

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ДЕРЖАВНА ФІНАНСОВА АКАДЕМІЯ

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Навчально-наочний посібник
для студентів вищих навчальних закладів

Дніпропетровськ – 2014

УДК 331.103(075.8)
ББК 65.242

О64 **Організація праці** : навчально-наочний посібник для студентів вищих навчальних закладів / за наук. ред. д.е.н., проф. А.Г. Бабенка. – Дніпропетровськ : Дніпр. держ. фін. акад., 2014. – 228 с.

ISBN 978-966-8866-99-9

Навчально-наочний посібник з дисципліни «Організація праці» призначений для студентів вищих навчальних закладів, які проходять підготовку за галуззю знань 0305 «Економіка та підприємництво».

Матеріал подано у вигляді структурно-логічних схем і таблиць. У кінці кожного розділу вміщено питання для самоконтролю та тести. До посібника також входять термінологічний словник, список використаних джерел.

Призначений для студентів, аспірантів, викладачів.

Рецензенти:

П.М. Макаренко – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємства Полтавської державної аграрної академії

Г.В. Назарова – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці Харківського національного економічного університету

І.Д. Падерін – доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємств Дніпропетровської державної фінансової академії

Рекомендовано Вченою радою
Дніпропетровської державної фінансової академії
Протокол № 12 від 26.06.2014

ISBN 978-966-8866-99-9

© Колектив авторів, 2014

© ДДФА, 2014

ЗМІСТ

Передмова	6
РОЗДІЛ 1. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ЗМІСТ, ЗАВДАННЯ	8
1.1. Праця як економічна категорія, її економічне і соціальне значення.....	8
1.2. Основні елементи процесу праці. Праця як об'єкт організації.....	12
1.3. Методологічні основи організації праці.....	17
1.4. Нормативна база організації праці. Правове та наукове забезпечення організації праці	19
Питання до самоконтролю.....	21
Тести до самоконтролю знань.....	21
РОЗДІЛ 2. СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	23
2.1. Поняття наукової організації праці.....	23
2.2. Історичний процес розвитку організації праці і науки про працю. Зміст і значення системи Тейлора.....	27
2.3. Основні етапи, досягнення та прорахунки в розвитку теорії і практики організації праці в СРСР і Україні.....	29
Питання до самоконтролю.....	31
Тести до самоконтролю знань.....	31
РОЗДІЛ 3. ЕКОНОМІЧНА І СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	33
3.1. Поняття економічної та соціальної ефективності праці.....	33
3.2. Система показників економічної ефективності вдосконалення організації праці та методика їх розвитку.....	37
3.3. Соціальна ефективність удосконалення праці.....	47
Питання до самоконтролю.....	48
Тести до самоконтролю знань.....	49
РОЗДІЛ 4. ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС, МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОСНОВИ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ	51
4.1. Планування праці як основа її організації.....	51
4.2. Трудовий процес. Класифікація трудових процесів	55
4.3. Виробнича операція, її визначення та структура.....	57
4.4. Методи дослідження трудових процесів.....	59
4.5. Основи раціоналізації трудових процесів.....	61
Питання до самоконтролю.....	63
Тести до самоконтролю знань.....	63
РОЗДІЛ 5. ПОДІЛ І КООПЕРУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	65
5.1. Сутність і соціально-економічне значення процесів суспільного поділу і кооперування праці.....	65

5.2. Основні форми поділу праці	66
5.3. Форми і значення кооперування праці на підприємстві.....	75
5.4. Суміщення функцій, професій.....	77
5.5. Багатоверстатне обслуговування.....	78
Питання до самоконтролю.....	79
Тести до самоконтролю знань.....	79
РОЗДІЛ 6. ОРГАНІЗАЦІЯ І ОБСЛУГОВУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ.....	82
6.1. Поняття робочого місця. Класифікація робочих місць та вимоги до їх організації.....	82
6.2. Оснащення робочих місць.....	85
6.3. Планування робочих місць.....	88
6.4. Сутність і основні функції обслуговування робочих місць.....	93
Питання до самоконтролю.....	97
Тести до самоконтролю знань.....	97
РОЗДІЛ 7. АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ.....	99
7.1. Типове проектування організації робочих місць.....	99
7.2. Атестація робочих місць.....	102
7.3. Раціоналізація робочих місць.....	111
Питання до самоконтролю.....	115
Тести до самоконтролю знань.....	115
РОЗДІЛ 8. КОЛЕКТИВНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ.....	118
8.1. Сутність колективної форми організації праці	118
8.2. Виробнича бригада як основна форма колективної праці.....	121
8.3. Організація праці в бригадах. Ефективність діяльності виробничих бригад.....	123
Питання до самоконтролю.....	125
Тести до самоконтролю знань.....	125
РОЗДІЛ 9. УМОВИ ПРАЦІ.....	128
9.1. Фактори, що визначають умови праці на виробництві.....	128
9.2. Класифікація умов праці.....	132
9.3. Оцінка умов праці. Карта умов праці на робочому місці.....	133
9.4. Державне регулювання умов праці.....	136
Питання до самоконтролю.....	138
Тести до самоконтролю знань.....	139
РОЗДІЛ 10. РЕЖИМИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ.....	140
10.1. Режими праці та відпочинку, їх основні типи і значення для підвищення ефективності праці.....	140
10.2. Працездатність людини. Методи раціоналізації режимів праці та відпочинку.....	143
10.3. Соціально-економічні заходи щодо поліпшення умов праці.....	148
Питання до самоконтролю.....	149
Тести до самоконтролю знань.....	149

