**Курс: ЕКОНОМІКА ПРАЦІ**

**Тема: "Організація праці"**

**1. Сутність і задачі організації праці**

Для раціональної організації суспільної праці важливе значення має розподіл робочої сили між галузями, об'єднаннями, підприємствами, забезпечення зайнятості населення і відтворення робочої сили, утворення і розвиток форм розподілу результатів праці. Всі ці питання тісно пов'язані з дією в суспільстві виробничих відносин і економічних законів.

Процес праці, являючись сукупністю дій людини, спрямованих на перетворення сировини в готові вироби, представляє головний складник виробничого процесу, незалежно від конкретної форми його здійснення. Виробничий процес є сукупністю часткових процесів, що учиняються як в часі, так і в просторі. Забезпечення їх координації, планування їх виконання по термінам і обсягу є завданням організації праці.

В процесі здійснення виробничого процесу необхідним є підбір і розстановка робітників, організація робочих місць і їх оснащення, нормування праці і утворення сприятливих умов праці і т.ін. Це об'єднує загальне поняття організація праці, що є необхідним складовим виробничого процесу. Організувати працю працівників можна по-різному: на основі використання досвіду фахівців, форм і методів виконання роботи, але найбільш ефективний шлях – це використання досягнень науки (фізіології і психології праці, ергономіки і т.д.) і передового досвіду трудових колективів і окремих працівників. Наприклад, план робочого місця можна виконати шляхом довільного розміщення на робочій площині устаткування, допоміжного приладдя, але в умовах наукової організації праці (НОП) ці питання вирішуються на основі використання даних антропометрії, фізіології, планування виконання трудового процесу з врахуванням використання принципу економії рухів та ін.

Визначають наукову організацію праці як процес внесення в існуючу організацію праці здобутих наукою і практикою вдосконалень, що підвищують загальну продуктивність праці. Практика визначила, що такі вдосконалення треба проводити в трьох напрямках: введення нових, вдосконалених знарядь праці; поліпшення використання праці при даному стані устаткування на підприємстві (поліпшення розташування робітників, удосконалення виробничих взаємозв’язків, стандартизація матеріалів і продукції і т.д.); підвищення продуктивності живої праці (підвищення кваліфікації, інтенсифікації, поліпшення умов праці т.і.).

Наукові принципи організації праці використовуються як при проектуванні нових підприємств, цехів, дільниць і робочих місць, так і при раціоналізації організації праці на діючих підприємствах.

Найважливішим принципом підвищення рівня організації праці є органічний зв'язок її із ефективністю виробничого процесу, що вводить в життя радикальна економічна реформа, розвитком економічних методів управління і поширенням самостійності підприємств в умовах ринкових відносин.

В сучасних умовах особливе значення набуває впровадження прогресивних форм організації праці: багатоверстатного обслуговування, сумісництво професій, бригадного підряду і оренди. Ці форми організації праці дозволяють поширити самостійність працівників і трудових колективів в здійсненні виробничої діяльності, підвищити зацікавленість в кінцевих результатах праці.

Важливою особливістю НОП в сучасних умовах є підвищення ролі “людського чинника”, що пов'язане з підвищенням творчого змісту трудового процесу і на основі цього підвищення змістовності праці. Методи НОП дозволяють підвищувати майстерність праці, усувати монотонні, непривабливі роботи, знижувати їх шкідливий вплив на організм людини. Виконанню цього завдання сприяють розвиток багатоверстатного обслуговування, сполучення спеціальностей і функцій.

Однією з проблем НОП є утворення сприятливих умов праці на робочих місцях, впровадження раціонального режиму праці і відпочинку, використання соціально-психологічних методів в активізації трудової діяльності.

Організація суспільної праці вимагає встановлення кількісних норм витрат праці в процесі виробництва, тобто нормування праці. На всіх етапах розвитку економіки приділялась велика увага питанням використання системи норм і нормативів витрат праці, трудомісткості, заробітної плати.

Наукова організація праці – це складова і невідмінна частина організації виробництва. Вона дає тільки тоді необхідний соціально-економічний ефект, коли буде комплексно складатися з організацією виробництва. Розподіл праці, спеціалізація і кооперація, весь процес розширеного відтворення об'єктивно вимагає вирішувати питання НОП комплексно, всебічно в виробничій і невиробничих сферах. НОП повинна охоплювати робочі місця, дільниці, бригади, цеха, підприємства. Необхідно враховувати вимоги НОП при проектуванні, розміщенні і будівництві підприємств, цехів, машин і устаткування, підготовці кваліфікованих кадрів, в проведенні технічної реконструкції підприємств.

