**11.10.2021 Учебная группа 4ТЭМ**

**Преподаватель Кравцова Лариса Васильевна**

**МДК 02.01 Организация работы подразделения организации и управления ею**

**Раздел ПМ 02.01.01 Экономика отрасли**

**2. Организация деятельности предприятия**

**Тема 2.2: Основы научной организации труда и технического нормирования**

**Лекция №8**

**Цели занятия:**

**- образовательная –** изучение сущности и задач научной организации труду на современном этапе;

**- воспитательная –** воспитание интереса к выбранной специальности;

**- развивающая –** развитие умения анализировать полученную информацию.

**Задачи занятия:** рассмотреть направления научной организации труда.

**Мотивация:** полученные знания и умения необходимы для дальнейшего изучения учебной дисциплины МДК 02.01 Организация работы подразделения организации и управления ею и найдут практическое применение при трудоустройстве по специальности.

**Задание студентам:**

1.Записать в тетрадь и выучить конспект лекции.

2. Ответить на контрольные вопросы.

Фотографию конспекта и ответы на контрольные вопросы в текстовом документе в формате Word или в тексте электронного письма прислать на электронный адрес [**kravcova200167@mail.ru**](mailto:kravcova200167@mail.ru) в срок **до 08.00 12.10.2021.**

План

1 Сущность и задачи научной организации труду на современном этапе

2. Направления научной организации труда.

Литература:

1. Туревский И.С. Экономика отрасли. Автомобильный транспорт. М.: ИД «ФОРУМ»; ИНФРА-М, 2011, 288с.

**Конспект лекции:**

**Вопрос 1.Сущность и задачи научной организации труду на современном этапе**

Чтобы обеспечить выполнения установленные перед работниками торгового предприятия конкретных задач, необходимо соответствующим образом организовать труд людей, в частности:

• определить функции каждого работника;

• разработать формы кооперации труда;

•определить рабочие места;

• указать методы выполнения работы.

Характер организации труда в коллективе определяется мерой прогрессивности техники и технологии, которые применяются, а также уровнем квалификации работников.

Научная организация труда предусматривает систематическое внедрение достижений науки и передового опыта и позволяет наилучшим образом совмещать технику и людей в единственном производственном процессе, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов, непрерывное повышение производительности труда.

Внедрение научной организации труда (НОТ) направлено на решение экономических, социальных и психофизиологических задач.

К экономическим задачам НОТ принадлежат:

• повышение производительности труда, экономия живого труда, который тратится при выполнении трудовых операций;

• наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов;

• использования наиболее прогрессивных методов и приемов труда, сокращения или полная ликвидация расходов рабочего времени;

• создание благоприятных условий труда;

• повышение уровня нормирования труда.

Социальные задачи НОТ - это всестороннее развитие человека в процессе труда, воспитания сознательного отношения к труду, развитие творческой инициативы, повышения образовательного уровня и деловой квалификации кадров и превращения труда в первую жизненную потребность.

Основными задачами научной организации труда является:

- повышение производительности труда, роста образовательного и культурного уровня рабочих, использования в организации труда научных достижений и передового опыта;

- улучшение условий труда;

- всесторонний учет и контроль за мерой труда, материальное стимулирование работников;

- правильный подбор кадров, воспитания ответственности, дисциплина труда;

- развитие творческой активности рабочих, привлечения их к работе в области НОТ.

Практическое  применение  методов  НОТ  в  предприятии способствует:

- росту товарооборота;

- снижению расходов труда, расходов обращения;

- повышению производительности труда работников;

- улучшению и оздоровлению условий труда;

- повышению содержательности и привлекательности труда;

- сокращению расходов времени покупателей на приобретение товаров.

Основные принципы научной организации труда.

В основе научной организации управленческого труда заключаются определенные принципы (рис.1).

Принципы научной организации труда

Регламентация

Систем-ность

Комплексность

Целеустремленное творчество

Стабильность

Специа-лизация

Рис. 1 — Принципы научной организации труда

**Принцип комплексности** предусматривает, что научная организация управленческого труда развивается не по одному направлению, а по их совокупности; касается не одного работника, а всего управленческого коллектива.