РОЗДІЛ 11. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ	152
11.1. Трудове, економічне виховання і профорієнтація молоді як необхідна і важлива передумова ефективної організації праці.....	152
11.2. Сутність і зміст кадрової політики підприємства в умовах ринкової економіки	156
11.3. Форми й ефективність підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів	157
Питання до самоконтролю.....	166
Тести до самоконтролю знань.....	167
РОЗДІЛ 12. ДИСЦИПЛІНА І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ	168
12.1. Поняття «дисципліна праці». Фактори, що впливають на дисципліну праці.....	168
12.2. Методи зміцнення дисципліни праці.....	171
12.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку.....	173
12.4. Поняття мотивації. Матеріальна мотивація трудової діяльності.....	176
12.5. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.....	182
Питання до самоконтролю.....	185
Тести до самоконтролю знань.....	186
РОЗДІЛ 13. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ (робота менеджера)	188
13.1. Особливості праці менеджера.....	188
13.2. Типовий проект організації робочого місця менеджера.....	191
13.3. Автоматизоване робоче місце (АРМ) менеджера.....	195
Питання до самоконтролю.....	197
Тести до самоконтролю знань.....	198
РОЗДІЛ 14. УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	199
14.1. Управління організацією праці на макро- і мікрорівні. Участь профспілок у поліпшенні організації праці.....	199
14.2. Науково-методичне і правове регулювання організації праці	203
14.3. Комплексний аналіз організації праці на підприємстві.....	205
14.4. Упровадження і стимулювання заходів із вдосконалення організації праці на підприємстві.....	208
Питання до самоконтролю.....	211
Тести до самоконтролю знань.....	211
Термінологічний словник	213
Рекомендована та використана література	223

ПЕРЕДМОВА

Сучасні соціально-економічні процеси характеризуються принциповою зміною ролі організації, нормування і оплати праці у суспільному виробництві. У розвитку науково-технічного прогресу, перебудові та вдосконаленні господарського механізму особливо важливого значення набуває саме організація праці.

Досвід країн з розвинутою ринковою економікою свідчить, що без нормативного регулювання тривалості робочого часу, розширення сфери нормування праці, визначення рівня напруженості норм праці, раціональної її організації неможливо досягти високої ефективності виробництва. Наразі висуваються високі вимоги не лише до засобів і предметів праці, але й до працівників. Спеціальні знання, висока професійна підготовка, загальна культура людини – все це стає гарантом високоефективної праці. Однак слід зазначити, що процеси механізації та автоматизації виробництва, впровадження робототехнічних систем і новітніх технологій завжди обмежені у часі, тоді як процеси організації праці є безперервними.

Інтенсивне проникнення науки і передового досвіду у виробництво, різноманітність і складність управління працею надзвичайно актуалізують проблему готовності фахівців до роботи в нових умовах. У цьому сенсі вивчення дисципліни «Організація праці» має ґрунтуватися на усвідомленні нерозривного взаємозв'язку технологій і людей у єдиному виробничому процесі. Організація праці забезпечує найбільш ефективні шляхи використання матеріальних і трудових ресурсів, створює умови для збереження здоров'я працівників та розвитку їх творчого потенціалу.

Організація праці як наука вивчає живу працю: форми розподілу і кооперації праці, її прийоми і методи, організацію і обслуговування робочих місць, умови, режими праці і відпочинку тощо. Це спеціальна економічна наука, яка розвивається під впливом фундаментальної економічної теорії та пов'язана з іншими спеціальними економічними дисциплінами: економікою і соціологією праці, організацією виробництва, економічною статистикою, бухгалтерським обліком, фінансами, а також з галузевими економічними науками і господарською практикою.

Мета цього посібника - допомогти отримати, розширити і поглибити знання з організації праці в сучасних умовах, виробити та закріпити навички аналізу стану організації праці на підприємстві, навчитися виявляти економічні закономірності організації праці.

Навчально-наочний посібник «Організація праці: схеми, таблиці, коментарі» підготовлений для студентів, які навчаються за галуззю

знань 0305 «Економіка та підприємництво», напрям кваліфікаційної підготовки 6.030505 «Управління персоналом та економіка праці».

Навчальний наочний посібник призначений надати допомогу студентам організувати роботу з самостійного вивчення дисципліни «Організація праці» з метою засвоєння теоретичного матеріалу та набуття навичок, застосування системного підходу до вирішення проблем організації праці на рівні держави, галузі, підприємства.

Посібник допоможе застосовувати знання з теорії і практики організації праці у професійній діяльності в сучасних організаціях як відкритих соціально-економічних системах, дозволить підтримати здатність до навчання й постійного підвищення рівня професійних знань.

У процесі вивчення дисципліни забезпечується формування у студентів різностороннього аналітичного мислення у сфері організації праці. Побудова і логіка викладення матеріалу дасть можливість розкрити взаємозалежність різних напрямів діяльності з організації праці.

Посібник буде корисний як для студентів і слухачів курсів підвищення кваліфікації, аспірантів, фахівців-практиків, так і для непрофесіоналів, які бажають зрозуміти сутність організації праці.

Навчально-наочний посібник підготовлений авторським колективом кафедри управління персоналом та економіки праці Дніпропетровської державної фінансової академії у такому складі:

К.В. Бондаревська, кандидат економічних наук – розділ 12;

Н.В. Волкова, кандидат наук з державного управління – розділ 11;

О.О. Гетьман, кандидат економічних наук, доцент – розділи 3, 5; 6;

А.П. Гірман, кандидат політичних наук, доцент – передмова, розділи 1, 2, 4, 6, 8, 9, 13; 14;

А.В. Лобза, доцент кафедри – розділ 7;

Л.Ю. Семенова, кандидат економічних наук, доцент – розділ 10.

Навчально-наочний посібник підготовлено за науковою редакцією доктора економічних наук, професора А.Г. Бабенка. Керівник авторського колективу – А.П. Гірман, кандидат політичних наук, доцент.