Найважливішою умовою розміщення і експлуатації підприємств і складником НОП є утворення екологічно чистих виробництв. НОП нерозривно пов'язана з високою культурою виробництва, гігієною праці, з розвитком виробничої естетики. Підвищення ефективності суспільного виробництва тісно пов'язане із удосконаленням системи управління на всіх рівнях. Для раціоналізації управлінської праці вимагається застосування передових форм організації і нормування праці і НОП, що в сфері розумової праці дає можливість підвищити ефективність роботи, істотно скоротити управлінський апарат. Широке використання комп’ютерної техніки, математичних методів, оргтехніки сприяють зниженню трудових витрат керівників, спеціалістів і службовців на здійснення ними функцій управління. Це дає можливість економити час, оперативно знаходити оптимальні рішення там, де вимагалися довгі дні і місяці. Електронні методи в умовах традиційних способів управління володіють високим, швидким дійством і дозволяють виконувати на підприємствах роботи, що не можна було здійснити, зважаючи на їх велику технічну складність або чималу трудомісткість.

Організація праці пов'язана з живою працею, з забезпеченням функціонування робочої сили. Інакше кажучи, організація праці в рамках певного трудового колективу становить систему мір, що забезпечують функціонування живої праці з ціллю підвищення її продуктивності (ефективності) і досягнення найбільш повного використання факторів виробництва.

Наукова організація праці (НОП) – це така її організація, при якій практичному впровадженню конкретних заходів передує старанний науковий аналіз трудових процесів і умов їх виконання, а самі практичні міри базуються на досягненнях сучасної науки і передової практики.

Різниця між першим і другим поняттям визначається передусім способом, підходом до рішення одних і тих же проблем, мірою наукової обґрунтованості конкретних рішень. Слово "наукова" в даному випадку означає, що в рішенні практичних питань організації праці слід опиратися не на суб'єктивні, емпіричні оцінки і рішення, не на довільні способи і методи роботи, а на всю сукупність досягнень науки і практики, що забезпечують найбільш раціональну, найбільш ефективну організацію трудових процесів.

В сучасних умовах науковою слід вважати таку організацію праці, що засновується на досягненнях науки і передовому досвіді, що систематично впроваджуються в виробництво, дозволяє найкращим чином з'єднати техніку і людей в єдиному виробничому процесі; забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безупинне підвищення продуктивності праці; сприяє збереженню здоров'я людини, поступовому перетворенню праці в першу життєву потребу.

Зміст проблем наукової організації праці по основним напрямкам полягає в наступному:

1. Опрацювання і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці, що включає: вдосконалення технологічного і професійно-кваліфікаційного розподілу праці з врахуванням досягнень науково-технічного прогресу і зростання культурно-технічного рівня працівників; впровадження раціональних форм функціонування розподілу праці в основних і допоміжних процесах; розміщення кадрів; забезпечення взаємозв'язку і синхронізації діяльності підрозділів і виконання сполучення спеціальностей; багатоверстатне і багатоагрегатне обслуговування; впровадження ефективних колективних форм організації праці, бригадного підряду.

2. Вдосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, що забезпечує поліпшення фахової орієнтації і профвідбору, підготовку кадрів відповідно до потреб підприємств; прискорення адаптації молоді на виробництві.

3. Вдосконалення організації і обслуговування робочих місць, що включає планування робочих місць, впровадження найбільш раціональної оснастки і виробничих меблів, які відповідають ергономічним вимогам; впровадження найбільш ефективних систем обслуговування робочих місць, що забезпечують усунення втрат робочого часу.

4. Раціоналізація трудового процесу, впровадження передових заходів і методів праці. Це передбачає проектування і впровадження найбільш раціонального трудового процесу, що забезпечує високу продуктивність праці і нормальні навантаження на організм працівників з урахуванням психофізіологічних норм; вивчення, відбору і розповсюдження передових заходів і методів праці.

5. Впровадження раціональних форм і способів матеріального і морального стимулювання праці. Цей аспект особливо важливий в цей час в умовах проведення радикальної економічної реформи, якою передбачено розвиток тарифної системи оплати праці; вдосконалення форм і систем оплати праці; опрацювання систем преміювання і інших форм матеріального заохочення за підвищення продуктивності праці і якості продукції, зниження трудомісткості, суміщення професій, підвищення майстерності і інші показники; опрацювання і впровадження ефективних форм матеріального заохочення за результати праці.

6. Поліпшення умов праці передбачає здійснення мір по полегшенню праці, механізації важких і ручних робіт; вдосконалення трудових процесів з урахуванням психофізіологічних вимог; утворення оптимальних кліматичних (температура, вологість повітря) і санітарно-гігієнічних умов; впровадження раціональних режимів праці і відпочинку.

7. Зміцнення дисципліни праці і розвиток творчої активності працюючих – найважливіший напрямок НОП, здійснення якого дозволяє зміцнювати дисципліну праці, сприяти розвитку творчої ініціативи працюючих.

Завдання НОП можна підрозділити на три групи: економічні, психофізіологічні і соціальні.

