**Введение**

Одним из важнейших направлений обеспечения социальной направленности рыночной экономики является рационально построенная организация труда на всех уровнях управления. Организованный на научной основе труд является ведущим фактором роста его производительности и снижения издержек производства, основой обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов рыночной экономики.

Формирование эффективной системы организации труда, отвечающей требованиям рыночной экономики, предполагает анализ факторов ее развития. Главным фактором, определяющим систему организации труда выступает техническая база производства. Изменения, вызываемые научно-техническим прогрессом в технической базе производства и профессионально-производственных характеристиках рабочей силы, с одной стороны, и объективно обусловленный рост требований работников к организации труда, его содержанию, условиям и оплате, – с другой, актуализировали проблему поиска прогрессивных форм организации труда, соответствующих параметрам техники и характеристикам рабочей силы.

Теория и практика хозяйствования показали, что в наибольшей степени этим требованиям соответствуют такие формы и методы организации труда, которые усиливают роль человека в принятии решений, роль высокоэффективных рабочих групп в решении сложных производственных вопросов, повышая при этом значение самоорганизации работника в трудовом процессе.

Целью исследования в данной работе является освещение теоретических основ организации труда, факторов на нее влияющих, выявление элементов организации труда.

В работе дается общая характеристика организации труда на предприятии. рассматриваются ее содержание, принципы и основные факторы.

**1. Организация труда на предприятии: содержание, принципы и основные факторы**

Под организацией труда на предприятиях и в организациях понимаются конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда. Труд людей в процессе производства организуется под воздействием развития производительных сил и производственных отношений. Поэтому организация труда всегда имеет две стороны: естественно-техническую и социально-экономическую. Эти стороны тесно связаны между собой и находятся в постоянном взаимодействии, определяя содержание организации труда.

В содержании организации труда, исходя из особенностей решаемых задач, выделяют ряд направлений (элементов). Основные из них:

- разделение и кооперация труда, предполагающие научно-обоснованное распределение работников по объединенным в определенную систему трудовым функциям, машинам, механизмам и рабочим местам, а также в соответствующую группировку и комбинирование работников в производственные коллективы;

- нормирование труда, предполагающее тщательный расчет норм затрат труда на производство продукции и услуг как основу для организации труда и определения эффективности производства;

- организация и обслуживание рабочих мест, охватывающая их рациональную планировку и оснащение, эффективную систему обслуживания рабочих мест, аттестацию и рационализацию рабочих мест;

- организация подбора персонала и его развитие, включающие в себя: планирование персонала, профориентацию и профотбор, найм персонала, разработку концепции развития персонала и ее реализацию (квалификационный рост, планирование карьеры и т. п.);

- улучшение условий труда, предусматривающее устранение вредности производства, тяжелых физических, психологических и эмоциональных нагрузок, внедрение эстетики в производственную среду, формирование системы охраны и безопасности труда;

- эффективное использование рабочего времени, оптимизация режимов труда и отдыха;

- рационализация трудовых процессов, внедрение оптимальных приемов и методов труда, включающие в себя изучение трудовых процессов с применением различных способов и технических средств, отбор наиболее рациональных приемов и методов труда, их совершенствование и внедрение путем организации производственного инструктажа, обучения; расширение и обновление научно-технической информации;

- укрепление дисциплины труда, предусматривающее комплекс мер по усилению производственной и трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни предприятий, организаций.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.

Труд организуется в промышленности и других отраслях народного хозяйства в многообразных формах. Это многообразие форм организации труда предопределяется прежде всего различием качественного расчленения и количественной пропорциональности в технологических и производственных процессах, и как следствие, в общественном процессе труда.

Из множества других причин, вызывающих многообразие конкретных форм организации труда на предприятиях, в отраслях производства, можно выделить ряд основных. К ним относятся: во-первых, главный фактор - научно-технический прогресс, систематическое совершенствование техники и технологии; во-вторых, система организации производства; в-третьих, психофизиологические факторы и особенности экологической среды; в-четвертых, факторы, связанные с характером задач, решаемых в разных звеньях системы управления производством.

Организация труда должна рассматриваться с двух сторон: во-первых, как состояние системы, имеющей вышеназванные вполне конкретные взаимосвязанные элементы и отвечающей целям производства, во-вторых, как систематическая деятельность людей по осуществлению нововведений в имеющуюся уже организацию труда для приведения ее в соответствие с достигнутым уровнем развития техники и технологии. Механизация, применение новых видов энергии и материалов для изготовления все новых и новых товаров изменяют качественное содержание трудовых процессов и, следовательно, потребность в количестве работников, их новом профессиональном и квалификационном составе. Все это в итоге приводит к изменениям в организации труда.