Автори будуть вдячні користувачам навчально-наочного посібника за критичні зауваження та побажання.

Розділ

1

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: СУТНІСТЬ, ЗМІСТ, ЗАВДАННЯ

1.1. Праця як економічна категорія, її економічне і соціальне значення.

1.2. Основні елементи процесу праці. Праця як об'єкт організації.

1.3. Методологічні основи організації праці.

1.4. Нормативна база організації праці. Правове та наукове забезпечення організації праці.

1.1. Праця як економічна категорія, її економічне і соціальне значення

Праця – це цілеспрямована, усвідомлена, універсальна і організована діяльність індивіда, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб





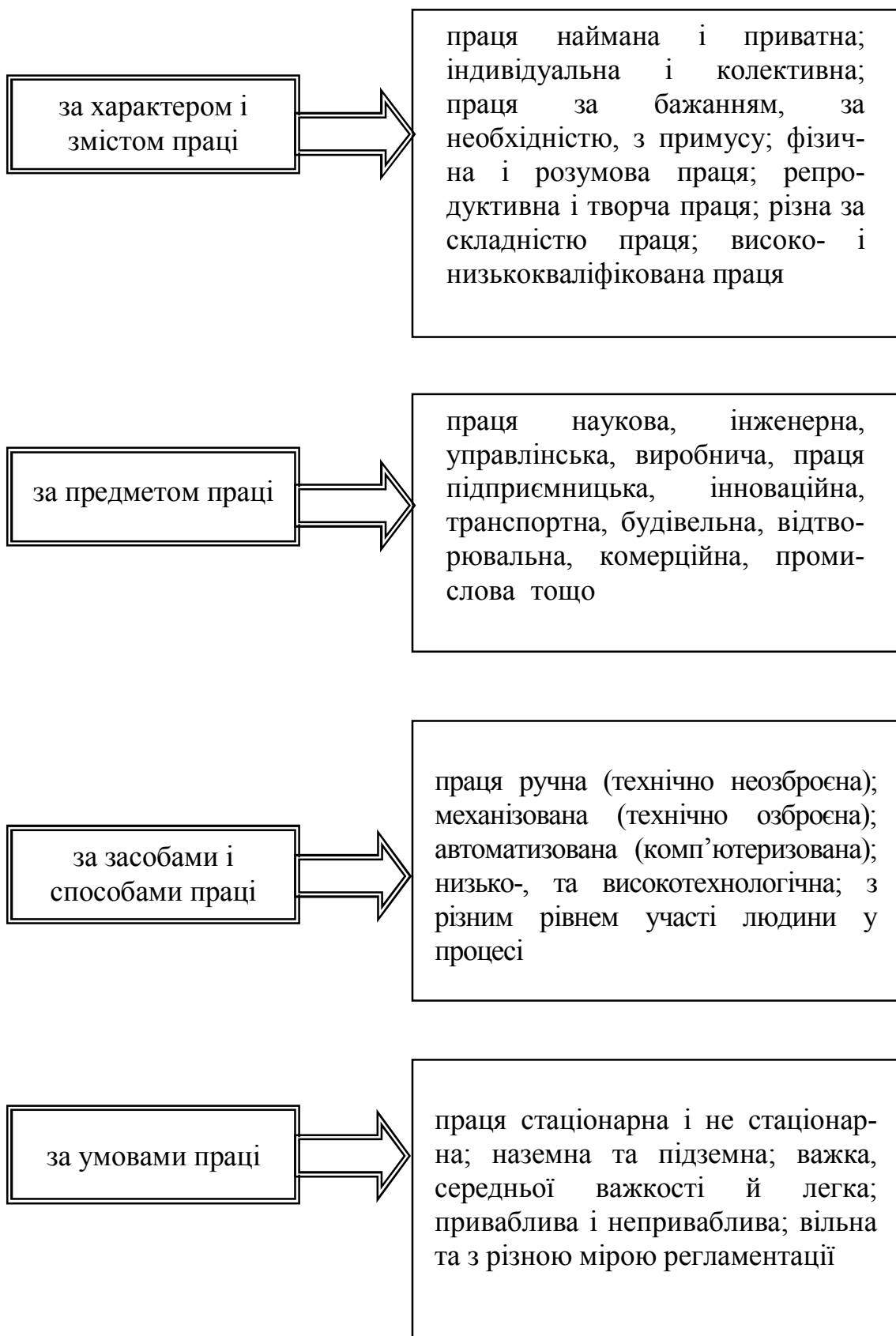
Економічне значення праці: продуктивна праця у сфері матеріального і нематеріального виробництва – це основа економічного зростання, добробуту населення, розвитку конкретної людини та прогресу суспільства в цілому

Соціальне значення праці: праця – це основна сфера життєдіяльності та розвитку людини, необхідна умова життя суспільства і складна форма взаємовідносин людей у процесі виробничої діяльності