Економічні завдання полягають в тому, щоб, єднаючи найкращим образом техніку і людей в єдиному виробничому процесі, забезпечити найбільш раціональне використання трудових і матеріальних ресурсів і тим самим сприяти прискоренню темпів зростання продуктивності праці і підвищенню ефективності виробництва. Економічна ефективність виражається в зниженні витрат праці, грошових і матеріальних ресурсів на виробництво одиниці продукції чи обсягу виконаних робіт, збільшенні обсягу виробництва за рахунок зростання продуктивності праці, підвищенні фондовіддачі основних виробничих фондів внаслідок повного використання речової праці, втіленої в знаряддя виробництва.

Психофізіологічні завдання полягають в утворенні умов для збереження в процесі праці здоров'я і стійкої працездатності людини на тривалий період часу на основі впровадження раціональних режимів праці і відпочинку, підвищення культури і естетики праці.

Соціальними завданнями НОП є забезпечення змістовної праці, всебічний розвиток людини в праці.

Під розподілом праці розуміють розподіл діяльності людей при сумісному здійсненні приватних трудових процесів. Розподіл праці дозволяє значно скоротити тривалість виробничого циклу, підвищити продуктивність праці. Розподіл праці на підприємстві проявляється в трьох видах: технологічному, функціональному, професійно-кваліфікаційному.

Технологічний розподіл праці полягає в діленні виробничого процесу на фази, технологічні комплекси, переробні операції, виконання яких закріплюються за окремими працівниками чи їх групою. Основою цього виду розподілу праці є технологічний процес.

Функціональний розподіл праці складається з ділення всіх робіт, які належать до виробничого процесу, залежно від їх місця і ролі в ньому, ці роботи стабільно виконуються різноманітними групами робітників: робітниками, спеціалістами, службовцями та ін.

Професійно-кваліфікаційний розподіл праці – це ділення працюючих по спеціальностям, а всередині них по кваліфікації, по групам складності праці (розрядам, категоріям).

Міра наукового обґрунтовування розподілу праці визначається за допомогою психофізіологічних, соціальних і економічних критеріїв.

Психофізіологічний критерій розподілу праці дозволяє установити допустимі психічні і фізичні навантаження робітника на протязі робочої зміни. За допомогою цього критерію виключаються ті варіанти розподілу праці, що не допускаються існуючими нормами і правилами. Крім того, розраховується величина доплат працівникам до тарифної ставки за несприятливі умови праці.

Соціальний критерій розподілу праці влаштовує кордон, при якому різноманітні трудові функції забезпечують привабливість, підвищують інтерес до праці, створюють умови для розвитку творчого хисту і зростання кваліфікації працюючих. Цей кордон у більшій мірі залежить від хисту, загальноосвітнього і культурного рівня виконавця, організаційно-технічних умов на робочих місцях.

Економічний критерій розподілу праці є узагальненим. З його допомогою влаштовується в повній мірі той чи інший варіант розподілу праці, забезпечується зниження собівартості продукції, зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Сумісництво спеціальностей як форма розподілу праці. Під впливом науково-технічного прогресу діються чималі зміни в традиційному розділі праці. В найбільшій мірі це стосується професійно-кваліфікаційного розподілу праці, істотно порушує і функціональний розділ праці. Діється інтеграція ряду спеціальностей.

Сумісництво спеціальностей полягає в виконанні одним працівником робіт, що відносяться до різноманітних функцій чи спеціальностей. Найбільш широке сумісництво спеціальностей використовується при неповній зайнятості робітників по своїй основній роботі для зменшення монотонності в виробничій діяльності, підвищення інтересу до роботи, що виконується, утворення умов для розвитку творчого хисту виконавця.

Часто діється злиття функцій робітників, зайнятих виробництвом продукції і обслуговуючих робітників. Наприклад, налагоджувальними виконують обов’язки операторів автоматичного устаткування, верстатів із числовим програмним управлінням (ЧПУ). В ще більшій мірі змішуються функції робітників при колективній формі організації праці. В бригади спромагаються входити як робітники, зайняті виробництвом продукції, так і обслуговуючі робочі, а також спеціалісти. При цьому можливо істотне сумісництво функцій між цими працівниками. Спеціаліст поряд з виконанням своїх функцій спромагається в вільний час займатися як основними, так і обслуговуючими роботами. В свою чергу, висококваліфіковані робітники виконують в бригаді деякі функціональні обов'язки спеціаліста. При переході цехів і цілих підприємств на колективний підряд чи на оренду функціональний фахово-кваліфікаційний розподіл праці звичайно терпить істотні зміни: об'єднуються функції різноманітних груп працівників, ширше використовується сумісництво спеціальностей.

