

# Экономика и социология труда

**Тюнин Александр Иванович**

Академик международной академии информатизации,  
доктор философии, (к.п.н.), доцент кафедры экономической  
теории и менеджмента ЧГПУ

**Тема 1 Тема: Понятие о труде и его роли в развитии человека и общества**

- Труд – целесообразная деятельность человека по изменению вещества природы для удовлетворения своих потребностей.
-

**Предмет труда** – вещество природы (сырье, материалы)

**Средства труда** – инструменты, оборудование.

**Продукт труда** – результат, законченная вещь, конечная цель простого труда.

**Содержание труда** – изменение вещества природы.

**Цель труда** – удовлетворение общественных потребностей.

В социально-психологическом плане характеристиками труда выступают:

- удовлетворенность трудом – эмоционально-окрашенное состояние сбалансированности между запросами и степенью их реализации.
- стимулы труда – внешние факторы, побуждающие к трудовой активности.
- мотивы труда – внутренние факторы, побуждающие к трудовой активности.

**1) Регламентированный труд,** характеризует труд, выполняемый по заданной технологии, когда исполнитель работы не вносит в нее ни каких элементов новизны, собственного творчества.

**2) Творческий труд,** характеризует труд, направленный на создание новых духовных благ, новых методов производства.

Необходимость выделения двух компонент труда объективно обусловлена различиями в них влиянием на формирование дохода предприятия и национального дохода страны.

**Дисциплина «Экономика и социология труда»  
раскрывает вопросы  
экономики трудовых отношений,  
формирования и использования трудового  
потенциала предприятия в тесной связи с  
социальными процессами, которые являются  
неотъемлемой частью труда человека.  
Экономика труда изучает конкретные формы и  
методы сознательного  
использования экономических законов для  
повышения эффективности производства,  
материального и морального стимулирования,  
воспроизводства рабочей силы.**

***Предметом социологии*** труда являются структура и механизм социально-трудовых отношений, а также социальных процессов и явлений в сфере труда.

***Цель социологии труда*** — это исследование социальных процессов и разработка рекомендаций по их регулированию и управлению, прогнозированию и планированию, направленных на создание оптимальных условий для функционирования общества, коллектива, группы, отдельного индивида в сфере труда и достижение на этой основе наиболее полной реализации и оптимального сочетания их интересов.

***Задачи социологии труда* состоят в:**

- **изучении и оптимизации социальной структуры общества, трудовой организации (коллектива);**
  - **анализе рынка труда как регулятора оптимальной и рациональной мобильности трудовых ресурсов;**
- **поиске путей оптимальной реализации трудового потенциала современного работника;**
  - **оптимальном сочетании моральных и материальных стимулов и совершенствовании отношения к труду в условиях рынка;**
- **усилении социального контроля и борьбе с различного рода отклонениями от общепринятых моральных принципов и норм в сфере труда;**
  - **изучении причин и выработке системы мер по предупреждению и разрешению трудовых конфликтов;**
- **создании системы социальных гарантий, защищающих работников в обществе, трудовой организации и т.д.**

Для сбора и анализа информации в социологии труда широко используются социологические методы, которые проявляются в:

- достигнутых знаниях о предмете исследования (понимании сущности труда и отношений в сфере труда);
- процессе методов сбора фактов;
- способе делать заключение, т.е. формулировать выводы о причинно-следственных связях между явлениями.



## РЕЗЮМЕ

**Предметная область социологии труда не сводится только к совокупности предметных областей конкретных социологических дисциплин, изучающих под разными углами социальную природу труда. Понять и изучить конкретные явления и процессы, происходящие в производственной деятельности, невозможно, если не прибегать к данным других наук, в том числе экономики труда, юриспруденции, социальной и инженерной психологии, этнографии, психотехники, эргономики и т.д.**

**Не**

**Тема 2. :**

# **Производительность и эффективность труда**

**Тюнин Александр Иванович**

Академик международной академии информатизации, доктор философии, (к.п.н.), доцент кафедры экономической теории и менеджмента ЧГПУ

**Производительность труда** –  
это затраты живого труда на  
производство  
продукции или услуг, которые  
признаются важнейшими  
показателем его эффективности и  
реального экономического роста  
продукции и дохода.

Производительность труда  
исчисляется делением общего  
объема продукции или услуги на  
количество затраченного на его  
производство труда или  
реальной часовой выработки на  
одного работающего.

**Производительность труда** исчисляется делением общего объема продукции или услуги на количество затраченного на его производство труда или реальной часовой выработки на одного работающего.

**Производительность труда и эффективность** труда обобщающие экономические показатели.

**Под эффективностью труда** следует понимать экономическую категорию, определяющую степень достижения цели, соотнесенную со степенью рациональности расходования использованных при этом ресурсов.