Очень важно подчеркнуть положение о том, что организация труда имеет изменяющееся содержание. По мере развития материально-технической базы производства и повышения культурно-технического уровня трудящихся происходят изменения и в организации труда. Каждому достигнутому уровню техники и технологии производства соответствуют свои формы организации труда. Это не только теоретическое положение. Оно имеет большое значение для практической деятельности в области совершенствования организации труда.

Организация труда тесно взаимосвязана с организацией производства. Являясь составной частью организации производства, организация труда включает проведение мер, связанных с рациональным использованием рабочей силы. Одновременно организация производства, охватывающая весь процесс выпуска продукции, требует обеспечить увязку указанных мер с наилучшим использованием всех других ресурсов - орудий производства, сырья, материалов и т.п. При этом решаются вопросы: технического оснащения производства, расстановки и использования оборудования, специализации, комбинирования производственных процессов, организации работы основных и вспомогательных служб предприятия, обеспечения производства сырьем, материалами, энергией, транспортом и т.п. Следует здесь заметить, что в современной литературе и в хозяйственной практике широко употребляется также понятие «организация управления». Управление является необходимым и очень важным звеном в системе общественного производства и особой и важной трудовой функцией в системе общественной организации труда. Эта трудовая функция имеет своим содержанием организацию деятельности людей и использования средств производства, при этом управление охватывает широкий круг вопросов, связанных с функционированием различных служб предприятия - технических, организационных, экономических. Все это и обусловило выделение понятия «организация управления». Вместе с тем в управлении, как и в производстве, заняты люди, труд которых должен быть соответствующим образом организован. Отсюда вытекает необходимость понятия «организация управленческого труда», отражающего одно из направлений в организации труда в целом.

Практическое осуществления мер по организации труда в современных условиях основано на соблюдении ряда принципов:

- системного подхода к решению комплекса задач по организации труда;

- планомерности, предусматривающая планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;

- научной обоснованности, заключающийся в использовании научной рекомендациях по работе кадрами, всесторонние обосновании нормативной базы и заработной платы, учитывающие технические, экономические, организационные, психофизические и социальные факторы;

- заинтересованности работников результата своего труда, предусматривающей создание четкой система материального и морального стимулирования;

- создание на всех уровнях хозяйствования условий, необходимых для установления строго зависимости заработной платы от конечных производственной результатов;

- повышения уровня оплаты труда на основе роста его производительности и внедрении действенного механизма, обеспечивающего опережающий рост производительности труда по сравнению заработной платой;

- обеспечения динамичности системы нормирования труда и ее восприимчивости к проявлениям научно-технического прогресса.

При проектировании трудовых процессов или, что одно и то же, при построении работ типичным является возникновение ситуации альтернативного выбора между различными формами организации труда, приемами и методами выполнения работ. Методической основой принятия решений в этом случае является использование экономических, психофизиологических и социальных критериев оценки решения.

Экономическая целесообразность того или иного варианта организации труда определяется тем, в какой мере обеспечивается повышение, эффективности производства, рост производительности труда, эффективная занятость персонала, равная напряженность труда, лучшее использование оборудования, других материальных ресурсов и т. д.

С позиции социального критерия оценивается привлекательность для работника сконструированной формы организации труда, а именно степень содержательности труда, его разнообразия, ответственности, условий для развития и т. п.

Важное значение при выборе форм организации труда имеют психофизические факторы.

В связи с этим сочетание трудовых функций должно быть оптимальным в отношении физических и нервных нагрузок, не должно вызывать отрицательных последствий. А это значит, что наряду с экономическими и социальными критериями совершенствования форм организации труда необходимо принимать во внимание физиологические и психологические критерии.

Наконец, при анализе содержания организации труда и факторов, вызывающих изменения в организации труда, следует учитывать особенности звена производства, на уровне которого эти изменения происходят. При всем многообразии факторов и задач совершенствования организации труда в различных звеньях производства главным остается рациональное использование человеческих ресурсов.