**2. Управління організацією праці на підприємстві**

Організація праці на підприємствах грає важливу роль в рішенні економічних і соціальних завдань як засіб ефективного використання трудового потенціалу, підвищення діяльності господарського механізму, доведення його принципів до первинних ланок виробництва, кожного робочого місця, забезпечення відповідності розмірів заробітної плати трудовому внеску працівників. Тому структура організації праці і система її управління на підприємстві повинна бути високоефективною, що дозволить забезпечити мобілізацію резервів зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва.

Під управлінням організації праці на підприємстві розуміється сукупність організаційно-технічних, економічних і соціальних заходів з праці, здійснюваних з метою випуску продукції з найменшими витратами праці на основі використання всіх резервів зростання продуктивності праці:

1. На рівні дирекції об'єднання чи підприємства – розробка методології організації нормативно-дослідницької роботи, розробка заходів по удосконаленню організації праці; планування, обліку і аналізу організації праці.

2. На рівні цеху, дільниці і виробничої бригади – впровадження, освоєння, аналіз, перегляд норм витрат праці, облік їх виконання, облік і аналіз використання робочого часу.

Зміст роботи по організації праці на підприємствах визначається їх виробничою структурою, характером, типом і обсягом виробництва.

Провідною фігурою серед робітників, що займаються управлінням, організацєю і нормуванням праці, є інженер-організатор праці, закріплений за конкретною виробничою дільницею. Він виконує комплекс робіт по здійсненню НОП, перегляду норм, впровадженню і освоєнню нових норм, разом з лінійним персоналом розв'язує питання, що виникають по найбільш ефективному використанню робочого часу, визначає витрати праці на всі додаткові роботи і відхилення від затверджених організаційно-технічних умов. Один інженер-організатор виділяється на 150-400 працівників залежно від типу і складності виробництва, кількості технологічних процесів і норм.

Склад роботи і структура органів по організації праці. Склад робіт по організації праці включає:

удосконалення індивідуальних і колективних трудових процесів;

розробку і впровадження передових раціональних форм організації праці, колективних форм організації праці, колективного і орендного підряду;

проведення атестації і раціоналізації робочих місць;

розробку і впровадження форм і систем заробітної плати і матеріального стимулювання, сприятливих подальшому зростанню продуктивності праці і підвищенню ефективності виробництва;

розробку програм НОП в бригадах, на дільницях, в цехах, на підприємстві;

удосконалення структури і якості робочих кадрів;

утворення організаційних умов для високопродуктивної роботе кожного виконавця.

Для здійснення такої роботи на підприємстві створена спеціальна служба – відділ організації праці і заробітної плати (ВОПіЗ).

Основним завданням ВОПіЗ на підприємствах є утворення таких умов для колективів і окремих виконавців, що забезпечували би найвищий кінцевий результат в ефективному використанні виробничого потенціалу. Структура ВОПіЗ і міра централізації управління організацією і нормуванням праці залежать від обсягу, типу і технології виробництва, характеру і складу робіт і витрат праці. На середніх та великих підприємствах в склад ВОПіЗ включають декілька бюро: тарифно-економічне, технічного нормування, передових засобів праці, нормативно-дослідницьке (лабораторія). В великих цехах створюються бюро організації праці і заробітної плати.

На великих підприємствах поряд із ВОПіЗ створюють також відділ НОП чи відділ організації праці, виробництва і управління. Для розробки науково обґрунтованих нормативів і рекомендацій по удосконаленню організації праці створюються лабораторії з наукової організації праці і управління.

Планування робіт по удосконаленню організації праці. Ефективність праці на підприємстві багато залежить від якості планів, що розробляються, і організації їх виконання. Для оцінки рівня організації праці на підприємстві треба планувати і аналізувати наступні показники:

питома вага чисельності робітників, праця яких нормується по міжгалузевим, галузевим та іншим прогресивним нормативам;

охоплення технологічних і трудових процесів нормами витрат праці;

величина зниження витрат праці на виробництво (в відсотках до всього обсягу витрат праці) за рахунок поліпшення нормування, підвищення якості норм;

коефіцієнт корисного використання робочого часу і коефіцієнт використання виробничої потужності дільниці, цеху, підприємства;

міра освоєння проектної трудомісткості і проектної продуктивності праці;

частка приросту продуктивності праці за рахунок перевищення норм виробітку (часу) в загальному прирості продуктивності праці.

Для забезпечення систематичного удосконалення організації праці на підприємстві необхідно здійснювати планомірну роботу і планувати наступні напрямки:

нормативно-дослідницьку роботу по розробці нормативів праці;

зниження трудомісткості продукції і робіт по обслуговуванню виробництва;

аналіз діючих норм витрат праці і їх перегляд; вивчення використання робочого часу (фотографія робочого часу, хронометраж та ін.);

вивчення і розповсюдження найбільш раціональних форм і методів роботи;

підготовку і підвищення кваліфікації фахівців з організації і нормуванню праці.

