

Организация труда персонала

Студент : Бабаев Агамустафа
Группа : 114

Организация труда

- Целевой функцией организации труда является оптимальное сопряжение **труда и средств производства в трудовом процессе** для обеспечения максимальной **эффективности** функционирования рабочих мест, участков, цехов, предприятия, фирмы.
- Из функции организации труда вытекает, что **организация труда – это конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.**



ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

это прежде всего организованная система, имеющая цель достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства. ***Живой труд*** – это целесообразная деятельность человека, связанная с затратами умственной и физической энергии на производство определенных работ.

Согласно отечественным и зарубежным исследованиям в систему организации труда должны входить 10 подсистем организации

- - **разделение и кооперация труда**, правильный выбор формы и вида которых создает экономические основы для специализации рабочих и роста их профессиональной квалификации *Разделение и кооперация труда*
- - расположение и обслуживание рабочих мест, четкий и постоянный порядок на которых обеспечивает у рабочих выработку автоматических навыков выполнения трудовых приемов *Организация и обслуживание рабочих мест*
- - проектирование трудовых процессов, которое должно строиться на принципах экономии рабочего времени и энергетических затрат человека. *Планирование и учет труда*
- - обоснование трудовых нормативов и норм, требующее установления оптимальных затрат труда на выполнение работы. *Нормирование труда*
- - нормализация условий и интенсивности труда, регламентирующая условия, тяжесть и интенсивность в пределах допустимых норм. *Условия труда, режимы труда и отдыха*
- - освоение трудовых процессов и норм труда, предусматривающее достижение равновесия фактических и проектных затрат времени на выполнение работы. *Оптимизация и рационализация труда*
- - экономическая оценка затрат и результатов труда, заключающаяся в достижении максимальных результатов при заданных затратах труда или минимальных затрат при заданных результатах. *Эффективность труда*
- - соблюдение трудовой и производственной дисциплины и регламента работы, которые основаны на выполнении проектных требований в процессе работы. *Дисциплина труда*
- - мотивация и стимулирование продуктивности труда, которые предусматривают удовлетворение личного интереса каждого работника в высокой оплате своего труда. *Мотивация и стимулирование труда*
- - безопасность труда, которое достигается посредством обеспечения и поддержания защищенности людей (персонала организации) и жизненно важных интересов организации от внутренних и внешних угроз. *Безопасность труда.*

Организация труда также делится на две большие подсистемы - **техническую и социальную**

естественно-техническую и социально-экономическую.

- В технической подсистеме предусматривается более эффективное использование технологии и технического базиса, совершенствование организации производства и процессов обслуживания производства.
- В социальной подсистеме особое внимание уделяется управлению персоналом, подбору, обучению и продвижению кадров, распределению функций и ответственности между участниками производства, планированию труда, эффективным системам оплаты.

организация труда персонала

- В организации труда персонала главный акцент делается на **человеке**, его отношения к труду, его организационных, коммуникативных связях.
- Главным вопросом, который поднимается в организации труда персонала: как сделать, организовать труд максимально положительно эффективным для работника, чтобы ему было комфортно и он отдавал все свои знания и умения и приобретал их одновременно для блага той или иной организации, предприятия.
- Само слово организация (происх. от фр.организасьон) означает устройство какой-то суммы явлений или предметов. В широком смысле этот термин применяется в трех аспектах : техническом, экономическом и социальном. В этих трех аспектах применительно к организации труда персонала главное остается – **человек**.

Форм организации труда насчитывается три – *всеобщая – частная и единичная*

- В процессе труда люди вступают в определенные отношения, которые называются общественными. Это позволяет характеризовать труд как общественное явление, поэтому **всеобщая форма организации труда** – это организация труда в обществе, в рамках отдельного государства или в международном масштабе. Организация труда в обществе представляет собой комплекс мероприятий по распределению фонда совокупного рабочего времени общества между сферами производства, общее регулирование режимов труда и отдыха, установление форм подготовки и совершенствования кадров, введение предельных санитарно-гигиенических норм и т.д.
- В **частной форме** – это содержание организации труда внутри отдельной отрасли или предприятия. Организация труда в обществе дополняется его внутриотраслевой организацией, охватывающий спектр вопросов, связанных с особенностями производства в данной отрасли. Первичное звено внутриотраслевой организации труда – это его организация на предприятии. Именно при рассмотрении частной формы мы изучаем организацию труда персонала, т.к. тут на первое место выступает уже конкретика предприятия или отрасли где работают люди и сталкиваются с реальными проблемами и вопросами, на которые необходимо давать ответы.
- **Единичная форма организации труда** также тесно связана с вопросами организации труда персонала, т.к. затрагивает ещё более конкретные механизмы и действия, лежащие в основе взаимодействия людей и техники, направленные на максимальную эффективность этого взаимодействия. Под единичной формой организации труда следует понимать организацию труда отдельного работника. Готовность работника к эффективной деятельности. Сегодня особенно важное значение приобретает умение рационально организовывать собственно трудовую деятельность, создавая тем самым благоприятные условия для повышения её эффективности.

