

УПРАВЛІННЯ ЗМІСТОМ РОБІТ

ТЕМА 2. Визначення та документування взаємодій між роботами

П Л А Н

2.1. Перелік необхідних робіт у системі поділу праці.

2.2. Основні види поділу праці в навчальному закладі.

2.3. Послідовність виконання робіт.

Поняття про поділ праці

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що призводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, з доісторичних часів був основним чинником зростання продуктивності праці. У певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.

Суспільний поділ праці — це

диференціація в суспільстві як цілому соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виокремлення у зв'язку з цим різних сфер суспільства (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука, мистецтво, армія і т.д.), які, у свою чергу, розподіляються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці —

це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками навчального закладу, поділ трудового процесу на низку часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі навчально-виховної діяльності.

Технічний поділ праці —

це вихідний пункт організації праці, що, ураховуючи цілі освіти, полягає в закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом їх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Вирішення цього питання повинно передбачати не лише вимоги раціонального використання робочого часу і кваліфікації працівників, але і збереження змістовності праці, попередження її монотонності, гармонізацію фізичних та психічних навантажень на працівників тощо.

Основні види поділу праці всередині навчального закладу:

- **функціональний** — поділ праці між різними категоріями працівників навчального закладу залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у навчально-виховному процесі.

Функціональний вид поділу праці

Проявляється в двох напрямках: а) виділення в складі персоналу навчального закладу таких основних категорій: педагогічні працівники і службовці (до службовців належать технічні виконавці, спеціалісти, керівники); б) поділ працівників на основних (які безпосередньо проводять навчальні заняття) і допоміжних (які створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу та частки допоміжних працівників;

Технологічний вид поділу праці

Поділ праці за процесами навчання, за фазами, видами робіт. Він визначає розстановку працівників відповідно до навчально-виховної діяльності і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці є пошук оптимального рівня поділу праці. Дуже вузька спеціалізація спричиняє монотонність, що викликає надмірну втому та зменшення продуктивності праці. Надто широка спеціалізація може стати причиною неякісного виконання робіт.

Різновиди технологічного виду поділу праці

- предметний поділ;
- подетальний поділ;
- поопераційний поділ.

Професійний поділ праці

Поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт.

Кваліфікаційний поділ праці

Поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних ними робіт. Працівники однієї і тієї ж професії можуть мати різні знання, уміння і досвід роботи, що віддзеркалюється в кваліфікації — якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників за групами кваліфікації — розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, частки висококваліфікованих працівників.

Роль поділу праці

Поділ праці як одночасне співіснування різних видів діяльності відіграє важливу роль у розвитку організації навчально-виховного процесу. Він є необхідною передумовою організації навчання. Поділ праці дозволяє організувати послідовну та одночасну обробку багатьох предметів праці на всіх фазах виробництва та стадіях технологічного циклу.

Межі економічної і соціальної доцільності в процесі поділу праці

Існують межі економічної та соціальної доцільності в процесі поділу праці, що часто не збігаються. З економічного погляду поглиблювати поділ праці доцільно доти, доки це поглиблення супроводжується підвищенням ефективності використання робочої сили і навчально-матеріального обладнання, ураховуючи також витрати на проектування та організацію навчальних процесів і нормування праці. З соціального погляду межею доцільності дальшого поглиблення поділу праці є збереження широкої кваліфікації працівників та змістовності їхньої роботи, попередження монотонності та надмірної втоми.

Кооперування праці

З поділом праці нерозривно пов'язане її кооперування, що означає досягнення раціональних пропорцій у затратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей.

Процес праці як головний складник навчально-виховного процесу

Процес праці у навчальному закладі, будучи сукупністю дій людини, спрямованих на засвоєння учнями знань, являє собою головний складник навчально-виховного процесу, незалежно від конкретної форми його здійснення. Навчально-виховний процес є сукупністю часткових процесів, що вчиняються як у часі, так і в просторі. Забезпечення їх координації, планування їх виконання за термінами і обсягом є завданням організації праці.