С качественной стороны **эффективность** определяется как соотношение между результативностью труда и экономичностью произведенных затрат.

Под результативностью труда понимается степень достижения заданной цели.

**Экономичность затрат** определяется интенсивностью труда и продуктивностью использования вещественных ресурсов.

**Интенсивность труда** – степень напряженности труда в процессе производства, измеряемая затратами физической и нервной энергии человека.

**Продуктивность труда** характеризуется соотношением объема произведенной продукции и затратами трудовых ресурсов.

С количественной стороны  
понятие эффективности  
определяется как частное от  
деления полученного эффекта  
(результата) на понесенные при  
этом  
расходы.

**Понятие эффективности труда**  
кроме экономического аспекта  
включает  
в себя еще психологический и  
социальный аспекты.

***Психофизиологическая***  
***эффективность*** труда  
определяется воздействием  
трудового процесса на организм  
человека



**Социальная эффективность** труда включает требование гармоничного развития личности каждого работника, повышение его квалификации и расширение производственного профиля, формирование позитивного социального климата в трудовых коллективах, усиление социально-политической активности и совершенствования всего образа жизни.

**Основными показателями производительности труда является выработка и трудоемкость**, связанные между собой обратно пропорциональной зависимостью.

**Выработка** – показатель количества продукции в натуральном выражении (т, кг, м, шт.), произведенной в единицу времени (час, мин).

**Трудоемкость продукции** – характеризует затраты рабочего времени на изготовление единицы продукции или выполнение определенной работы.

# **Виды трудоемкости**

Технологическая трудоемкость

Трудоемкость обслуживания

Трудоемкость производственная

Трудоемкость управления

Трудоемкость полная

Трудоемкость нормативная

Трудоемкость плановая

Трудоемкость фактическая

# **Технологическая трудоемкость –**

затраты труда на единицу продукции основных рабочих, занятых на производстве данного вида продукции;

определяется по изделиям, технологическим переделам и видам работ как сумма затрат труда основных рабочих-сдельщиков и затрат труда основных рабочих-повременщиков.

В технологическую трудоемкость изготовления основной продукции не должны включаться затраты труда на выполнение работ, не являющихся профилирующими для данного предприятия.

# Трудоемкость обслуживания –

затраты труда вспомогательных  
рабочих

основных цехов и всех рабочих  
вспомогательных цехов и  
подразделений, занятых  
обслуживанием производства. Ее  
расчет производится по каждой  
операции, изделию, либо  
пропорционально технологической  
трудоемкости изделий.

# Трудоемкость

производственная – затраты, слагаемые из трудоемкостей технологической и обслуживания; это затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ.

## Трудоемкость управления –

затраты, складываемые из затрат труда руководителей, специалистов. Часть таких затрат, непосредственно связанных с изготовлением изделий, прямо относят на эти изделия, другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относят к ним пропорционально производственной трудоемкости.



**Трудоемкость полная** – все затраты труда (времени) на изготовление единицы продукции (услуг) всех категорий рабочих. Различают трудоемкость нормативную, плановую и фактическую. Могут определяться также показатели полной трудоемкости цеховой и заводской. Полная трудоемкость может быть определена по изделиям методом прямого счета на основе действующих нормативных данных. В многономенклатурном производстве полная трудоемкость рассчитывается по изделиям представителям, а затем с помощью переводных коэффициентов (показывающих, например, соотношение нормированной технологической трудоемкости конкретного вида продукции и трудоемкости условного изделия представителя) определяется трудоемкость данной продукции.

Трудозатраты по управлению распределяются пропорционально величине производственной трудоемкости (определяется это соотношение в процентах к производственной трудоемкости).

**Трудоемкость нормативная –**  
трудоемкость, рассчитываемая на  
основе  
действующих норм труда: норм  
времени, норм выработки, норм  
времени обслуживания, норм  
численности. Ее используют для  
определения общей величины  
трудозатрат.

**Трудоемкость плановая –**  
отличается от нормативной на  
величину снижения  
трудозатрат, планируемых в  
текущем периоде за счет  
реализации организационно-  
технических мероприятий.

**Трудоемкость фактическая –**  
сумма совершенных  
трудозатрат на выпу-  
щенный объем продукции или  
выполненный объем работ.

# **Методы измерения производительности труда**

**1. Натуральный метод** измерения применяется, когда объем производства выражается в физических единицах (шт., т, м). Такой способ наиболее эффективен, но имеет весьма ограниченную сферу применения, т.к. однородная продукция редко выпускается на предприятии.

**Условно-натуральный метод** измерения, при котором вид продукции или работы приравнивается к другому (преобладающему) по относительной трудоемкости.

**2. Трудовой метод измерения**, основанный на использовании характеристики трудовых затрат применяется для оценки уровня производительности труда в подразделениях одного предприятия, в цехах, на участках.

