлённый труд. Поясните взаимосвязь этих понятий.

11) Существует ли отличие в понятиях организации труда и научной организации труда, если да, то в чём оно заключается?

12) Какая роль отводится организации труда и НОТ в организации производства?

13) Перечислите известные Вам основные направления НОТ?

14) Какие принципы заложены в деятельность по внедрению НОТ?

15) Чем определяется процесс разделения труда?

16) Какова цель разделения и кооперации труда.

17) Перечислите и охарактеризуйте основные виды разделения труда.

18) Назовите виды технологического разделения труда.

19) В чём заключается сущность функционального разделения труда?

20) Охарактеризуйте разделение труда по специальностям, профессиям и квалификациям?

21) Перечислите основные требования, предъявляемые к рабочему месту.

22) Чем определяются зависимость оснащения рабочих мест при разных видах и формах организации производства?

Задание

Выполнить расчеты:

Физический труд – вид производственной деятельности, связанной с существенными энергетическими затратами, при этом психические функции не испытывают значительного напряжения. Физическая работа может быть динамической и статической.

Динамическая работа – перемещение груза вверх, вниз или по горизонтали. Для расчета величины работы и классификации ее по физической тяжести пользуются формулой:

$$A = (P \cdot H + \frac{P \cdot L}{9} + \frac{P \cdot H_1}{2} \cdot K)$$

где A – количество работы, кг·м;

P – масса перемещаемого груза, кг;

H – высота подъема груза, м;

L – расстояние перемещения груза по горизонтали, м;

H₁ – расстояние опускания груза, м;

К – коэффициент равный 6.

Динамическая физическая работа, при которой в процессе трудовой деятельности задействовано более 2/3 мышц человека, - называется общей, при участии в работе от 2/3 до 1/3 мышц человека (мышцы только корпуса, ног, рук) – региональной, при локальной динамической физической работе задействовано менее 1/3 мышц (например, набор текста на компьютере).

Статическая работа – поддержание человеком усилий без перемещения тела, рук или ног в пространстве. Статическая работа более утомительна, чем динамическая.

Физическая тяжесть работы определяется энергетическими затратами в процессе трудовой деятельности и **подразделяется на следующие категории**:

1. Легкие физические работы (категория I) – работы, производимые сидя, стоя или связанные с ходьбой, но не требующие систематического физического напряжения или поднятия тяжестей; энергозатраты при этом составляют до 172 Дж/с (150 ккал/ч);

2. Физические работы средней тяжести (категория II) подразделяются на две:

IIa – работы связанные с постоянной ходьбой, а также выполняемые сидя, но не требующие перемещения тяжестей; энергозатраты при этом составляют 172-232 Дж/с (150-200 ккал/ч);

IIб – работы связанные с ходьбой и переноской небольших тяжестей (до 10 кг); энергозатраты при этом составляют 232-293 Дж/с (200-250 ккал/ч);

3. Тяжелые физические работы (категория III) – работы связанные с систематическим физическим напряжением и переноской значительных тяжестей (свыше 10 кг); энергозатраты при этом составляют более 293 Дж/с (250 ккал/ч).

Интеллектуальный труд – труд, при котором человек занят управлением производственным процессом и творческой деятельностью. В его основе лежат восприятие, переработка информации и принятие решений. Классификация умственного труда по напряженности зависит от требований, предъявляемых к функции внимания. Степень напряженности определяется по формуле:

$$\Phi = \frac{R}{C}$$

где R – количество передаваемой информации, бит/с;

C – пропускная способность, бит/с.

Бит – минимальная единица количества информации, т.е. это минимум необходимой информации чтобы сделать выбор между «да» или «нет».

В свою очередь умственный труд имеет следующие формы:

1. Труд диспетчера (повышенное нервное напряжение вследствие большой личной ответственности, особенно на атомных электростанциях (АЭС) и в авиации).

2. Управленческий труд (личная ответственность, большой объём информации).
3. Творческий труд (эмоциональное напряжение, память, внимание).
4. Труд преподавателя, медработника (контакт с людьми, большой объём информации, эмоциональное напряжение).
5. Труд студентов и учащихся (повышенное внимание, память, стрессовые ситуации).