**3. Робочий час, його класифікація і методи вивчення**

Час, відведений розпорядком дня для роботи, називається робочим часом. Всі види сплачуваної роботи виконавця по виконанню виробничого завдання і перерви, що регламентувалися, здійснюються протягом робочого часу. Для успішної роботи по організації і нормуванню праці необхідно класифікувати всі витрати робочого часу виконавця. Така класифікація наведена далі.

Робочий час виконавця роботи поділяється на час роботи і час перерв. Час роботи по виконанню виробничого завдання (ЧВЗ) – це час, що використовується на підготовку безпосереднього виконання одержаного завдання в межах встановленої норми часу і завершення його. Воно включає підготовчо-ключний, оперативний час, час обслуговування робочого місця, час на відпочинок і особисті потреби.

Перерви, викликані недоліками в організації виробництва, виникають через несвоєчасну подачу на робоче місце сировини, матеріалів, інструменту, пристроїв, неполадок устаткування, перебоїв в подачі електроенергії. Порушення трудової дисципліни включають: спізнення на роботу і передчасне її закінчення, сторонні розмови і самовільні відлучки з робочого місця.

Визначення втрат робочого часу здійснюється за допомогою метода фотографії робочого часу. Фотографія використання часу виконуються двома способами: способом безпосередніх замірів часу і способом миттєвих спостережень. Існує два різних види безпосередніх замірів часу: суцільний, вибірковий. Спостереження може проводитися візуально, автоматично (за допомогою різноманітних апаратів, наприклад, осцилографів, датчиків, без участі людини) і комбіновано (людина бере участь в управлінні апаратами). Фотографія використання часу може виконуватися стосовно до різних об'єктів: людини (виконавця), устаткування, виробничого процесу (в цьому випадку вивчається одночасно використання часу як устаткування, так і робітника). Основну увагу приділяється фотографії використання часу виконавця.

На підприємствах найбільш часто використовуються наступні види фотографій робочого часу: індивідуальна, групова, самофотографія, фотографія способом миттєвих спостережень.

Найбільш часто застосовується індивідуальна фотографія робочого часу, предметом вивчення якої є витрати робочого часу кожного працюючого на певному робочому місці. Один спостерігач залежно від системи організації праці, розміщення робочих місць, рівня своєї підготовки може одночасно охопити спостереженням декількох робітників (3 – 5). Проте дані спостереження оформляються індивідуально для кожного робочого на окремому спостережному листі.

При вивченні використання робочого часу бригадою проводиться групова фотографія робочого часу. Головним є охоплення спостереженням всіх робітників бригади. Фотографія проводиться для вивчення існуючого розділення і кооперації праці в колективі.

В тих випадках, коли робочий в процесі роботи весь час переміщується, застосовується маршрутна фотографія. Фотографію використання часу здійснює спеціально підготовлений спостерігач. Цю роботу може виконувати і самий виконавець. Така фотографія називається самофотографією.

При проведенні фотографії робочого часу заміряють всі без винятку витрати часу, здійснювані виконавцем за певний період часу (як правило, за зміну). В деяких випадках можливо проведення фотографії частини зміни, наприклад, на початку робочого дня (одна - дві години) або в його кінці. Саме в цей період частка втрат робочого часу буває найбільшою.

Ціллю фотографії робочого часу є: вияв тривалості простоїв і непродуктивної роботи; причин, їх викликаючих, а значить, і недоліків в організації праці і виробництва; одержання вихідних даних для опрацювання нормативів.

Розраховуючи можливий зріст продуктивності праці, необхідно враховувати тільки ту величину і ті причини втрат часу, що намічено ліквідувати до визначеного планом організаційно-технічних заходів терміну. Оскільки терміни в плані намічені різноманітні, то і зростання продуктивності у цілому також повинно бути розраховано на відповідні періоди. Необхідно систематично контролювати хід виконання плану організаційно-технічних заходів, корегуючи по мірі його виконання відповідні норми часу чи виробітку.

Проведення фотографії робочого часу складається із наступних етапів: підготовка до спостереження, проведення спостереження, обробка даних спостереження, аналіз результатів і підготовка заходів по ліквідації втрат часу.

Фотографії робочого часу дозволяють визначити втрати часу із-за технічних чи організаційних неполадок. За допомогою фотографії можна встановити, що робітник на оперативну роботу витрачає більше часу, чим закладено в нормі. Але чому це діється, установити за допомогою фотографії не можна. Для цієї цілі використовують хронометраж.

Хронометраж – це спостереження, в процесі якого вивчаються циклічні елементи оперативної роботи, що повторюються. Ціллю хронометражу є: вивчення передових прийомів і методів праці; виявлення причин невиконання норм часу окремими робітниками чи їх перевиконання; перевірка якості діючих норм часу. Таким чином, хронометраж проводиться з метою удосконалення трудового процесу на робочому місці і поліпшення нормування праці.

