

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.