Загальне поняття організації праці

У процесі здійснення навчально-виховного процесу необхідним є підбір і розстановка працівників, організація робочих місць та їх оснащення, нормування праці і утворення сприятливих умов праці та ін. Це об'єднує загальне поняття організація праці, що є необхідним складником навчально-виховного 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 (ергономіка - сукупність наук, що вивчають допустимі фізичні, нервові та психічні навантаження на людину в процесі праці) і т.д.) і передового досвіду колективів і окремих працівників.

План робочого місця

Наприклад, план робочого місця можна виконати шляхом довільного розміщення на робочій площині устаткування, допоміжного приладдя, проте в умовах наукової організації праці (НОП) ці питання вирішуються на основі використання даних антропометрії, фізіології, планування виконання трудового процесу з урахуванням використання принципу економії рухів та ін.

Наукова організація праці

Визначають наукову організацію праці як процес унесення до чинної організації праці здобутих наукою і практикою вдосконалень, що підвищують загальну продуктивність праці. **Практика визначила, що такі вдосконалення слід проводити в трьох напрямках:**

- введення нових, удосконалених знарядь праці;
- поліпшення використання праці при даному стані устаткування в навчальному закладі (поліпшення розташування працівників, удосконалення взаємозв'язків тощо);
- підвищення продуктивності живої праці (підвищення кваліфікації, інтенсифікації, поліпшення умов праці і т.д.).

Принцип підвищення рівня організації праці

Найважливішим принципом підвищення рівня організації праці є органічний зв'язок її із ефективністю навчально-виховного процесу, що вводить у життя радикальна економічна реформа, розвитком економічних методів управління.

Наукова організація праці (НОП)

У сучасних умовах особливе значення набуває впровадження прогресивних форм організації праці. Ці форми організації праці дозволяють розширити самостійність працівників і трудових колективів у здійсненні навчально-виховної діяльності, підвищити зацікавленість у кінцевих результатах праці.

Роль «людського чинника»

Важливою особливістю НОП у 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.

Проблеми НОП

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

Нормування праці

Організація суспільної праці вимагає встановлення кількісних норм витрат праці в навчально-виховному процесі, тобто нормування праці. На всіх етапах розвитку економіки значна увага надавалася питанням використання системи норм і нормативів витрат праці, трудомісткості, заробітної плати.

Наукова організація праці — це

складова і невід'ємна частина організації навчально-виховного процесу. Вона дає лише тоді необхідний соціально-економічний ефект, коли буде комплексно складатися з організацією освітньої діяльності. Розподіл праці, спеціалізація і кооперація, весь процес розширеного відтворення об'єктивно вимагає вирішувати питання НОП комплексно, усебічно в усіх сферах. НОП повинна охоплювати робочі місця, аудиторії (навчальні класи), лабораторії, навчальні заклади. Слід урахувати вимоги НОП при проектуванні, розміщенні і будівництві навчальних закладів, місць проведення занять, підготовці кваліфікованих кадрів, у проведенні реконструкції закладів освіти.

Найважливішою умовою розміщення та експлуатації навчальних закладів і складником НОП є утворення екологічно чистих робочих місць.

НОП нерозривно пов'язана з високою культурою освіти, гігієною праці, з розвитком навчальної естетики. Підвищення ефективності освіти 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 у 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 віднаходити оптимальні рішення там, де вимагалися довгі дні і місяці. Електронні методи в умовах традиційних способів управління мають високу, швидку дієвість і дозволяють виконувати роботи, які не можна було здійснити, зважаючи на їх значну складність або чималу трудомісткість.

Організація праці

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

Наукова організація праці (НОП)

— це

така її організація, за якої практичному впровадженню конкретних заходів передує старанний науковий аналіз трудових процесів та умов їх виконання, а самі практичні заходи базуються на досягненнях сучасної науки і передової практики.

Різниця між поняттями

Різниця між першим і другим поняттям визначається передусім способом, підходом до вирішення одних і тих же проблем, мірою наукової обґрунтованості конкретних рішень. Слово «наукова» в цьому разі означає, що при вирішенні практичних питань організації праці слід опиратися не на суб'єктивні, емпіричні (що спираються лише на досвід) 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.