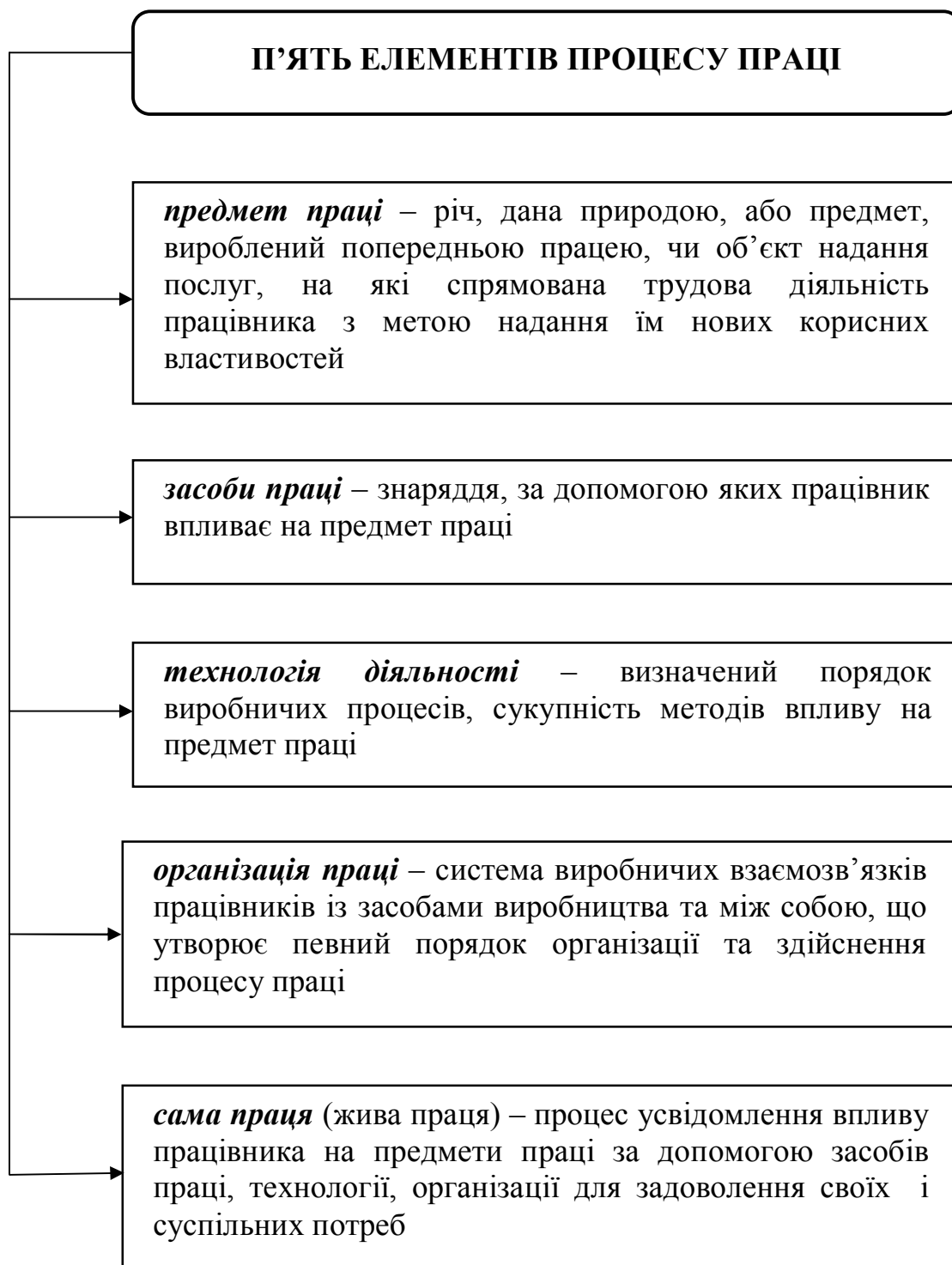


Праця являє собою комплексну діяльність, що реалізується в рамках відповідних суспільних груп і відносин, основними серед яких є виробничі, вони включають відносини щодо виробництва, розподілу, обміну і споживання продуктів праці

КЛАСИФІКАЦІЯ ВИДІВ ПРАЦІ ЗА ГРУПАМИ ОЗНАК



1.2. Основні елементи процесу праці. Праця як об'єкт організації



ФАКТОРИ, ЩО ВИЗНАЧАЮТЬ НЕОБХІДНІСТЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Високий рівень розвитку продуктивних сил, використання складної техніки і технології виробництва

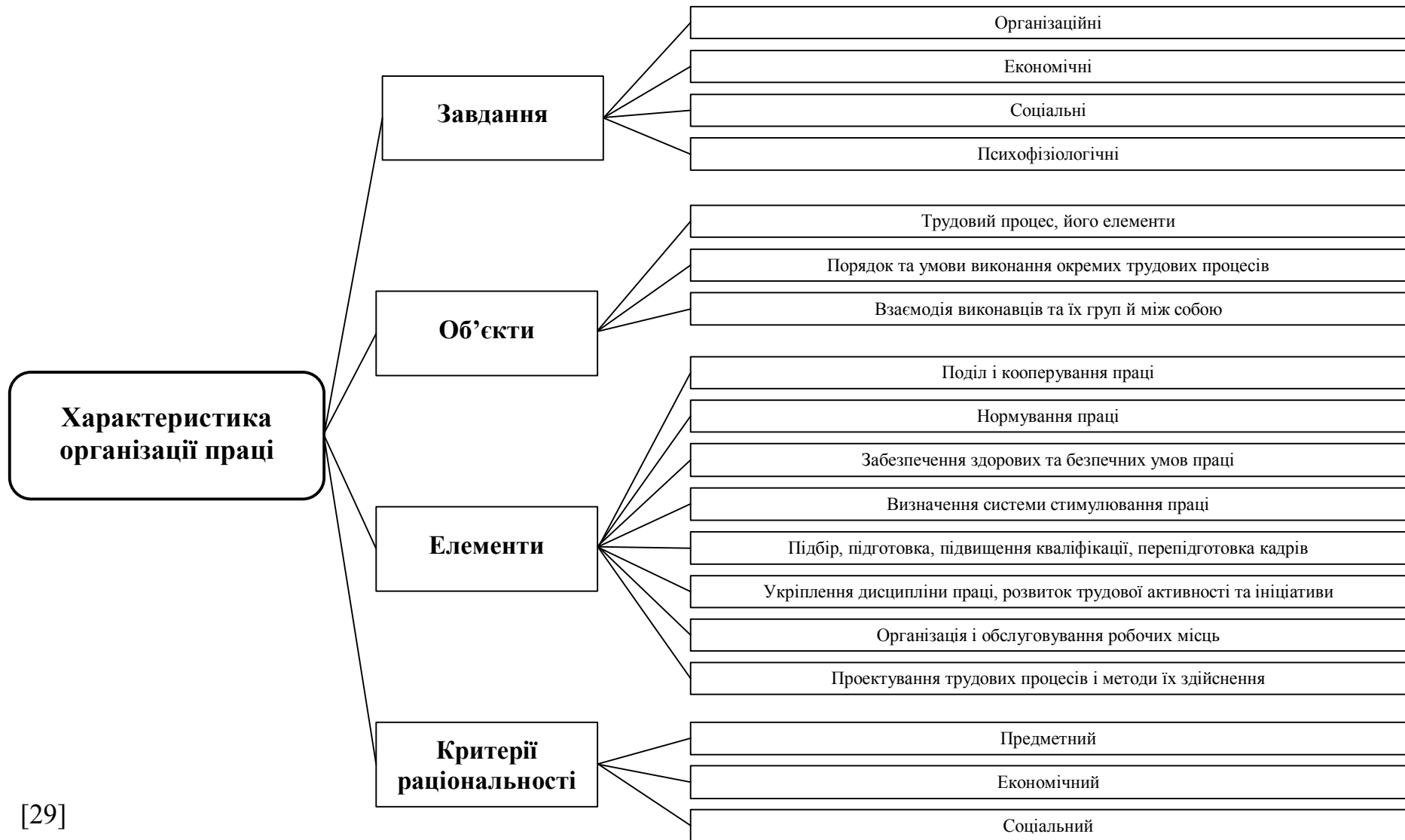
Краще організована праця за інших рівних умов, що забезпечує досягнення вищих результатів