В пределах предприятия первостепенное значение для организации труда приобретают вопросы правильной расстановки работников в производстве на основе рационального разделения труда и совмещения профессий, специализации и расширения зон обслуживания. Другой задачей здесь является достижение согласованной деятельности - кооперации при осуществлении строгой количественной пропорциональности трудовых затрат на взаимосвязанных участках производства. Важная роль в этом отводится технологическому и производственному планированию, нормированию труда, которые позволяют научно установить количественную пропорциональность качественно различных видов труда.

Наконец, на отдельном рабочем месте решаются такие задачи организации труда, как внедрение наиболее прогрессивных рабочих приемов и рациональное содержание всего комплекса трудовых операций по изготовлению изделия в целом, правильное устройство и планировка рабочих мест, равномерное и бесперебойное обеспечение их инструментом, материалами и т.п., создание надлежащих санитарно-гигиенических и эстетических условий для работы и жизнедеятельности человека.

**2. Разделение и кооперация труда на предприятии. Организация рабочих мест**

организация труд безопасность охрана

Существенно важным моментом анализа разделения труда является рассмотрение его как условия повышения производительности труда в масштабе общества и каждого отдельного предприятия.

Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие основные его виды:

1) функциональное разделение труда между различными категориями работников предприятия;

2) разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ - профессиональное разделение труда;

3) разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ - квалификационное разделение труда.

Следует отметить, что разделение труда, означая одновременное сосуществование различных видов трудовой деятельности, играет важную роль в развитии организации производства и труда: во-первых, оно является необходимой предпосылкой процесса производства и условием повышения производительности труда; во-вторых, позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах производства; в-третьих, способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников. Но разделение труда как процесс специализации работников нельзя рассматривать лишь как сужение сферы деятельности человека путем выполнения все более ограниченных функций и производственных операций. Разделение труда является многосторонним, сложным процессом, который, меняя свои формы, отражает действие объективного закона перемены труда В то же время необходимо учитывать существование границ целесообразности в процессе разделения труда, игнорирование которых может отрицательно сказаться на организации и результатах производства. В связи с этим особенно важное значение имеют следующие требования:

1) разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования;

2) оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации производства;

3) разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным.

Монотонность труда является весьма серьезным негативным фактором, проявляющимся в процессе углубления разделения труда в производстве. Средствами против монотонности могут служить периодическая перемена рабочих мест, устранение однообразия трудовых движений, введение переменных ритмов труда, регламентированных перерывов для активного отдыха и т.п.

Важно отметить, что при разделении труда на предприятиях должен учитываться не только рост производительности труда, но и условия для всестороннего развития работников, устранение отрицательного влияния производственной обстановки на организм человека и повышение привлекательности труда. Степень разделения труда во многом зависит от конкретных условий работы предприятия: принадлежности к отрасли производства, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

Особым видом разделения труда является его профессиональное разделение, которое развивается в зависимости от применяемых орудий труда, предметов труда, технологии производства. Наблюдения показывают, что изменения в профессиональном разделении труда характеризуются ростом абсолютного числа и удельного веса профессий механизированного труда, сокращением числа узких профессий и специальностей, увеличением численности профессий широкого профиля.

Наконец, важным видом разделения труда является квалификационное разделение труда в зависимости от сложности работ. Оно имеет теснейшую связь с повышением культурно-технического уровня работников, ведущим к сокращению доли малоквалифицированного труда в народном хозяйстве.

С разделением труда в производстве неразрывно связана его кооперация. Это две стороны единого процесса труда в его общественной форме. Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда. Без этого производство невозможно. Следует иметь в виду, что кооперация труда не означает лишь достижения рациональных пропорций в затратах труда различных видов, а предполагает установление социально-трудовых взаимоотношений между участниками производства, согласование интересов людей и целей производства. Кооперация труда на предприятиях осуществляется в различных формах в зависимости от конкретных производственных условий. На это влияют характер оборудования и особенности технологии, тип производства и степень расчленения производственных процессов и многие другие факторы, включая организационно-экономические и социальные. Так, кооперирование труда может происходить при индивидуальном выполнении работы на отдельных рабочих местах, при многостаночной работе или совмещении трудовых функций и специальностей, при коллективной работе. Кооперация труда при индивидуальном выполнении работ часто встречается, например, в машиностроении, коллективная организация шире распространена в отраслях добывающей промышленности, а также в производствах с преобладанием аппаратурных процессов (химическом, металлургическом и др.), в сельском хозяйстве, на транспорте. На ведущее место среди коллективных форм организации современного труда хозяйственная практика выдвинула производственные бригады, групповые формы организации труда.