Існують три способи проведення хронометражу: безупинний (по поточному часу), вибірковий і цикловий. Найбільш часто застосовується хронометраж по поточному часу. Найважливішим елементом підготовки до хронометражу є старанне вивчення трудового процесу,розчленування операції, що досліджується, на елементи, що складають її, підготовка спостережного листа.

Фото-хронометраж застосовується для одночасного визначення структури витрат часу, тривалості окремих елементів виробничої операції.

З позиції нормування праці виробничий процес можна розглядати як процес зменшення витрат часу на виготовлену продукцію. В зв'язку з цим перше питання, які виникає при розрахунку норм праці, полягає в тому, щоб визначити, які витрати часу є необхідними і повинні включатися в норму.

Класифікація витрат часу може здійснюватися по відношенню до трьох елементів виробничого процесу: предмету праці, робітника і обладнання. Класифікація по відношенню до предмету праці є також і класифікацією по відношенню до виробничого процесу, бо в даному випадку йдеться про витрати часу, який необхідний для перетворення предмету праці в продукт праці. На основі цієї класифікації встановлюється склад витрат часу, що включаються в норму.

При розрахунку норм праці встановлюються витрати робочого часу: підготовчо-заключного, оперативного, обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби і нормованих перерв, що регламентуються.

Час регламентованих нормованих перерв, по організаційно-технічним причинам об'єктивно зумовлений характером взаємодії робітників і обладнання.

Час перерв, що не регламентуються, включає простій обладнання і робітників, викликаних порушеннями встановленої технологи і організації виробництва. Ці перерви не включаються в норму часу.

Для розрахунку норм праці істотне значення має ділення витрат часу на перекриваємі і не перекриваємі.

До перекриваємого звичайно відносять час виконання робітником тих елементів трудового процесу, що здійснюються в період автоматичної роботи обладнання. Не перекриваємим є час виконання трудових прийомів (встановлення заготівки, контроль якості і т.ін.) при зупиненому (непрацюючому) обладнанні і час на машинно-ручні прийоми.

При встановленні норм праці і аналізі витрат робочого часу останні діляться на нормовані і ненормовані. До нормованих відносяться необхідні для даних конкретних умов величини витрат основного, допоміжного часу, часу обслуговування робочого місця, на відпочинок і особисті потреби, перерв, що регламентувалися по організаційно-технічним причинам, підготовчо-заключного часу. Сумарна величина цих витрат часу на одиницю продукції звичайно називається штучно-калькуляційним часом.

**4. Основи нормування праці**

Сутність і структура задач наукового обґрунтування норм праці. При встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс технічних, економічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, соціальних і правових чинників. Щоб практично реалізувати принцип комплексності, необхідно виявити характер взаємозв'язку означених чинників.

Тому в загальному випадку при нормуванні праці об'єктами комплексного обґрунтування повинні бути не тільки величини норм, але і визначальні параметри технології, організації праці і виробництва. В першу чергу це відноситься до режимів роботи обладнання, прийомів праці, системи обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку.

До економічних чинників варто, передусім, відносити кінцеві показники ефективності виробництва, які повинні враховуватися при встановленні норм праці. В дану групу чинників включають також обсяги наявних виробничих ресурсів, наприклад, кількість одиниць обладнання при встановленні норм обслуговування і чисельності.

Під психофізіологічними чинниками розуміються показники впливу трудового процесу на організм працюючих: витрати, що характеризують їхню енергію, ступінь стомлення і т.п.

Санітарно-гігієнічні чинники визначають умови виробничого середовища (рівні температури, освітленості, шуму, вібрації і т.п.)

До соціальних чинників відносять змістовність праці, її різноманітність, наявність в ній творчих елементів, характер взаємовідносин в трудових колективах і т. ін.

Правові чинники – це тривалість робочого дня, форми взаємовідносин робітників і адміністрації і т.ін.

Об'єкт нормування праці – операція і її структура. При нормуванні праці виробничий процес ділиться на операції і їхні елементи. Це необхідно для аналізу раціональності технології і прийомів праці, вибору їх найбільш ефективних варіантів, визначення необхідних витрат часу на кожний елемент виробничого процесу і на роботу в цілому.

Операцією називається частина виробничого процесу, що виконується над певним предметом праці одним робітником або ланкою (бригадою) на одному робочому місці. При цьому під робочим місцем розуміється зона трудової діяльності одного робітника або групи робітників оснащена знаряддями праці і іншими матеріально-технічними засобами необхідними для виконання роботи.

В складі операцій прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

З економічних законів випливає наступна система принципів нормування праці.

Принцип комплексності – означає, що в відповідності з вимогами економічних законів при встановленні норм праці повинен враховуватися комплекс виробничих чинників (технічних, організаційних, планових, фізіологічних, соціальних і т.ін.).