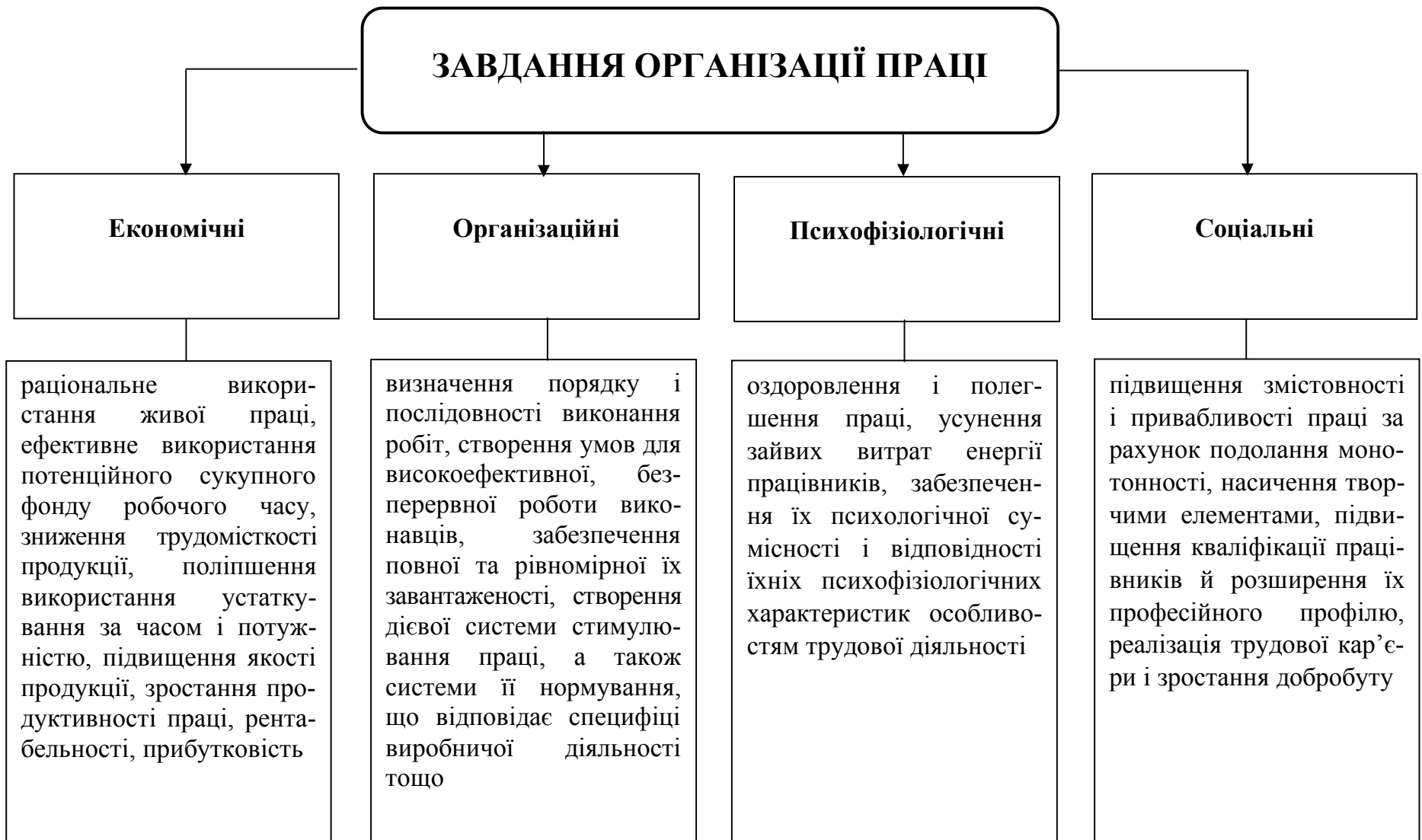
У сучасній економіці організація праці надає конкурентні переваги