НОП у сучасних умовах

У 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 навчально-виховному процесі; забезпечує найбільш ефективне використання матеріальних і трудових ресурсів, безупинне підвищення продуктивності праці; сприяє збереженню здоров'я людини, поступовому перетворенню праці на першу життєву потребу.

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в такому:

1. Опрацювання і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці, що **включає**:
 - удосконалення технологічного і професійно-кваліфікаційного розподілу праці з урахуванням досягнень науково-технічного прогресу і зростання рівня працівників;
 - запровадження раціональних форм функціонування розподілу праці в основних і допоміжних процесах;
 - розміщення кадрів;
 - забезпечення взаємозв'язку і синхронізації діяльності підрозділів і виконання сполучення спеціальностей;
 - запровадження ефективних колективних форм організації праці.

Зміст проблем наукової організації праці
за основними напрямками полягає в
такому:

2. Удосконалення організації підбору, підготовки і підвищення кваліфікації кадрів, що забезпечує поліпшення фахової орієнтації і профвідбору, підготовку кадрів відповідно до потреб навчального закладу; прискорення адаптації молоді.

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в такому:

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

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в такому:

4. Раціоналізація трудового процесу, запровадження 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 поширення передових заходів і методів праці.

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в такому:

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

Зміст проблем наукової організації праці за основними напрямками полягає в такому:

6. Поліпшення умов праці передбачає вжиття заходів щодо полегшення праці, механізації важких і ручних робіт; удосконалення трудових процесів з урахуванням психофізіологічних вимог; створення оптимальних кліматичних (температура, вологість повітря) і санітарно-гігієнічних умов; запровадження раціональних режимів праці і відпочинку.

Зміст проблем наукової організації праці
за основними напрямками полягає в
такому:

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

Завдання НОП можна підрозділити на три групи:

- економічні,
- психофізіологічні;
- соціальні.

Економічні завдання

Економічні завдання полягають в тому, щоб, поєднуючи найкращим чином техніку і людей у єдиному навчально-виховному процесі, забезпечити найбільш раціональне використання трудових і матеріальних ресурсів і тим самим сприяти прискоренню темпів зростання продуктивності праці і підвищенню ефективності освіти. Економічна ефективність виражається в зниженні витрат праці, грошових і матеріальних ресурсів за обсягом виконаних робіт.

Психофізіологічні завдання

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

Соціальні завдання

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

Ступінь наукового обґрунтовування розподілу праці

Ступінь наукового обґрунтовування розподілу праці **визначається** за допомогою:

- сихофізіологічних;
- соціальних;
- економічних критеріїв.

Психофізіологічний критерій

Психофізіологічний критерій розподілу праці дозволяє установити допустимі психічні і фізичні навантаження працівника на впродовж робочого дня. За допомогою цього критерію виключаються ті варіанти розподілу праці, що не допускаються чинними нормами і правилами. Крім того, розраховується величина доплат працівникам до тарифної ставки за несприятливі умови праці.

Соціальний критерій

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 працівників. Цей кордон більшою мірою залежить від хисту, загальноосвітнього та культурного рівня виконавця, організаційно-технічних умов на робочих місцях.

Економічний критерій

Економічний критерій розподілу праці є узагальненим. З його допомогою влаштовується повною мірою той чи інший варіант розподілу праці, забезпечується зниження собівартості освітньої діяльності, зростання продуктивності праці, підвищення ефективності навчально-виховного процесу.

Суміщення спеціальностей як форма розподілу праці

Під впливом науково-технічного прогресу відбуваються чималі зміни в традиційному розділі праці. Найбільшою мірою це стосується професійно-кваліфікаційного розподілу праці, істотно порушується й функціональний розділ праці. Відбувається інтеграція низки спеціальностей.