ТЕСТ

- 1). Индивидуальный трудовой договор может быть заключен на?
 - A) Определенный срок
 - B) Неопределенный срок
 - C) Время выполнения работы или замещения работника
 - D) Любой из указанных сроков
 - E) Год
- 2). Заключение индивидуального договора допускается с достигшими?
 - A) 16 лет
 - B) 17 лет
 - C) 18 лет
 - D) 19 лет
 - E) 20 лет
- 3). Документы, подтверждающие трудовую деятельность работника
 - A) Трудовая книжка
 - B) Индивидуальный договор
 - C) Выписки из приказов о приеме на работу
 - D) Увольнении с работы
 - E) Все перечисленные
- 4). При повышенной загазованности воздуха используются?
 - A) Респираторы
 - B) Ватно-марлевые повязки
 - C) Противогазы
 - D) Носовые платки
 - E) Шарфы
- 5). Предельно допустимая концентрация хлора в производственных помещениях
 - A) 1 мг/м³
 - B) 2 мг/м³
 - C) 3 мг/м³
 - D) 4 мг/м³
 - E) 5 мг/м³
- 6). Преднамеренное соединение какой либо части электроустановки с заземлителем? это?
 - A) Молниесотвод
 - B) Зануление
 - C) Заземление
 - D) Изоляция
 - E) Ограждение

7).Граница нижнего температурного предела образования в зрывоопасной смеси паров бензина?

- A)+15°C
- B) +20°C
- C)+30°C
- D) +5°C
- E) +40°C

8).Противопожарный разрыв между скирдами грубых кормов и зданиями должен составлять не менее?

- A) 50м
- B) 75м
- C)100м
- D) 150м
- E) 200м

9) При приеме на работу рабочих и служащих, а также студентов при прохождении практики, проводится?

- A) Повторный
- B) Периодический
- C)Вводный
- D) Инструктаж на рабочем месте
- E) Любой из перечисленных инструктажей

10) При ожоге кислотой необходимо на пораженное место наложить примочку из раствора?

- A) Соляной кислоты
- B) Борной кислоты
- C)Лимонной кислоты
- D) Уксусной кислоты
- E) Пищевой соды

11) Дополнительный отпуск без сохранения зарплаты предоставляется матерям по уходу за ребенком до достижения им?

- A) 1 года
- B) 5 лет
- C)2 лет
- D) 3 лет
- E) 4 лет

12)Обучающимся в организации образования работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые или неоплачиваемые отпуска на период?

- A) Зачетной сессии
- B) Сдачи экзаменов
- C)Подготовки и защиты диплома
- D)Сдачи выпускных экзаменов
- E) В любом из перечисленных случаев

13)Место работы и среднемесячная зарплата сохраняется за работником при?

- A) Сдаче крови донором
- B) Выполнении государственных и общественных обязанностей

- С) Медицинском осмотре
- Д) Повышении квалификации
- Е) Любом из перечисленных случаев

14) Работники несут полную материальную ответственность за причиненный работодателю вред при?

- А) Договоре о материальной ответственности
- В) Получении под отчет
- С) Опыянении
- Д) Умышленном уничтожении
- Е) Любом из перечисленных случаев

15) За нарушение трудовой дисциплины могут применяться взыскания?

- А) Замечание
- В) Выговор
- С) Расторжение договора
- Д) Все указанные
- Е) Е. Нет правильного ответа

16) Взыскание налагается не позднее?

- А) 6
- В) 1
- С) 2
- Д) 3
- Е) 4 месяцев со дня обнаружения проступка

17) Срок действия дисциплинарного взыскания не может превышать?

- А) 1
- В) 2
- С) 4
- Д) 6 месяцев со дня его применения .
- Е) 3

18) Государственные инспектора труда имеют право?

- А) Штрафовать при нарушении правил охраны труда
- В) Посещать организации для проверки
- С) Составлять акты и предписания
- Д) Предъявлять иски в суд
- Е) На все указанное

19) Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать?

- А) 40
- В) 41
- С) 42
- Д) 43 часа в неделю
- Е) 44 часа в неделю

20) Для работников в возрасте от 14 до 16 лет продолжительность рабочего времени сокращается до?

- А) 24
- В) 36

- C) 38
- D) 39 часов в неделю
- E) 40 часов в неделю

21) Индивидуальный трудовой договор, может быть расторгнут по инициативе работодателя при?

- A) Отказе от перевода в другую местность вместе с работодателем
- B) Несоответствии занимаемой должности
- C) Неявке на работу более 2 месяцев по временной нетрудоспособности
- D) Прогуле в течение 3 часов
- E) Любом из перечисленных случаев

22) При служебных командировках работникам оплачиваются?

- A) Суточные
- B) Проездные
- C) Квартирные
- D) Все указанные расходы
- E) Нет ответа.

23) Оплата трудового отпуска должна производиться не позднее?

- A) 1
- B) 2
- C) 3
- D) 4 дней до начала отпуска
- E) 5

24) Оплата работы в праздничные и выходные дни производится?