В общем виде бригада представляет собой группу работников, совместно осуществляющих производственный процесс или отдельную его часть и коллективно отвечающих за результаты своей работы. Обязательными условиями бригадной организации труда являются наличие производственной связи между работниками в процессе труда и общей цели выполняемых работ.

К примеру, в промышленности существуют различные формы бригадной организации. Есть, например, бригады, в которых отдельные рабочие параллельно или последовательно участвуют в выполнении одной и той же работы: изготовляют одни и те же детали, изделия, производят ремонт одного и того же оборудования. Это возможно в условиях предметной и подетальной специализации производства. В других случаях члены бригады самостоятельно выполняют сходные работы: токарную, фрезерную и т.п. обработку деталей; сборку одинаковых изделий; определенные вспомогательные работы - транспортные, наладочные, контрольные и т.д. Наконец, широко известны бригады, обслуживающие крупные производственные агрегаты непрерывного действия: доменные и мартеновские печи, конверторы, прокатные станы, химические агрегаты и т.д. Они организуются как сквозные бригады, обслуживающие одни и те же агрегаты в разные смены. Возможны и сменные бригады. Но при всех условиях необходимым является обеспечение достоверного учета объема выполняемых работ.

Одним из важнейших элементов организации труда на предприятии (организации) является совершенствование планирования, организации и обслуживания рабочих мест с целью создания на каждом из них необходимых условий для высокопроизводительного и высококачественного труда при возможно меньших физических усилиях и минимальном нервном напряжении. Рабочее место - это первичное звено производственной структуры предприятия, оно является объектом организации труда по всем ее вышеназванным направлениям. Рабочее место - это зона приложения труда, определенная на основании трудовых и других действующих норм и оснащенная необходимыми средствами, предназначенными для трудовой деятельности одного или нескольких исполнителей. Рабочее место как место занятости человека предопределяет условия труда (нормальные, тяжелые), режимы труда и отдыха, характер труда работника (разнообразный, монотонный и др.).

Рабочие места принято классифицировать по профессиям, числу исполнителей (индивидуальные, коллективные), степени специализации (универсальные, специализированные), уровню механизации (механизированные, автоматизированные и т.д.), по количеству оборудования (одностаночные, многостаночные) и наконец, рабочее место может быть стационарным или подвижным, находиться под землей, на высоте и т.д.

Организация рабочего места - это система мероприятий по его планированию, оснащению средствами и предметами труда, размещению их в определенном порядке, обслуживанию рабочего места и его аттестации. Планировка рабочего места - это наиболее рациональное пространственное размещение материальных элементов производства – оборудования, средств связи, технологической и организационной остатки и т.п., а также работника. Рабочее место обычно включает рабочую, оперативную и вспомогательную зоны. В основной зоне, обычно ограниченной пределами досягаемости рук человека в горизонтальной и вертикальной плоскостях, размещаются орудия труда, постоянно используемые в работе, остальная площадь вспомогательная зона, где располагаются предметы, применяемые значительно реже.

Исключительную роль в организации труда играет организация обслуживания рабочих мест, ибо практика показывает, что примерно две трети всех внутрисменных потерь рабочего времени связаны с недостатками в обслуживании рабочих мест. Обслуживание рабочих мест осуществляется по следующим функциям: подготовительной, производственной, инструментальной, наладочной, энергетической, контрольной и др. Все эти функции должны выполняться бесперебойно и в определенных организационных формах.

**3. Условия труда и факторы их формирования**

В цивилизованном обществе большое значение придается условиям труда и их улучшению. Во многих конвенциях и рекомендациях МОТ указывается, что трудовая деятельность и жизнедеятельность людей совпадают во времени и пространстве, или, иначе говоря, основная активная жизнь человека проходит на работе. Следовательно, от продолжительности рабочего времени и от условий труда зависят не только результат труда, но и такие факторы, как общая продолжительность жизни, состояние трудоспособности, физического здоровья, период социальной активности и др. Условия труда на каждом рабочем месте - это синтез по крайней мере пяти их видов: производственных, санитарно-гигиенических, психофизиологических, эстетических и социальных. Данные условия представляют собой совокупность факторов, определяющих состояние производственной среды и оказывающих влияние на здоровье и работоспособность человека.