Суміщення спеціальностей

Суміщення спеціальностей полягає у виконанні одним працівником робіт, що належать до різних функцій чи спеціальностей. Найбільш широке суміщення спеціальностей використовується при неповній зайнятості працівників за своєю основною роботою для зменшення монотонності в навчально-виховній діяльності, посилення інтересу до роботи, що виконується, створення умов для розвитку творчого хисту виконавця.

Основи нормування праці

Сутність і структура завдань наукового обґрунтування норм праці.

При встановленні норм праці повинен ураховуватися комплекс технічних, економічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, соціальних і правових чинників. Щоб практично реалізувати принцип комплексності, потрібно виявити характер взаємозв'язку означених чинників.

Тому в загальному разі при нормуванні праці об'єктами комплексного обґрунтування повинні бути не лише величини норм, але й визначальні параметри технології, організації праці і навчально-виховної діяльності.

Економічні чинники

До економічних чинників слід, насамперед, відносити кінцеві показники ефективності навчально-виховного процесу, що повинні враховуватися при встановленні норм праці. До цієї групи чинників включають також обсяги наявних ресурсів.

Психофізіологічні чинники

Під психофізіологічними чинниками розуміються показники впливу трудового процесу на організм працівників: витрати, що характеризують їхню енергію, ступінь стомлення тощо.

Санітарно-гігієнічні чинники

Санітарно-гігієнічні чинники визначають умови навчально-виховного середовища (рівні температури, освітленості, шуму, вібрації і т.д.)

Соціальні чинники

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

Правові чинники

Правові чинники — це тривалість робочого дня, форми взаємовідносин працівників та адміністрації і т.д.

Об'єкт нормування праці

Об'єкт нормування праці — операція та її структура. При нормуванні праці навчально-виховний процес розподіляється на операції та їх елементи. Це потрібно для аналізу раціональності технології і прийомів праці, вибору їх найбільш ефективних варіантів, визначення необхідних витрат часу на кожний елемент навчально-виховного процесу і на роботу в цілому.

Операція

Операцією називається частина навчально-виховного процесу, що виконується над певним предметом праці одним працівником або ланкою на одному робочому місці. При цьому під робочим місцем розуміється зона трудової діяльності одного працівника або групи працівників оснащена знаряддями праці й іншими матеріально-технічними засобами, потрібними для виконання роботи.

У складі операцій прийнято виокремлювати трудові прийоми, дії і рухи.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- **принцип комплексності** — означає, що відповідно до вимог економічних законів при встановленні норм праці повинен ураховуватися комплекс чинників (технічних, організаційних, планових, фізіологічних, соціальних і т. д.).

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- **принцип системності** — означає, що норми праці повинні встановлюватися з урахуванням кінцевих результатів навчально-виховного процесу і залежності витрат праці на цьому робочому місці від витрат навчально-виховного процесу на пов'язаних з ним робочих місцях.

Цей принцип впливає із законів економії часу.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- принцип ефективності — визначає потребу встановлення таких норм, за яких у нормальних умовах праці необхідний результат виробничої діяльності досягається з мінімальними сумарними затратами трудових і матеріальних ресурсів.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- **принцип прогресивності** — означає, що при розрахунку норм праці слід виходити з науково-технічних і навчально-виховних досягнень, практично застосованих на цьому напрямку діяльності, з метою економії витрат живої і суспільної праці та поліпшення її умов.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- принцип коректності — означає, що норми праці повинні встановлюватися в точній відповідності зі стандартами освіти, предметами праці, її умовами, складністю, масштабом освітньої діяльності та іншими об'єктивними характеристиками конкретного навчального закладу.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- принцип динамічності — впливає з принципу конкретності і означає потребу зміни норм при зміні умов, на які вони були розраховані.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

- принцип загальності — означає потребу нормування праці всіх категорій працівників. Цей принцип слідує, передусім, із законів економії часу і планомірного розвитку.

З економічних законів впливає така система принципів нормування праці:

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

Система норм праці

Нині в навчальних закладах використовується система норм праці, що відбиває різноманітні сторони трудової діяльності.

Найбільш ширше застосовуються:

- норми часу;
- навчальне навантаження;
- обслуговування;
- норми чисельності;
- управління;
- нормовані завдання.