**3. Стоимостной метод** – позволяет проводить сравнение уровня производительности труда на предприятии стоимость продукции отражает затраты живого труда и прошлого труда. Более дорогое сырье увеличивает стоимость валовой продукции и производительность труда без участия рабочих.

**На уровень и динамику производительности труда влияют следующие факторы**

## **Внутренние факторы**

уровень технической вооруженности предприятия, эффективность применяемой технологии, организацию труда и производства, действенность применяемых систем стимулирования, обучения кадров и повышение квалификации и т.п., т.е. все зависящее от коллектива самого предприятия и его руководителей.

## **Внешние факторы**

изменение ассортимента продукции и ее трудоемкости, социально-экономические условия в обществе и регионе, уровень кооперации, надежность материально-технического снабжения и т.п.

Внутренние факторы делятся:

- материально-технические факторы (повышение технической и энергетической вооруженности труда на основе развития НТП);
- организационные факторы (организация производства, организация труда, организация управления производством, улучшение структуры кадров.)
- социально-экономические факторы (материальная и моральная заинтересованность в результатах труда, уровень квалификации, отношение к труду, общий культурно-технический уровень и т.п.)



**более полного использования производительной силы труда,  
всех факторов повышения  
его производительности за счет совершенствования техники,  
технологии,  
улучшения организации производства, труда и управления.**

**Классификация резервов роста производительности труда:**

- резервы улучшения использования живого труда (рабочей силы);**
- резервы более эффективного использования основных и оборотных фондов;**
  - резервы запаса и резервы потерь;**
  - текущие и перспективные резервы;**
- народнохозяйственные, отраслевые, внутрипроизводственные резервы.**

**Резервы используются и вновь возникают под влиянием научно-технического прогресса – важнейшего фактора повышения производительности**

**труда. Количественно резервы можно определить как разницу между достигнутым и максимально возможным уровнем производительности труда.**

# Тема :3

## Совершенствование организации труда

**Тюнин Александр Иванович**

Академик международной академии информатизации, доктор философии, (к.п.н.), доцент кафедры экономической теории и менеджмента ЧГПУ

## **Организация труда** –

определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий системы взаимодействия работников со средствами производства друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности.

## **Элементами организации труда являются:**

- разделение труда,
- кооперация труда,
- организация рабочего места,
- организация обслуживания рабочего места,
  - установление приемов и методов труда,
- планирование и учет трудовой деятельности,
  - создание благоприятных условий труда,
  - подбор, подготовка и повышение квалификации работников,
- установление форм и систем оплаты труда, трудовой активности и творческой инициативы.

### Функциями труда являются:

- ресурсосберегающая функция направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии.
- оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства.
- функция формирования эффективного работника – осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профотбора, обучение, систематическое повышение квалификации работника.
- трудоощающая - функция - создание благоприятных безопасных условий труда,  
установление рациональных режимов труда и отдыха, использование режимов гибкого рабочего времени.
- функция гармонизация труда – обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.
- функция возвышение труда – создание на производстве условий для содержательности и привлекательности труда, искоренение примитивных трудовых процессов.
- функция повышение культуры производства – создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест.
- активизирующая функция – направлена на выработку дисциплины и развитие трудовой коллективной творческой инициативы.

*Необходимость организации  
труда на предприятии  
обусловлена **разделением и  
кооперацией труда***

**Разделение труда** – обособление  
деятельности отдельных работников

и

их групп в процессе труда, в  
результате чего повышается  
профессиональный  
уровень работника, возрастает  
производительность труда,  
совершенствуется  
технология производства.

# **Основными видами разделения труда являются:**

- функциональное разделение труда (основные группы персонала);
- технологическое разделение труда (выделение стадий производственного процесса и видов работ);
- предметное разделение труда (специализация подразделений и сотрудников по изготовлению определенных видов продукции)



**Кооперация труда –  
объединение, установление  
взаимосвязей между  
раздельными,  
специализированными  
исполнителями в процессе  
трудовой деятельности.**

# Виды кооперации труда:

- внутри участковая кооперация (специализированные комплексные бригады);
- внутрицеховая кооперация;
- кооперация труда основных и вспомогательных рабочих

## **Однако разделение труда имеет четко выраженные границы:**

- **технологические** – обусловлены возможностями оборудования, инструментом, требованиями к потребительским качествам продукции;
- **экономические** – характеризуются общей продолжительностью и трудоемкостью производственного цикла;
- **психофизиологические** – определяются возможностями человеческого организма, требованиями сохранения здоровья и работоспособности;
- **социальные** – выражается в субъективно отрицательном отношении работников к содержанию труда, проявление у них чувства неудовлетворенности своей трудовой деятельностью и желание переменить место работы.