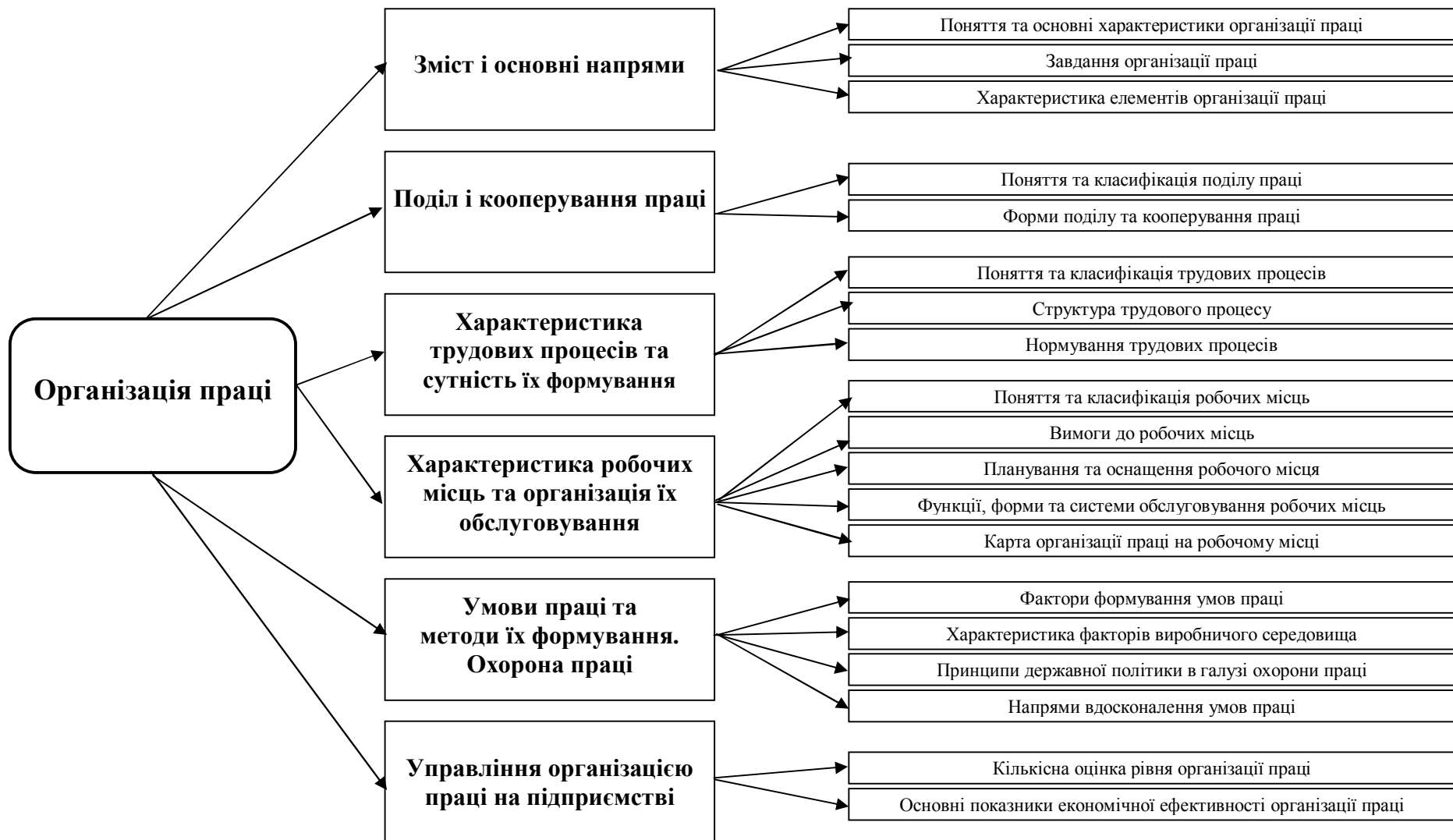
Організація праці – це система заходів, що забезпечує раціональне використання робочої сили, а саме: розстановку людей в процесі виробництва, розподіл, кооперацію, нормування, планування та стимулювання праці, організацію й обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці

Раціональна організація праці *сприяє* ефективному використанню устаткування і часу, підвищенню продуктивності праці, зниженню собівартості продукції, збільшенню рентабельності виробництва