- A) В любом
- B) В одинарном
- C) В двойном
- D) В полуторном
- E) В тройном размере

25) Работодатель обязан за счет своих средств выплачивать социальные пособия по временной нетрудоспособности в связи с?

- A) Общим заболеванием
- B) Трудовым увечьем
- C) Профессиональным заболеванием
- D) По беременности и родам
- E) В любом из перечисленных

ЭССЕ

Цель эссе заключается в том, чтобы исследовать и проанализировать тему по основам научной организации труда, выявить ключевые аспекты и предложить аргументированное мнение по данному вопросу.

Задачи эссе

Введение в тему: Представить основную тему эссе, объяснить её актуальность и значимость.

Анализ литературы: Рассмотреть существующие исследования и мнения по данной теме, выделить основные точки зрения.

Формулировка аргументов: Представить свои аргументы и подкрепить их доказательствами и примерами.

Критический анализ: Оценить сильные и слабые стороны различных точек зрения, предложить свою интерпретацию.

Заключение: Подвести итоги, сделать выводы и предложить возможные направления для дальнейших исследований.

Каждая тема закрепляется за одним студентом для обеспечения индивидуального подхода и углубленного изучения материала

Темы для эссе по основам научной организации труда

1. История и развитие научной организации труда: от Фредерика Тейлора до современности.
2. Принципы научной организации труда и их применение в современных компаниях.
3. Влияние научной организации труда на производительность и эффективность работы.
4. Роль человеческого фактора в научной организации труда: мотивация и удовлетворенность работников.
5. Анализ методов оптимизации рабочего процесса: от тайм-менеджмента до бережливого производства.
6. Научная организация труда в условиях цифровизации: вызовы и возможности.
7. Эргономика и ее значение в научной организации труда.
8. Сравнительный анализ научной организации труда в разных отраслях экономики.
9. Кейс-стадии успешных компаний: как научная организация труда помогла достичь успеха.
10. Будущее научной организации труда: тренды и прогнозы на ближайшие десятилетия.
11. Влияние технологий на научную организацию труда: автоматизация и искусственный интеллект.
12. Научная организация труда в условиях удаленной работы: вызовы и решения.
13. Методы анализа и оценки эффективности труда: KPI, BSC и другие инструменты.
14. Научная организация труда и управление проектами: как улучшить результаты.
15. Социальные аспекты научной организации труда: влияние на коллектив и корпоративную культуру.
16. Сравнение традиционных и современных подходов к организации труда.
17. Глобализация и научная организация труда: как адаптировать методы к международным условиям.
18. Зеленая организация труда: устойчивое развитие и экология в рабочих процессах.
19. Роль лидерства в научной организации труда: как управлять командами эффективно.
20. Научная организация труда в стартапах: особенности и подходы.
21. Эргономика и ее роль в научной организации труда: как создать комфортные условия для работы.
22. Влияние корпоративной культуры на эффективность труда: как ценности компании формируют рабочие процессы.
23. Психология труда: мотивация сотрудников и ее влияние на производительность.
24. Современные методы управления временем: тайм-менеджмент в контексте научной организации труда.
25. Инновации в организации труда: как новые подходы меняют традиционные методы.
26. Научная организация труда в сфере услуг: особенности и вызовы.
27. Образование и подготовка кадров для эффективной организации труда: роль профессиональной подготовки.

28. Кросс-функциональные команды: преимущества и недостатки в научной организации труда.
29. Методы повышения производительности: Lean, Six Sigma и другие подходы.
30. Роль обратной связи в научной организации труда: как улучшить процессы через коммуникацию.

Основные требования к оформлению эссе:

1. Объем: Обычно 3-5 страниц текста.
2. Шрифт: Times New Roman, размер 12.
3. Интервал: 1,0
4. Поля: Стандартные (обычно 2-3 см с каждой стороны).
5. Нумерация страниц: Номера страниц размещаются в верхнем правом углу или внизу страницы.
6. Структура:
 - Титульный лист: Название работы, ФИО автора, название учебного заведения, курс и дата.
 - Введение: Краткое введение в тему, цель и задачи эссе.
 - Основная часть: Разделение на абзацы, логическая последовательность изложения, аргументация.
 - Заключение: Итоги работы, выводы по теме.
 - Список литературы: Все использованные источники оформляются по стандартам (например, APA, MLA).
7. Цитирование: При использовании цитат или ссылок на источники необходимо правильно оформлять их согласно выбранному стилю.
8. Язык и стиль: Научный стиль, формулировки должны быть четкими и понятными.
9. Проверка на плагиат: Эссе должно быть оригинальным, рекомендуется проверять на плагиат перед сдачей.