Обязательным условием  
эффективной,  
высокопроизводительной работы  
исполнителей при любых формах  
разделения и кооперации труда  
является **организация и  
обслуживание рабочих мест.**

**Рабочее место – часть  
производственного  
пространства со всем  
расположенным на нем  
основным и вспомогательным  
технологическим  
оборудованием, необходимым  
для производства  
определенного вида работ.**

Внутри рабочего места выделяется рабочая зона – часть трехмерного пространства, в пределах которого осуществляются все основные трудовые действия работника.

# **Классификация рабочих мест**

Все рабочие места  
классифицируются по ряду  
признаков.

По степени механизации они  
делятся на группы:  
ручные, машинно-ручные,  
механизированные,  
аппаратурные.



По признаку специализации  
рабочие места делятся на  
специализированные и  
универсальные.

**По признаку разделения труда выделяют два типа рабочих мест – индивидуальные и коллективные.**

**В зависимости от числа обслуживаемого оборудования рабочие места могут быть одностаночными и многостаночными.**

**Рабочие места могут классифицироваться по признаку их стабильности: стационарные, передвижные.**

# **Обязательные требования для организации рабочих мест**

**Эти требования объединены в  
три группы: оснащение,  
планировка и  
обслуживание.**

**Под оснащением рабочего места понимается совокупность находящихся на нем средств труда: основного технологического и вспомогательного оборудования, технологической и организационной оснастки, средств связи, сигнализации, средств по охране труда и технике безопасности.**

В основное технологическое оборудование включают станки, машины, агрегаты, автоматические линии, т.е. все то, при помощи чего ведется основной процесс производства.

К вспомогательному оборудованию относятся транспортеры, транспортные средства, грузоподъемные устройства и т.п.

В состав технологической оснастки входит режущий, мерительный инструмент, техническая документация.

Организационная оснастка представлена производственной мебелью, тарой, средствами сигнализации, связи, освещения, по охране труда и технике безопасности.

К основному и вспомогательному технологическому оборудованию и предметам технологической и организационной оснастки предъявляются жесткие эргономические требования.

## **Планировка рабочих мест как составная часть их организации является**

**чисто организационной задачей.** Различают внешнюю и внутреннюю планировку. Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя, к проходам, проездам, подъездам.

### **При внешней планировке решаются следующие задачи:**

- экономное использование производственных площадей;
- рациональная взаимосвязь между смежными рабочими местами, а так же с рабочим местом непосредственного руководителя;
- сокращение расстояний переходов рабочих и транспортировки материалов;
- изоляция рабочих мест с вредными условиями труда от остальных рабочих мест;
- обеспечение безопасности труда.

## **Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его**

площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работникам.

### **При внутренней планировке решаются следующие задачи:**

- обеспечение наименьших затрат рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом;
- минимизация физиологических усилий и нервно-психической напряженности работника;
- удобство в выполнении работы и обслуживания оборудования;
- хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей оборудования, приборов, механизмов;
- оптимизация маршрутов передвижения работников по рабочему месту; рационализация рабочей позы (положение) работника;
- создание благоприятных условий труда;
- безопасность труда.

# Организация обслуживания рабочего места

**Организация обслуживания рабочего места**  
связана с установлением  
системы взаимодействия какого-либо места и  
работника, занятого на нем с другими рабочими  
местами и работниками, которые призваны  
обеспечивать его  
бесперебойную и качественную работу.  
Структура обслуживания образуется из  
обслуживания средств труда,  
предметов труда, работника.



## **Обслуживание средств труда выполняет следующие функции:**

- ремонт оборудования (мелкий, средний, капитальный);
- межремонтное обслуживание оборудования (профилактический осмотр, чистка, смазка, настройка);
- энергообеспечение (обеспечение электроэнергией, паром, сжатым воздухом);
- поддержание в рабочем состоянии технологической и организационной оснастки (заточка и восстановление инструмента, ремонт мебели и другое);
- хранение и выдача технологической и организационной оснастки;
- поддержание в рабочем состоянии и уборка зданий, сооружений, территории;

## **Обслуживание предметов труда выполняет следующие функции:**

- выдача, прием, хранение, комплектование материалов, заготовок, полуфабрикатов, канцтоваров;
- прием и выдача сырья;
- транспортные и погрузочно-разгрузочные работы;
- контроль качества сырья, материала, промежуточный и финишный контроль.

## **Обслуживание работника выполняет следующие функции:**

- охрана труда и техника безопасности;
- санитарно-гигиеническое обслуживание;
- общественное питание;
- медицинское обслуживание;
- хозяйственно-бытовое обслуживание.

Научная организация обслуживания рабочих мест достигается путем соблюдения следующих принципов: системность, комплексность, плановость, предупредительность, своевременность, надежность, оперативность, экономичность.