Предметом організації праці є трудовий процес у всіх його виявах







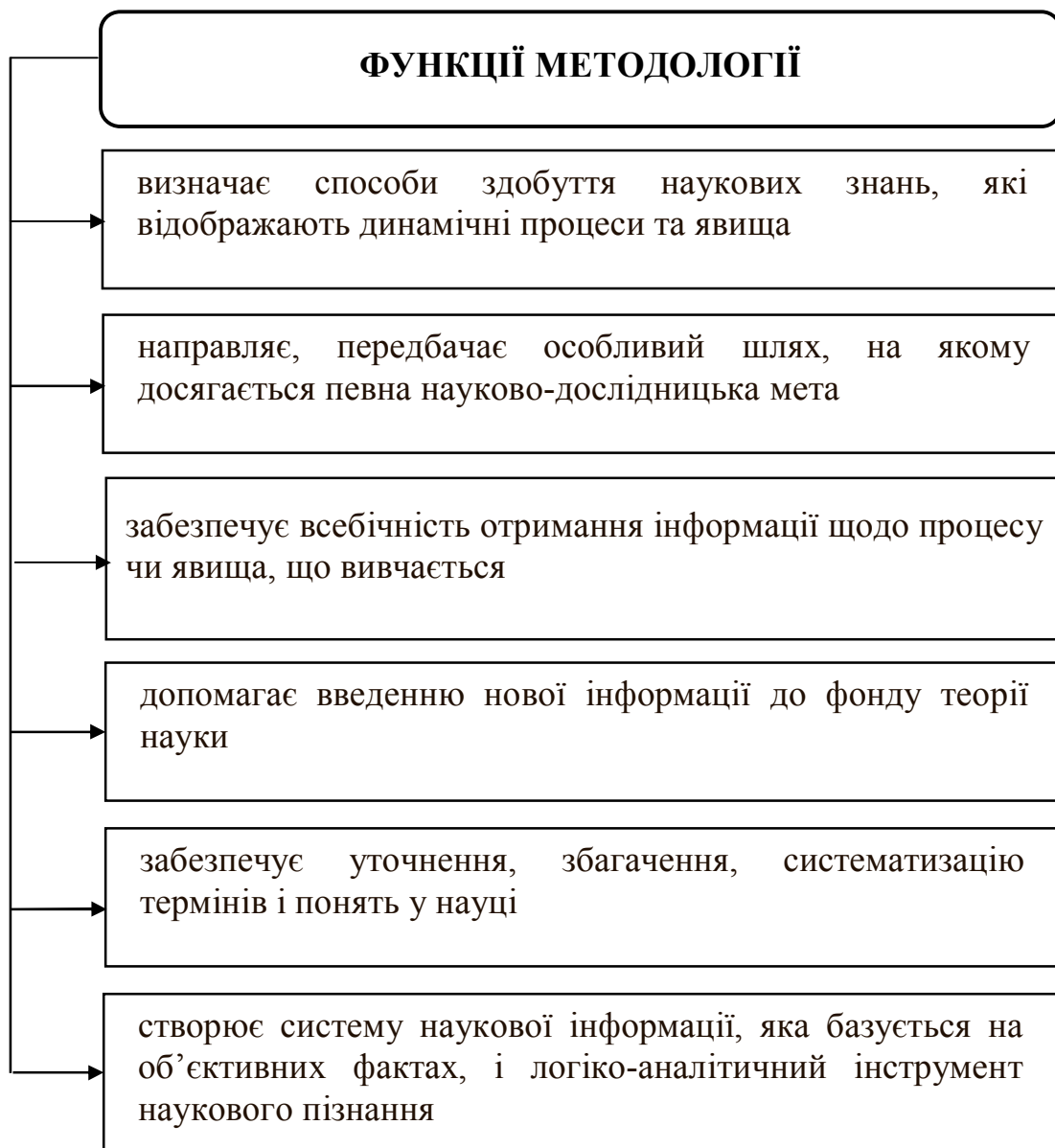
Анатовано автором [29]

1.3. Методологічні основи організації праці

Методологія (гр. methodos – спосіб, метод і logos – наука, знання) – вчення про правила мислення при створенні теорії науки.

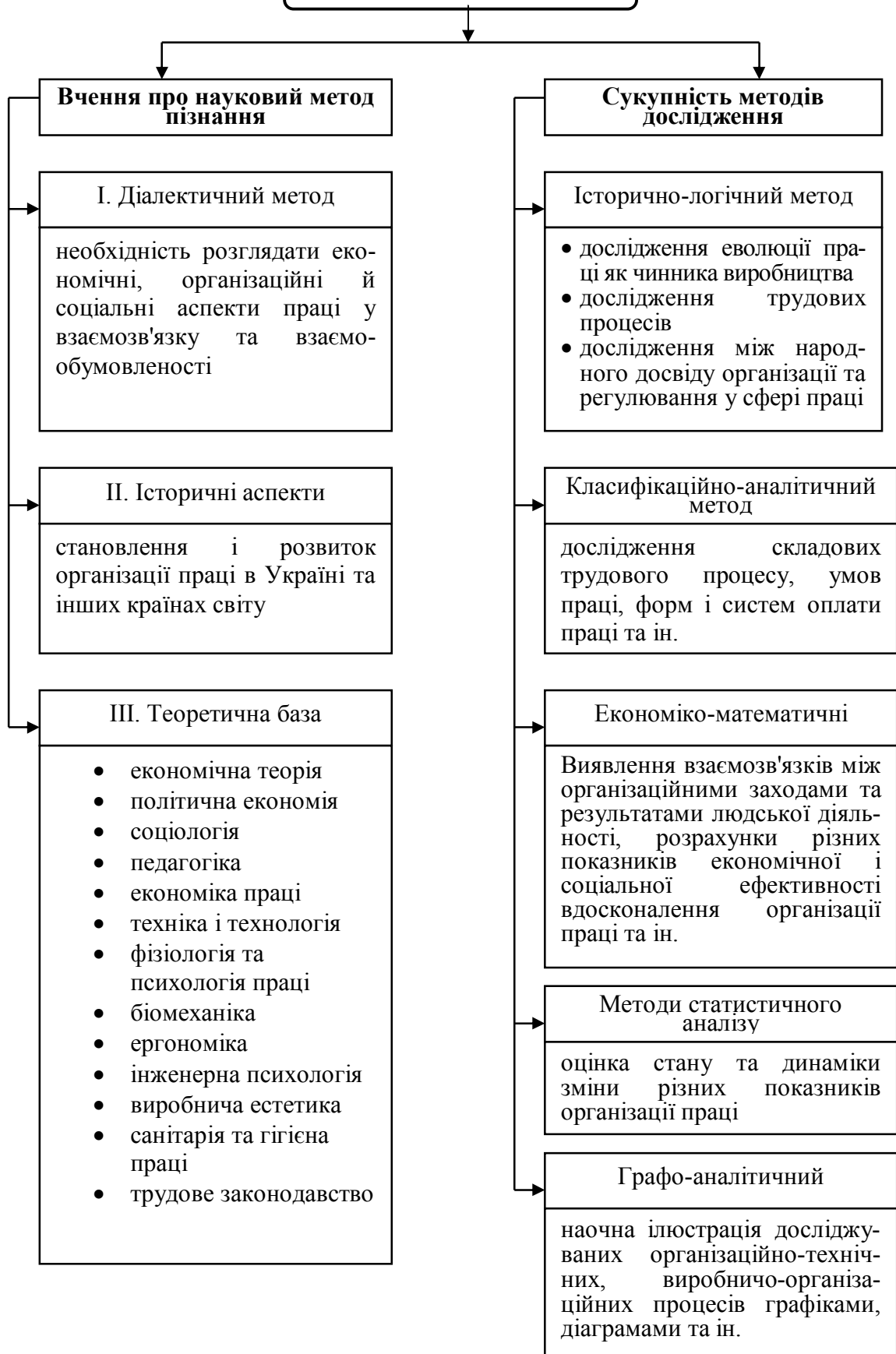
У вітчизняній науковій традиції методологію розглядають як учення про науковий метод пізнання або як систему наукових принципів, на основі яких базується дослідження і здійснюється вибір сукупності пізнавальних засобів, методів, прийомів дослідження