**Принцип системности** предусматривает взаимное согласование всех направлений рассмотрения объекта, а также устранение противоречий между ними. В результате такого подхода создается система организации труда, в рамках которой все ее составные части взаимно согласованы и действуют в интересах эффективного функционирования всей системы.

**Регламентация** - это установление и соблюдение определенных правил, положений, инструкций, нормативов и других нормативных документов, основанных на объективных закономерностях развития системы управления.

**Специализация** заключается в закреплении за каждым подразделом определенных функций, работ и операций с возложением на них полной ответственности за конечные результаты их деятельности в процессе управления. При этом следует иметь в виду, что существуют пределы специализации, которые нельзя преступать, чтобы не сдерживать творческий рост работников, не влиять негативно на содержательность их труда.

Трудовой коллектив должен работать в условиях стабильности его состава, функций и задач, что им решаются. Это не исключает динамики в развитии коллектива. Важно, чтобы изменение содержания и состава задач было обусловлено объективно необходимыми потребностями и происходило на научной основе.

**Целеустремленное творчество** заключается в достижении двух взаимозависимых целей: обеспечение творческого подхода при проектировании **и**внедрении передовых приемов труда и максимальное использование творческого потенциала управленческих работников в их повседневной деятельности.

Каждый из рассмотренных принципов имеет самостоятельное значение. Вместе с тем они дополняют друг друга, раскрывая разные средства общего подхода к организации управленческого труда.

**Вопрос 2. Направления научной организации труда.**

Научная организация труда аппарата управления осуществляется по следующим основным направлениям (рис.2).

Направления научной организации труда

Распределение и кооперация

Техническое обеспечение и механизация труда

Оплата и стимулирование труда

Нормирование труда

Благоприятный режим и условия труда

Рисунок 2. - Направления научной организации труда

Первое направление научной организации управленческого труда - оплата и стимулирование труда

Переход от административно командных методов управления к рыночной экономике, построенной на разнообразии форм собственности, предусматривает необходимость переосмысления сущности и содержания оплаты труда.

В основе механизма деления по труду лежат следующие критерии:

- определение оптимального соотношения централизованного регуляция заработной платы с правами организаций в области

оплаты труда;

- определение уровня минимальной зарплаты;

-разработка методики коллективно договорной регуляции деления по труды.

Уровень оплаты труда в организации должен быть таким, чтобы ее работники не завидовали рабочим конкурирующих фирм. Иначе может возникнуть такое явление, как "миграция рабочей силы", которая негативно повлияет на организацию.

Система оплаты и стимулирования труда должна отвечать следующим требованиям.

Оплата по результатам труда. Оплата по труду (формула "каждому - по труду") имеет двоякое толкование. Под трудом можно понимать или ее результат, или расходы (количество труда). Принцип "по расходам труда" гарантировал индивидуальную зарплату, но не регулировал ее.

Регуляция оплаты труда должна происходить с учетом расходов и результатов труда. Таким образом, платить нужно не по труду, а по его результатам.

Уверенность и защищенность работников. Заработная плата должна формировать у рабочих чувство уверенности в будущем и защищенности от изменений как во внешней, так и во внутренней среде организации. Задача заключается в том, чтобы рабочие максимум внимания сосредоточивали на решении главных задач организации. Их не должны отвлекать денежные проблемы, связанные с материальным обеспечением себя и своей семьи. Эту задачу должна решать гарантированная часть заработной платы.

Стимулирующий и мотивирующий аспект зарплаты. Система оплаты труда должна включать действующие средства стимулирования и мотивации. Работникам следует предоставлять возможность получать больше, чем просто фиксированную заработную плату. В связи с этим применяются дополнительные выплаты, прямо связанные с достижениями рабочих.