2. Организация труда персонала как наука

- Одной из новых отраслей знания можно обозначить организацию труда персонала. Она сформировалась, а лучше сказать формируется на стыке таких классических наук как **экономика, социология, психология, история, юриспруденция** и на **стыке междисциплинарных наук, таких как экономика и социология труда, управление персоналом, нормирование труда, безопасность труда** и т.д.
- Можно сказать, что организация труда персонала как наука построена на методологических **принципах междисциплинарности и системности.**

Для анализа социально-экономических, трудовых и организационных процессов сегодня все чаще применяют **системный подход**

- Под **системой** понимается множество взаимосвязанных взаимодействующих элементов, рассматриваемое как единое целое, предназначенное для достижения некоторой цели и находящееся во взаимодействии с окружающей внешней средой.
- Характеристиками её является : **целенаправленность**. В субъекте осуществляется деятельность, направленная на объект деятельности и имеющая целью получение определенного результата.
- **Объективность, целостность и расчлененность**. Система функционирует как единое целое, но в определенных моментах в интересах достижения цели она выступает как совокупность разнокачественных, но совместимых частей.
- **Многоаспектность** аспекты описания системы тесно связаны между собой, однако при решении конкретной задачи на первый план выступает какой-то один аспект.
- **Иерархичность** систему представляют как набор разных уровней, аспекты которых взаимосвязаны, но одни находятся на более высоком уровне, а другие в подчиненном состоянии.
- **Развитие**. В сложных активных системах компоненты изменяют свои функции, структуру, внутренние процессы, то есть они развиваются, согласно каждому жизненному циклу системы.
- **Сложность** объект деятельности и субъект деятельности сами представляют собой систему, то есть один человек или невзаимодействующие друг с другом люди не могут выполнять совместную деятельность с целенной направленностью.
- С помощью сложных активных систем можно описать почти любой процесс в организации труда. Особенно такие сложные понятия как труд, организация труда, разделение и кооперация труда, процесс труда, охрана труда, условия труда и т.д.

Теоретической основой для организации труда

выступает **экономическая теория**

- которая изучает общественно-производственные (экономические) отношения людей, исследует и формулирует экономические законы общества в сфере труда, формы их проявления в общественной организации труда, в области управления производством, распределения материальных благ.
- Экономическая теория использует общие методы, применимые для всех экономических наук.
- Общими методами всех экономических наук являются: **методы научной абстракции**, с помощью которых формулируются научные категории, выражающие сущностные стороны исследований в области экономики труда; **методы построения экономических моделей**; **методы функционального анализа**; традиционные методы **индукции** (движения мысли от частных к общим умозаключениям), **методы экономических экспериментов**, **экономико-математическое моделирование**, **сравнительной статистики**; **методы классификации и группировок**, **анализа взаимосвязей и динамики явлений** и т.д.

- Специальными методами организации труда являются методы:
- - оценки и эффективного использования человеческого капитала, измерения производительности труда; методы управления трудом, аудита персонала ; приемы и методы нормирования труда, проектирования и рациональной организации труда; методы затрат рабочего времени и т.д.
- Общие и специфические экономические методы применяются при изучении науки организация труда персонала.

Теоретической основой в сфере труда является и *социологическое знание*

- Основу организации труда персонала в методологическом плане оставляют также конкретные социоэкономические взгляды таких крупных социологов как Э.Деркгейм, К.Маркс, Г.Зиммель, М.Вебер, Т.Веблен и ряд других. Благодаря им возникли такие понятия и важные положения как разделение труда, связь организации с различными сферами общественной жизни, экономическое поведение, отчуждение труда, двойственная природа продукта труда, физический и умственный труд, экономический институт, закономерности функционирования социально-экономических институтов и т.д.
- Кроме того, эмпирические исследования также активно применяются в организации труда. Эмпирические исследования стали, образно говоря, тем «мостиком», который позволил применить достижения теоретической социологии к изучению конкретных социально-трудовых и организационных процессов.