Принцип системності – означає, що норми праці повинні встановлюватися з урахуванням кінцевих результатів виробництва і залежності витрат праці на даному робочому місці від витрат виробництва на зв'язаних з ним робочих місцях. Цей принцип випливає з законів економії часу.

Принцип ефективності – визначає необхідність встановлення таких норм, при яких в нормальних умовах праці необхідний результат виробничої діяльності досягається з мінімальними сумарними витратами трудових і матеріальних ресурсів.

Принцип прогресивності – означає, що при розрахунку норм праці необхідно виходити з науково-технічних і виробничих досягнень, практично застосованих на даній дільниці виробництва, з метою економії витрат живої і суспільної праці і поліпшення її умов.

Принцип коректності – означає, що норми праці повинні встановлюватися в точній відповідності з параметрами продукції, що виготовляється, предметів праці, її умовами, складністю, масштабом виробництва і іншими об'єктивними характеристиками конкретного виробничого підрозділу.

Принцип динамічності – випливає з принципу конкретності і означає необхідність зміни норм при зміні умов, на які вони були розраховані.

Принцип загальності – означає необхідність нормування праці всіх категорій працівників. Цей принцип слідує, передусім, з законів економії часу і планомірного розвитку.

Необхідність забезпечення об'єктивно рівних можливостей для виконання норм можливо трактувати як принцип рівної напруженості, що є слідством всіх розглянутих принципів нормування праці.

В нинішній час на підприємствах використовується система норм праці, що відбивають різноманітні сторони трудової діяльності. Найбільш ширше застосовуються:

норми часу;

виробітку;

обслуговування;

чисельності;

управління;

нормовані завдання.

Норма часу (трудомісткості операції) визначає необхідні витрати часу одного робітника або бригади (ланки) на виконання одиниці роботи (продукції). Норми часу вимірюються в людино-хв. (людино-год.).

Норма виробітку визначає кількість одиниць продукції певного виду, яка повинна бути виготовлена одним робітником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (годину, зміну). Норми виробітку вимірюються в натуральних одиницях (штуках, метрах і т. п.) і висловлюють необхідний результат діяльності робітників.

Норма обслуговування визначає кількість верстатів, робочих місць, одиниць виробничої площі і інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним робітником або бригадою (ланкою).

Норма чисельності визначає чисельність робітників, необхідну для виконання певного обсягу роботи або для обслуговування одного або декількох агрегатів.

Норми управління (числа підлеглих) визначає кількість працівників, що повинні бути безпосередньо підпорядковані одному керівнику.

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що повинні бути виконані одним робітником або бригадою (ланкою) за даний відрізок часу (зміну, добу, місяць). Як і норма виробітку, нормоване завдання визначає необхідний результат діяльності робітників. Однак в відзнаку від норм виробітку, нормоване завдання може встановлюватися при виготовленні різнорідної продукції і визначати обсяг роботи не тільки в натуральних одиницях, але і в нормо-год., нормо-грн. В зв'язку з цим норма виробітку може розглядатися як приватний випадок нормованого завдання.

Під методом нормування розуміється сукупність прийомів встановлення норм праці, що включають: аналіз трудового процесу, проектування раціональної технології і організації праці, розрахунок норм. Вибір методу нормування праці визначається характером нормованих робіт і умовами їхнього виконання.

Методи нормування праці діляться на аналітичні і сумарні.

Аналітичні методи припускають: аналіз конкретного трудового процесу, розподіл його на елементи, проектування раціональних режимів роботи обладнання і прийомів праці робітників, визначення норм по елементам трудового процесу з урахуванням специфіки конкретних робочих місць і виробничих підрозділів, встановлення норми на операцію.

Сумарні методи припускають встановлення норм праці без розподілу процесу на елементи і проектування раціональної організації праці, тобто на основі або досвіду нормувальника (досвідчений метод), або статистичних даних про виконання аналогічних робіт (статистичний метод).

По методиці отримання вхідних даних аналітичні методи діляться на аналітично-розрахункові, при яких базою розрахунку норм є нормативні матеріали, і аналітично-дослідні, при яких вхідна інформація одержується шляхом спостереження або експериментів. Аналітично-розрахункові методи в нинішній час є основними. Вони забезпечують необхідний ступінь обґрунтованості норм при значно менших у порівнянні з дослідними методами витратах на збір вхідної інформації.

По ступеню диференціації трудового процесу аналітичні методи діляться на диференційовані і укрупнені.

Диференційовані методи припускають детальне розчленування трудового процесу на елементи (до трудових рухів і дій), дослідження чинників, які впливають на тривалість кожного елементу, проектування нового складу.

Укрупненні методи припускають розчленування трудового процесу до комплексів прийомів і операцій. Необхідний час звичайно встановлюється на основі укрупнених нормативів і типових норм.