Дополнительные (поощрительные) формы оплаты труда за личный взнос. В добавление к основной заработной плате организация устанавливает разного рода льготы для лучших работников. Это выступает своего рода оценкой и признанием организацией особенно качественной работы рабочего или достижения им важных для организации результатов. Дополнительные формы оплаты труда включают скидки на покупку товаров предприятия; субсидии на питание; оплату расходов на образование; медицинское обслуживание; страхование жизни и т.п.

Принципы оплаты и стимулирования труда:

- универсальность (система оплаты труда должна одинаково хорошо функционировать в разных организационных структурах);

- простота;

- коллективная ответственность за выполнение установленных показателей;

- справедливость при делении коллективного заработка (размер зарплаты любого члена коллектива зависит только от личного взноса и никаких границ не имеет);

- самостоятельность трудового коллектива не только в выборе стиля и методов работы, но и в определении величины заработной платы в зависимости от конечных результатов его работы.

Второе направление научной организации управленческого труда - деление и кооперация труда .

Третье направление научной организации управленческого труда - техническое обеспечение и механизация труда.

Так, необходимость широкого использования средств оргтехники возникает в связи с переходом к рыночным отношениям, ростом производства и изменением номенклатуры товаров, а также увеличением объемов информации, которая требует скорой ее обработки. Традиционные приемы сбора, обработки и передачи информации становятся малоэффективными, а это требует поиска и внедрения высокопродуктивных систем механизации и автоматизации управленческого труда.

Внедрение даже самых простых средств техники управления сокращает затрачиваемое на обработку документов время приблизительно на 20 %, а системное их приложение увеличивает производительность управленческого труда в 3 раза.

Кроме того, широкое использование разных технических средств позволяет осуществить переход на качественно новый уровень управления, способствует эффективному решению многих управленческих задач, обеспечивает обработку информации в минимально короткий срок.

Однако стоит иметь в виду, что применение технических средств управления должно осуществляться на основе комплексного подхода, с учетом глубокого анализа технико-экономических показателей управляемой системы. Это связано с тем, что средства оргтехники не являются сами по себе универсальным средством повышения производительности труда работников административно-управленческого персонала. Вместе с тем они могут оказать действенную помощь в снижении расходов времени на выполнение технических операций по обработке информации и тем самым увеличить ресурсы времени на творческие процессы, сделать управленческий труд интенсивнее и результативнее.

Выделяют два основных направления механизации и автоматизации управленческого труда:

- реализуется путем внедрения современных электронно-вычислительных систем, разработки экономико-математических методов и моделей и использования на их основе АСУ;

- реализуется с помощью применения организационной техники и разработанных на ее основе организационных проектов и систем комплексной механизации и автоматизации управленческого труда.

В зависимости от использования тех или других средств организационной техники можно выделить три основных направления механизации и автоматизации управленческого труда:

- механизация отдельных операций;

- механизация групп операций и процедур управления;

- создание систем комплексной механизации и автоматизации процессов реализации всех функций управления.

Организационной техникой, или техникой управления принято называть совокупность средств, которые используются для рациональной организации и автоматизации управленческих работ с целью повышения оперативности, эффективности и культуры управления.

Механизации, в первую очередь, подлежат бухгалтерский и первичный учет, оперативное руководство, плановые расчеты, делопроизводство, учет кадров, общее руководство, хозяйственно-техническое обслуживание.

Степень механизации управленческого труда в результате ее кооперации является разной. Так, на этапе сбора и передачи информации труд работников системы управления по своему содержанию является преимущественно техническим, вспомогательным. Она характеризуется повторяемостью и массовостью операций, что позволяет эффективно использовать средства оргтехники. На этапе анализа и обработки информации преобладают логические операции.

**Контрольные вопросы:**

1. Назовите основные экономические задачи НОТ.

2. Дайте определение понятию Социальные задачи НОТ.

3. Назовите основные задачи научной организации труда.

4. Назовите основные принципы научной организации труда.

5. Назовите направления научной организации труда.

6. Перечислите принципы оплаты и стимулирования труда.

7. Перечислите основные направления механизации и автоматизации управленческого труда.