Понятие «работоспособность» отличается от понятия «трудоспособность». Это отличие состоит в том, что трудоспособность является качественной чертой самой человеческой личности безотносительно к выполняемой работе. Работоспособность же человека характеризует не только трудоспособность человека, но и его возможность выполнять конкретную работу при определенных условиях. Следовательно, трудоспособность человека является основой его работоспособности. Поэтому важно различать пять фаз трудоспособности человека: становление, развитие, расцвет, затухание и прекращение, связанных с его возрастом и физическим здоровьем. Однако установленные юридическими законами границы трудоспособности являются весьма условными. Более важными представляются естественные границы.

Работоспособность человека имеет свои специфические условия воспроизводства. В этой связи различают три степени утраты работоспособности людей во время работы (временная, устойчивая и полная). Временная утрата работоспособности возникает в течение рабочего дня как результат использования рабочей силы. Однако в течение суток работоспособность человека восстанавливается полностью за счет физиологического отдыха, материального и интеллектуального потребления. Устойчивая потеря трудоспособности связана с возрастом и состоянием физического здоровья человека. Полная утрата работоспособности возникает по старости, болезни или инвалидности, когда человек становится профессионально непригодным. На работоспособность человека оказывают влияние: квалификация, мотивация труда, техника и организация производства и другие естественные природные) и социально-экономические факторы, которые отражаются на результативности его трудовой деятельности. Особое место занимает производственная среда. Под производственной средой понимают совокупность факторов, влияющих на работоспособность людей в процессе их трудовой деятельности. Исследования НИИ труда, а также рекомендации МОТ позволяют определить десять основных факторов производственной среды, влияющих на работоспособность человека в процессе производства и вызывающих у него усталость (утомление):

- физическое усилие (перемещение грузов определенного веса в рабочей зоне, усилия, связанные с поддержанием тяжестей, нажатием на предмет труда или рукоятки управления механизмом в течение определенного времени). Различают четыре вида физического усилия: незначительное, среднее, тяжелое и очень тяжелое;

- нервное напряжение (сложность расчетов, особые требования к качеству продукции, сложность управления механизмом, аппаратом, прибором, опасность для жизни и здоровья людей при выполнении работ, особая точность исполнения). Различают три вида нервного напряжения: незначительное, среднее, повышенное;

- темп работы (количество трудовых движений в единицу времени). Различают три уровня: умеренный, средний, высокий;

- рабочее положение (положение тела) человека и его органов по отношению к средствам производства). Различают четыре вида рабочего положения: ограниченное, неудобное, неудобно-стесненное и очень неудобное;

- монотонность работы (многократность повторения однообразных, кратковременных операций, действий, циклов). Различают три уровня: незначительная, средняя, повышенная;

- температура, влажность, тепловое излучение в рабочей зоне (градусы по Цельсию, процент влажности, калории на 1 кв. см в минуту). Различают пять стадий воздействия указанных факторов: незначительная, повышенная или пониженная, средняя, высокая, очень высокая;

- загрязненность воздуха (содержание примесей в 1 куб. м или литре воздуха и их воздействие на организм человека). Различают пять степеней загрязненности воздуха: незначительная, средняя, повышенная, сильная, очень сильная;

- производственный шум (частота шума в герцах, сила шума в децибелах). Различают умеренный, повышенный и сильный шум;

- вибрация, вращение, толчки (амплитуда в минуту, градусы и число вращений, количество толчков в минуту). Различают три уровня значений указанных факторов: повышенные, сильные, очень сильные;

- освещенность в рабочей зоне (в люксах). Различают два уровня значений этого фактора: недостаточная и плохая или ослепляющая.

Каждый из указанных десяти факторов, определяющих условия труда, действует обособленно. Их влияние должно учитываться отдельно по каждому рабочему месту в процессе его аттестации и паспортизации и далее отражаться в интегральной оценке условий труда. Все указанные факторы производственной среды имеют психологические и физиологические границы. Психологическая граница определяется нормативом, за пределами которого работники ощущают неудобства в работе. Например, нормальный производственный шум составляет - 7 дб., психологическая граница этого фактора допускает 85 дб. Физиологическая граница определяется нормативом, превышение которого требует приостановки работ. Так, для производственного шума физиологическая граница установлена 120 дб.

На работоспособность человека оказывают влияние и факторы личностного порядка (настроение, отношение к труду, состояние здоровья). Прямых измерителей влияния указанных факторов на результативность труда нет. Косвенным же измерителем может быть прирост выработки в единицу времени при неизменных условиях производственной среды и качественного состояния рабочей силы. Случаев, когда на одном рабочем месте одновременно действовали бы все десять факторов, в жизни не бывает. Считают, что на одном рабочем месте могут действовать от одного до трех факторов.