теория управления

- **Управлением** называют процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать цель и достигать её.
- **Управление трудом** – это главное звено в организации труда персонала. Управление трудом представляет собой разработку системы управления трудовыми проектами, предусматривающее комплексное воздействие различных факторов на конечные результаты труда в производстве.
- Без управления немыслима организация труда.

организация труда персонала связана с юридическими науками и особенно с **трудовым правом**.

- **Трудовое право** – это отрасль российского права, нормы которой регулируют трудовые отношения работников с работодателями и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Сфера действия трудового права весьма широка. Его нормы регулируют трудовые отношения во всех организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.
- В России в настоящее время основными законами, определяющими положение и важность организации труда являются: помимо конституции и гражданского кодекса, Трудовой кодекс, Федеральные законы «О занятости населения российской федерации», «Об основах охраны труда в РФ», «О повышении социальных гарантий для трудящихся», «Закон об образовании», «Закон РФ о пенсиях», «Закон об основах налоговой системы РФ» и многие другие.
- Важным сводом законов в организации труда персонала является конечно **ТК**. Он регулирует порядок заключения коллективных и трудовых договоров, обеспечивает занятость и гарантии реализации права граждан на труд, определяет время работы и отдыха, гарантии и компенсации, трудовую дисциплину, льготы, раскрывает полномочия трудовых коллективов, разрешает трудовые споры и т.д. Фактически он охватывает правовые вопросы всех подсистем организации труда. Поэтому он так важен для рассмотрения и изучения в науке организация труда персонала.

В организацию труда персонала как науку входит такое комплексное понятие как **научная организация труда**

- Если практическому внедрению конкретных мероприятий по организации труда предшествует научный анализ трудовых процессов и условий их выполнения , а данные практические меры базируются на достижениях современной науки и передового опыта, мы имеем дело с **научной организацией труда**. То есть научная организация труда не допускает решения практических вопросов , опираясь на субъективные оценки, а реализует всю совокупность достижений современной науки и практики, обеспечивая рациональную и эффективную организацию труда.

- Научная организация труда реализует свой потенциал в **следующих функциях**:
- - **ресурсосберегающей** – выражается через экономию всех видов ресурсов в том числе и трудовых. Экономия труда обеспечивается рационализацией трудового процесса, позволяющей исключить бесполезный труд, простой и перебои в работе.
- - **оптимизирующая** функция - проявляется в обеспечении соответствия уровня организации на предприятии передовому уровню технической оснащенности , передовым формам и методам труда, что в конечном счете обеспечивает конкурентоспособность предприятия.
- - **трудоохраняющая** - обеспечивает сохранность здоровья работника и поддержание его работоспособности на высоком уровне. Для этого необходимо обеспечивать благоприятные условия труда, рациональный режим труда и отдыха, использовать гибкий режим рабочего времени.
- - **функция гармонизации труда** – призвана оптимизировать соотношение умственных и физических нагрузок, которые испытывает работник в процессе трудовой деятельности, что снижает односторонность труда человека
- - **функция обогащения труда** – предполагает рост содержательности труда и его привлекательности для работника путем гуманизации , устранения ручных, монотонных операций и функций, обеспечения перемены труда
- - **функция развития культуры производства** – реализуется через создание эстетически привлекательной производственной среды, рационализацию режимов труда и отдыха, развитие производственной демократии
- - **воспитательная и активизирующая функции** направлены на соблюдение дисциплины труда, самодисциплины , социального контроля, трудовой активности и творческой инициативы.

Научная организация труда как организация труда персонала в целом базируются на всеобщих принципах , соблюдение которых обязательно для любых форм организации труда:

- принцип системности. Предполагает учет всех элементов организации труда на предприятии, их взаимосвязей и взаимного влияния.
- - принцип комплексности реализуется в использовании при организации труда на предприятии достижений целого ряда наук, касающихся всех сторон трудовой деятельности (трудовой, технической, социальной)
- - принцип экономичности состоит в том, что существуют различные способы и методы организации труда на предприятии и составляющих его элементов, и из них следует выбрать тот, при котором затраты на реализацию принятого организационного решения будут минимальны, а полученные результаты максимальны и в ближайшей перспективе.
- - принцип гуманизации труда предполагает создание таких условий трудовой деятельности на предприятии , при которых максимально учитываются физиологические, психофизиологические и социальные возможности человека.
- Все вместе принципы дополняют друг друга, раскрывая определенную сторону научного подхода к организации труда.

Как у любой науки у организации труда персонала есть свой **объект** изучения и **предмет**

Объектом изучения организации труда является сам трудовой процесс, в котором находят отражение формы и методы соединения людей и техники для обеспечения эффективности всего процесса труда.