Розробка нормативів з праці включає наступні основні етапи:

1. підготовча робота;
2. дослідження виробничих процесів;
3. встановлення нормативних залежностей, розробка проекту збірок з нормативів;
4. перевірка нормативів в виробничих умовах;
5. корегування нормативів по результатах перевірки, їхнє погодження і затвердження.

На першому етапі уточнюються види роботи, на які повинні бути розроблені нормативи, визначаються підприємства, цехи і дільниці, де будуть проводиться дослідження трудових і технологічних процесів, підбираються необхідні методичні і нормативні матеріали, виробляється попереднє вивчення робочих місць і виробничих процесів, обґрунтовується вибір об'єктів спостереження. Перший (підготовчий) етап закінчується розробкою методики програми (робочої методики) досліджень, де обґрунтовується структура нормативів, області їхнього застосування, форма подання нормативних залежностей, обсяг вхідних даних, методи їхнього збору і обробки.

Основним змістом роботи на другому етапі є збір вхідних даних про необхідні витрати праці і чинники, які визначають їхню величину.

При розробці нормативів особливо важливо забезпечити вибір оптимальних варіантів технологічного і трудового процесів, що є основою прогресивності відповідних нормативних витрат праці. Їхня обґрунтованість в значній мірі визначається вибором об’єктів дослідження і кількістю спостережень.

На основі спостережень і експериментів встановлюються залежності між необхідними витратами праці і чинниками, що на них впливають (третій етап розробки нормативів). При цьому використовуються графічні і аналітичні методи, основою яких є апарат математичної статистики.

Нормативні залежності найчастіше оформлюються в вигляді таблиць і номограм, з яких складають збірки нормативів. В збірки включають також опис нормованих робіт, умов їхнього виконання, методичні вказівки по розрахункам норм за допомогою системи нормативів.

**Важливу роль відіграє аналіз нормування праці :**

1. Оцінка складу, обґрунтованості і повноти нормативного господарства, а також практики використання нормативів при встановленні норм.

2. Визначення охоплення робіт нормуванням по всім категоріям промислово-виробничого персоналу і динаміки цих показників.

3. Оцінка обґрунтованості і рівнонапруженості норм праці, їхньої диференціації, практики застосування і рівня виконання.

4. Встановлення динаміки заміни і перегляду норм, а також ефективності щорічної перевірки напруженості норм і нормованих завдань.

5. Перевірка виконання планів нормативно-дослідних робіт і обґрунтованість нормативів, що розробляються.

6. Вивчення практики організації оперативного нормування – оцінка заходів по його централізації або децентралізації, а також по поліпшенню складу нормувальників.

Розрізняють поточний і кінцевий аналіз нормування праці. Перший (його часто називають оперативним контролем) проводиться регулярно силами ВОПіЗ.

**Поточний аналіз дозволяє оцінити:**

1) загальний рівень виконання норм, розподіл робітників по рівню виконання норм, чисельність і професійний склад виконавців, що виконують норми;

2) виконання плану заміни і перегляду норм по видам робіт і підрозділам підприємства, а також величину втрат, викликаних несвоєчасним проведенням робіт, передбачених планом;

3) виконання плану нормативно-дослідної роботи, проведення хронометражів і фотографій робочого дня.

Кінцевий аналіз охоплює весь комплекс питань нормування праці, розглядуваних в тісній зв'язці з динамікою виробничих показників.

Аналіз виконується в декілька етапів: підготовка, збір вхідних матеріалів, їхня перевірка і обробка, аналітична робота, підготовка кінцевої записки і пропозицій з усунення виявлених недоліків або використання досягнень і позитивного досвіду. На першому етапі визначаються задачі і об'єкти аналізу, терміни його проведення, а також виконавці по кожному етапу. Збір вхідних даних починається з підготовки переліку необхідних даних, розробки макетів статистичних таблиць, встановлення завдань на проведення спеціальних досліджень.

**Література**

1. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник / В.В.Адамчук, Ю.П.Яковлев, Ю.П.Кокин, Р.Я.Яковлев. Под ред. В.В.Адамчука. М.: ЗАО «Финстаинформ»,1999.
2. Генкин Б. М., Кондратьева З., Азарова Е. Экономика и социология труда. 6-е изд., доп. ИНФРА-М, 2006. – 447с.
3. Новиков Е. В., Колбачева Т. А., Новик Е. В., Колбачев Е.Б. И др., Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях. Издательство: ФЕНИКС, ТОРГОВЫЙ ДОМ, 2004. – 224c.
4. Петюх В.М. Ринок праці: Навчальний посібник для самостійного вивчення дисципліни.- К.: КНЕУ, 2000. – 256 с.
5. Рофе А. И., Лавров А. С., Галаева Е. В., Стрейко В. Т. ЭКОНОМИКА ТРУДА учебник для вузов,высш. Уч. Издательство: МИК, 2008 - 304c.