Важное и самостоятельное значение имеет вопрос о путях улучшения условий труда. Многие годы на местах с неблагоприятными условиями труда устанавливается более высокая заработная плата. Кроме того, введены льготы по пенсионному обеспечению; выдается специальное питание; сокращается продолжительность рабочего времени и др. Однако в улучшении условий труда главным являются не увеличение компенсационных выплат заработной платы, а создание на рабочих местах комфортных условий для работы. Для этого используются несколько направлений: техническое, технологическое, организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное. Техническое направление связано с созданием новой техники, обеспечивающей сохранение жизни и здоровья людей и минимизацию затрат труда на производство продукции. Технологическое направление сопряжено с введением новых технологических режимов, позволяющих выводить людей из рабочих зон (например, окраска изделий в специальных камерах). Изменения в технологии позволяют применять новые виды сырья, более производительные инструменты и приспособления. Организационное, психофизиологическое, санитарно-гигиеническое и социальное направления заключаются в оздоровлении производственной среды, в повышении интереса к работе и ее результатам.

**4. Безопасность деятельности организации. Охрана труда**

Под охраной труда понимается осуществление комплекса мер технического характера (ограждение опасных мест на производстве, внедрение безопасной техники, видоизменение технологий с целью ликвидации тех видов работ, при которых возникает угроза жизни и здоровью работающих) и санитарно-гигиенических мер (рациональное освещение, создание благоприятных микроклиматических условий в производственных помещениях, устройств водяных и тепловых завес, душевых установок и увлажнителей воздуха), обеспечивающих нормальные условия труда. Техника безопасности и промышленная санитария являются самостоятельными прикладными науками, изучающими условия труда - факторы производственной среды, которые могут быть прямой или косвенной причиной несчастных случаев, профессиональных заболеваний и производственного травматизма.

Законом установлены правила по охране труда, обязательные для администрации предприятий, учреждений, организаций, которые должны обеспечить надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создать условия для безопасной работы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, инструкциями и положениями хозяйственных органов.

С развитием рыночных отношений на предприятиях (фирмах) со стороны работодателей делаются попытки экономить на мерах по рационализации условий труда, его охране и безопасности. Этому должны противодействовать профсоюзы и органы Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ. Рядом конвенций и рекомендаций МОТ предусмотрена обязанность работодателей материально обеспечивать все мероприятия по охране труда. Это в полной мере относится и к России как члену Международной организации труда.

Самым острым вопросом охраны труда является борьба с производственным травматизмом и его последствиями. По этому поводу существует множество документов МОТ, отечественных законоположений и инструкций. Принципиальные установки всех указанных документов сводятся к следующим пяти требованиям: во-первых, изучение и систематизация работодателями и профсоюзами всех случаев производственного травматизма с целью его предотвращения; во-вторых, работодатели обязаны создавать безопасные условия труда с учетом отраслевых особенностей производства (на шахтах, заводах, фермах и т.д.); в-третьих, работодатели обязаны возмещать ущерб людям, пострадавшим от производственных травм; в-четвертых, работодатели обязаны осуществлять меры по профилактике производственного травматизма (осмотр и ремонт технологического оборудования, движущихся средств, зданий и сооружений, средств отопления и вентиляции и т.д. и т.п.); в-пятых, каждый работник обязан выполнять требования по охране труда и технике безопасности, а работодатель устно или письменно доводить смысл этих установлений до сведения работников (вводный инструктаж, оперативный инструктаж, специальный инструктаж).