Процесс труда (трудовой процесс) – это совокупность трудовых действий и приемов, осуществляемых работником в определенной последовательности при производстве материальных благ, оказании услуг или выполнении иного вида деятельности

Предметом изучения является трудовая деятельность людей, их трудовые, социально-экономические отношения, возникающие как в обществе, так и на конкретном предприятии с целью организации высокоэффективного труда.

Почему именно предметом изучения является трудовая деятельность?

Потому что природа человека изначально **деятельностна**, человек наделен способностью целесообразно осмысливать и преобразовать мир. Основными структурными элементами деятельности, некими «кирпичиками» являются *субъекты деятельности (индивид, люди) и объекты их деятельности (разного рода вещи, средства, ресурсы и т.д.), а также сами действия субъектов.* Люди способны преобразовывать объекты их действия и их целью является в нашем случае преобразование нацеленное на получение высокой эффективности трудового процесса.

В науке организации труда персонала одним из главных понятий выступает «организация труда персонала». Из её методологии вытекает, что она может рассматриваться двух аспектах как **система и как деятельность**.

- **Организация труда персонала как система**– это совокупность организационных отношений и организованных связей между работниками и средствами производства, обеспечивающая определенный порядок протекания трудового процесса, характер функционирования рабочей силы и средств производства и определенную эффективность трудовой деятельности.
- **Организация труда персонала как деятельность** – одна из функций управления, часть управления организацией по созданию , поддержанию , упорядочению и развитию системы организации труда, а также коренному её преобразованию на основе организационных нововведений.

Организация труда персонала как наука решает следующие классы задач:

- - **экономические**: они обеспечивают повышение производительности труда , т. е. рост производительности труда, улучшение использования ресурсов труда и рабочего времени, экономия всех видов ресурсов, повышение качества и конкурентоспособности продукции, эффективности производства
- - **собственно организационные**: определение порядка и последовательности работ, обеспечение бесперебойности трудового процесса и равномерной загруженности работника, создание действенной системы ответственности и стимулирования за результаты труда, а также системы его нормирования.
- - **психофизиологические**: они направлены на экономию жизненной энергии человека, ограничение интенсивности труда, гармонизацию физических и психических нагрузок на человека, создание благоприятных и безопасных условий для организма человека в процессе труда, снижение тяжести и нервно-психической напряженности.
- - **социальные**: призваны обеспечить повышение содержательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание высокой дисциплины труда.
- Все задачи предполагают поиск оптимальных и эффективных форм , способов достижения целей предприятия.

Почему «организация труда персонала» является наукой?

- У организации труда персонала есть свой понятийный аппарат и объект и предмет. Объектом выступает трудовой процесс, предметом трудовые отношения, сама деятельность субъектов труда (людей, в организации персонала), и объективные законы и принципы трудового управления и организации.
- У организации труда персонала есть свои задачи и принципы. Они созвучны с научной организацией труда.

3. Организация труда персонала как учебная дисциплина

- Организация труда персонала построена на стыке многих дисциплин:
 - -Управление персоналом
 - -Физиология труда
 - - Психология труда
 - - Мотивация трудовой деятельности
 - -Этикам деловых отношений
 - -Конфликтология
 - -История труда и предпринимательства
 - - Политика доходов и заработной платы
 - -Трудовое право
 - - Охрана труда
 - Экономика труда и социология труда

задачами дисциплины являются:

- - формирование системы знаний об основных направлениях и формах организации труда и регламентирующих документах;
- - изучение и обобщение передового отечественного и зарубежного опыта в области организации труда;
- - определение оценки качественных и количественных показателей труда
- - анализ организационно-технических условий производства и норм труда
- - совершенствование разделения и кооперации труда
- - анализ условий для обслуживания, оснащения и планировки рабочих мест.

- **Дисциплина предполагает три раздела для изучения:**

- - **теорию и методологию организации труда персонала** (сюда входят определение организации труда как науки, рассмотрение её принципов, методов, форм, правовые основы организации труда)
- - второй раздел представляет собой **технологии организации труда персонала** (сюда входят темы , связанные с организацией рабочих мест, с режимами рабочего времени, с нормированием труда, её охраной и методами кооперации и разделения труда)
- - третий представляет собой **условия эффективности организации труда персонала** (сюда входит стимулирование и мотивирование труда, дисциплина труда, понятие управленческого труда, этические аспекты труда, профессиональное развитие персонала и т.д.)

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!