Норма часу

Норма часу (трудомісткості операції) визначає необхідні витрати часу одного працівника на виконання одиниці роботи. Норми часу вимірюються в людино-хв. (людино-год.).

Навчальне навантаження

Згідно зі статтею 25 Закону України «Про загальну середню освіту», педагогічне навантаження вчителя загальноосвітнього навчального закладу, незалежно від підпорядкування, типу і форм власності – час, призначений для здійснення навчально-виховного процесу.

Окрім педагогічного навантаження вчителя на тарифну ставку, що становить 18 навчальних годин на тиждень, робочий час включає інші види педагогічної діяльності: підготовку до уроків, класне керівництво, перевірку зошитів; завідування майстернями, навчальними кабінетами, навчально-дослідними ділянками тощо.

Норма обслуговування

Норма обслуговування визначає кількість робочих місць, одиниць виробничої площі та інших виробничих об'єктів, закріплених для обслуговування за одним працівником.

Норма чисельності

Норма чисельності визначає чисельність працівників, необхідну для виконання певного обсягу роботи.

Норма управління

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

Нормоване завдання

Нормоване завдання визначає необхідний асортимент і обсяг робіт, що мають бути виконаними одним працівником за певний відрізок часу.

Під методом нормування розуміється сукупність прийомів установаження норм праці, що **включають**: аналіз трудового процесу, проектування раціональної технології та організації праці, розрахунок норм.

Вибір методу нормування праці визначається характером нормованих робіт і умовами їх виконання.

Методи нормування праці діляться на **аналітичні** і **сумарні**.

Аналітичні методи припускають аналіз конкретного процесу, розподіл його на елементи.

За методикою отримання вхідних даних **аналітичні методи поділяються на** аналітично-розрахункові, за яких базою розрахунку норм є нормативні матеріали, і аналітично-дослідні, за яких вхідна інформація отримується шляхом спостереження або експериментів. Аналітично-розрахункові методи нині є основними. Вони забезпечують необхідний ступінь обґрунтованості норм при значно менших порівняно з дослідними методами витратах на збір вхідної інформації.

Сумарні методи

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

Етапи розроблення нормативів праці

Розроблення нормативів з праці включає такі **основні етапи**:

- підготовча робота;
- дослідження процесів;
- установа нормативних залежностей;
- перевірка нормативів;
- корегування нормативів за результатами перевірки, їх погодження і затвердження.

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 за всіма категоріями персоналу і динаміки цих показників.

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

Важливу роль відіграє аналіз нормування праці:

4. Установлення 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 з його централізації або децентралізації, а також щодо поліпшення складу нормувальників.

Аналізи нормування праці

Розрізняють **поточний і кінцевий** аналіз нормування праці.

Перший (його часто називають оперативним контролем) проводиться регулярно.

Поточний аналіз дозволяє ОЦІНИТИ:

- 1) загальний рівень виконання обов'язків , розподіл працівників за рівнем виконання обов'язків, чисельність і професійний склад виконавців, які виконують обов'язки;
- 2) виконання індивідуального плану заміни і перегляду обов'язків за видами робіт навчального закладу, а також величину втрат, викликаних несвоєчасним проведенням робіт, передбачених планом;
- 3) виконання плану нормативно-дослідної роботи, проведення хронометражів і фотографій робочого дня.

Кінцевий аналіз

Кінцевий аналіз охоплює весь комплекс питань нормування праці, що розглядаються в тісній зв'язці з динамікою показників навчально-виховного процесу.

Аналіз виконується в декілька етапів: підготовка, збір вхідних матеріалів, їх перевірка і обробка, аналітична робота, підготовка кінцевої записки і пропозицій з усунення виявлених недоліків або використання досягнень і позитивного досвіду.

На першому етапі визначаються завдання і об'єкти аналізу, терміни його проведення, а також виконавці на кожному етапі. Збір вхідних даних починається з підготовки переліку потрібних даних, установлення завдань на проведення спеціальних досліджень.

Дякую за увагу!