Важным элементом организации труда является рациональная организация использования рабочего времени, что имеет большое значение для повышения эффективности производства. Отметим, прежде всего, то, что улучшение использования рабочего времени является одним из основных путей повышения производительности труда и увеличения выпуска продукции. Общеизвестно положение о том, что всякая экономия в конечном счете сводится к экономии времени, которая в свою очередь достигается в большой степени через совершенствование организации труда. Выступая как одна из важнейших задач организации труда, экономия рабочего времени является одновременно показателем уровня этой организации. Степень рациональности организации труда на предприятиях, прежде всего, характеризуется тем, насколько полно и эффективно используется на них рабочее время. Важнейшей задачей в улучшении организации труда является установление наиболее целесообразных режимов труда и отдыха. Различают сменный, суточный, недельный и месячный режимы труда и отдыха. Режим труда и отдыха формируют с учетом работоспособности человека, которая изменяется в течение суток, что находит отражение, прежде всего в сменном и суточном режимах. Сменный режим труда и отдыха определяет продолжительность смены, время ее начала и окончания, продолжительность обеденного перерыва, время его начала и окончания, продолжительность и частоту общих регламентированных перерывов в работе. Суточный режим труда и отдыха включает число смен (циклов) в сутки. Число смен должно быть кратным 24. Следовательно, можно работать в одну, две, три, четыре и шесть смен. Недельный режим труда и отдыха предусматривает различные графики работы, число выходных дней в неделю, работу в выходные и праздничные дни. Графики работы предусматривают порядок чередования смен. Месячный режим труда и отдыха определяет число рабочих и нерабочих дней в данном месяце, число работников, уходящих в отпуск, и продолжительность основного и дополнительного отпусков.

Общими требованиями к режиму работы являются: во-первых, соблюдение установленной законом общей продолжительности рабочего времени. Для этого проводится расчет нормального числа часов работы в году и месяце, а также делается расчет баланса (бюджета) рабочего времени одного рабочего. При различной продолжительности смен рабочее время учитывается суммарно за месяц. В случае необходимости предусматривается компенсация отдыха за переработку часов, а в балансовых расчетах определяется средняя фактическая продолжительность рабочего дня; во-вторых, обеспечение равномерного чередования времени работы и перерывов между сменами, для чего рассчитывается продолжительность цикла оборота смен - периода, за который все рабочие и бригады отработают во всех сменах, предусмотренных графиками. Определяется также продолжительность перерывов при переходе из одной смены в другую и еженедельного отдыха, устанавливается оптимальное время на обед и отдых внутри каждой смены; в-третьих, обеспечение полного использования оборудования и рабочего времени для повышения производительности труда. В связи с этим важно добиваться постоянного состава рабочих в сменах и постоянного руководства со стороны сменного состава мастеров, исключения обезлички и вызовов на работу во время отдыха, соблюдения постоянного времени начала и окончания смен; в-четвертых, следует стремиться к ограничению количества графиков на предприятии, поскольку их большое число затрудняет организацию труда и усложняет процесс управления производством.

Дисциплина труда является объективно необходимой формой связи между работниками, участвующими в процессе труда. Ее основное требование заключается в том, чтобы люди, участвующие в едином или разных, но связанных между собой процессах труда, подчинялись определенному порядку поведения. В современных условиях необходимы специальные методы укрепления дисциплины труда: административные, правовые, организационные, экономические, материальные и моральные. Каждый из методов играет особую роль, но существует и тесная взаимосвязь между ними. Так, административные методы связаны с соблюдением определенных норм, предусмотренных законодательством о труде. Примером являются требования к соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, которые устанавливаются в коллективных договорах. Важную роль в укреплении дисциплины труда играют организационные меры, направленные на улучшение использования рабочего времени и оборудования, на внедрение научной организации труда и производства, совершенствование системы управления. Используются также методы материального воздействия.

В условиях рыночной экономики предприятие не может добиться успеха в конкуренции с другими товаропроизводителями, если в трудовом коллективе нет высокой дисциплины труда, опирающейся на общую и личную материальную заинтересованность его работников в высоких конечных результатах производства.

**Заключение**

Из всего изложенного выше следует, что организация труда с полным основанием может рассматриваться как особый вид деятельности направленной на решение общественно необходимых задач по регулированию и контролю социально-экономических процессов в сфере функционирования живого труда. Результатом этой деятельности является конкретная система организации труда, включающая вышеназванные элементы, образующие ее с учетом особенностей звена производства и управления (цех, предприятие, фирма, акционерное общество), но независимо от отрасли (промышленность, строительство, транспорт, торговля, бытовое обслуживание и др.).

Рыночная экономика предполагает использование в сфере хозяйствования совокупности рациональных методов и организационных рычагов управления предприятием (фирмой), включая и социально-экономический механизм организации труда. Современный зарубежный опыт показывает, что более высоких результатов в области качества продукции и производительности труда добиваются предприятия, на которых организация труда рассматривается как социотехническая система, основанная на тесном взаимодействии двух подсистем - технической и социальной. В технической подсистеме особое значение придается повышению роли организации труда в более эффективном использовании технологии и оборудования, совершенствованию общей организации производства, компоновке и оснащению рабочих мест, использованию производственных площадей, применению современных средств связи и транспорта, механизации и автоматизации процессов обслуживания производства. Социальная подсистема призвана обеспечить эффективное функционирование технической подсистемы. Она включает управление персоналом, подбор, обучение и продвижение кадров, распределение функций и ответственности между участниками производства, применение более эффективных систем оплаты труда, планирование и др. Взаимодействие указанных подсистем обеспечивается тем, что социальные элементы включаются в общую систему организации труда в соответствии с потребностями технической подсистемы, а последняя предполагает наилучшее использование человеческих ресурсов. Важнейшими элементами социальной подсистемы являются обеспечение высокой технической квалификации и способность работников к обучению, наличие у них опыта общения и готовность к сотрудничеству, создание заинтересованности в конкретной работе при конкурентном отборе кандидатов на занятие рабочих мест. При этом особо учитывается владение работниками несколькими смежными специальностями и более высокой квалификацией. Наконец, в социальной системе при групповой организации работы важное значение придается обеспечению тесного взаимодействия различных групп в составе персонала и формированию благоприятного психологического климата в рабочих группах, сокращению текучести кадров.

В отечественной практике совершенствование организации труда как социотехнической системы являлось целью широко известного движения за внедрение научной организации труда (НОТ). Начавшаяся в нашей стране еще в 20-х гг. активная разработка вопросов научной организации труда знала периоды значительного подъема и спада, затем опять подъема, как это было в 60 - 70-х гг. Накопленный за многие годы опыт «нотовского» движения важен для решения задач совершенствования организации труда и в современных условиях. Он показывает, что НОТ остается необходимым средством сближения уровня развития техники и уровня организации труда, важной предпосылкой повышения производительности труда, создания более благоприятных производственных условий, обогащения содержания труда, развития и широкого применения творческих способностей работников. Анализ имевших место различных подходов к определению понятия научной организации труда позволяет рассматривать НОТ как систему постоянного и планомерного совершенствования трудовых процессов во всех звеньях производства и управления, взаимодействия между людьми в процессе совместной работы, улучшения условий и повышения культуры труда на основе достижений науки и передовой практики в нашей стране и за рубежом. Так, исследования в области психологии, направленные на совершенствование трудовой деятельности людей, улучшение условий труда, требований человека к организации рабочих мест и техническим средствам, мотивационного отношения их к выбору профессии и производственному обучению, а также на совершенствование личных качеств и способностей работников, позволяют выработать рекомендации, необходимые для определения вида трудовой деятельности (профориентации) и пригодности человека к данному виду труда (профотбора), для организации профконсультационной работы, налаживания оптимального социально-психологического климата и др. Перечисленные факторы оказывают существенное влияние на работоспособность человека. В этом важное значение имеют выводы, опирающиеся на физиологические исследования. При этом очень важна роль условий труда как совокупность элементов производственной среды и трудового процесса, оказывающих воздействие на функциональное состояние организма человека, на удовлетворенность его трудом, на процесс воспроизводства рабочей силы и эффективность труда. Все эти вопросы отражаются в содержании конкретных программ и планов по рациональной организации труда. Сюда же относится и комплекс вопросов, связанных с проведением социально-экономических, организационно-технических и лечебно-профилактических мероприятий по оздоровлению условий и процессов труда и обеспечению их безопасности. При разработке этих мероприятий используется система стандартов безопасности труда (ССБТ), содержащих требования здоровых и безопасных условий выполнения работ в различных производствах, а также определяющих ответственность администрации предприятий за невнимание к внедрению современных средств техники безопасности, мер по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний работающих.

**Список использованной источников**

1 Белов С.В., Ильницкая А.В., Козьяков А.Ф. и др., «Безопасность жизнедеятельности»: учебник для вузов/Под общ. ред. С.В.Белова. - М.: Высш. шк., 2005. - 606 с.: ил.

2 Девисилов В.А. «Охрана труда»: - М.: Форум: ИНФРА, 2004. - 400 с.

3 Кобец Е.А., Корсаков М.Н. «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли»: учебное пособие. - Таганрог.: ТРТУ, 2006

4 Назаров А.К., «Теоретические основы безопасности жизнедеятельности»: - М.: ДЭФА, 2000. - 120 с.

5 Самыгин С.И., «Управление персоналом»: учебник для вузов/Под ред. С.И.Самыгина. - Ростов н/Д.: Феникc, 2001 - 480 с.