[30]



[30]

МЕТОДОЛОГІЯ НОП



1.4. Нормативна база організації праці. Правове та наукове забезпечення організації праці

Нормативна база організації праці – це правові акти, закони, а також принципи та правила, що стосуються організації праці і слугують головним інструментарієм для фахівців з організації праці на підприємствах:

- Конституція України;
- Кодекс законів України про працю;
- закони, прийняті Верховною Радою України:
Закон України «Про зайнятість населення»;
Закон України «Про колективні договори і угоди»;
Закон України «Про оплату праці»;
Закон України «Про охорону праці»;
Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін.;
- Постанови Кабінету Міністрів;
- Нормативні документи;
- Класифікатор професій ДК 003-2010;
- Система стандартів;
- СНІП (санітарні норми і правила);
- Будівельні норми та правила;
- Правила нагляду за безпечністю робіт;
- Галузеві стандарти та нормативні матеріали;
- Стандарти підприємств тощо

Конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці (МОП):

- Конвенції і рекомендації прийняті Міжнародною Конференцією праці (1919-1956 рр.) – Женева : Міжнародне бюро праці, 1991. – Т.1. – 776 с.
- Конвенції і рекомендації, прийняті Міжнародною Конференцією праці (1957-1990 рр.) – Женева : Міжнародне бюро праці, 1991. – Т. 2. – 784 с.
- Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються : Конвенція МОП від 3 червня 1970 року № 131.
- Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів : Конвенція МОП від 23 червня 1975 року № 142.
- Про сприяння зайнятості і захист від безробіття : Конвенція МОП від 21 червня 1988 року № 168 та ін.

Науково-методичне забезпечення:

- Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України;
- Методика визначення соціально-економічної ефективності заходів щодо поліпшення умов і охорони праці;
- Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442;
- Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу : Наказ МОЗ від 27.12.2001 року № 528;
- Інструкція по визначенню вартості робочої сили : Наказ Міністерства статистики України від 29 травня 1997 року № 131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України від 14 липня 1997 року № 258/2062 та ін.

Інформаційне забезпечення організації праці:

- Схема монтажу технічних засобів;
- Інструкція з експлуатації;
- Нормативи управлінської праці;
- Інструкції з техніки безпеки;
- Робочий проект будівлі (офісу);
- Специфікація на меблі та обладнання тощо

Регламентуюча документація організації праці:

- Статут підприємства;
- Договір засновників;
- Колективний договір;
- Філософія підприємства;
- Правила внутрішнього трудового розпорядку;
- Положення про оплату праці;
- Штатний розклад;
- Положення про підрозділи;
- Посадові інструкції;
- Регламенти підприємства;
- Контракти працівників та ін.

Питання до самоконтролю:

1. У чому полягає роль праці в розвитку людини і суспільства?
2. Що розуміється під організацією праці і які її елементи?
3. Які сутнісні значення мають терміни «організація» і «організація праці»?
4. З яких елементів складається організація праці на підприємстві? Дайте стислу характеристику цим елементам.
5. Які існують форми і методи залучення робітників підприємства до удосконалення організації праці на науковій основі?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Виберіть правильне визначення поняття «праця»:*
 - а) сукупність трудових функцій працівника;
 - б) фактор розвитку людини як сфера самоствердження особи;
 - в) поєднання робочої сили із засобами виробництва;
 - г) доцільна діяльність людей зі створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення потреби кожного індивіда і суспільства в цілому.
2. *У понятті «праця» основними аспектами є:*
 - а) процес;
 - б) діяльність;
 - в) мотив;
 - г) зміст;
 - д) взаємодія.
3. *Зміст праці - це:*
 - а) стійкість до певного виду діяльності;
 - б) розподіл конкретних трудових функцій на робочому місці і визначення сукупності виконаних операцій;
 - в) підготовчий, завершальний час.
4. *Факторами, що визначають необхідність організації праці, є:*
 - а) високий рівень розвитку продуктивних сил, використання складної техніки і технології виробництва;
 - б) забезпечення необхідного рівня життя працівників;
 - в) краще організована праця за інших рівних умов забезпечує досягнення вищих результатів;
 - г) у сучасній економіці організація праці надає конкурентні переваги.

5. *Зміст організації праці визначають напрями:*
- а) удосконалення форм розподілу та кооперації праці;
 - б) покращення організації та обслуговування робочих місць;
 - в) раціоналізація прийомів та методів праці;
 - г) удосконалення практики нормування праці;
 - д) підготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
 - е) створення сприятливих умов праці;
 - є) зміцнення дисципліни праці.
6. *Під суб'єктами організації праці розуміють:*
- а) власників;
 - б) орендодавців;
 - в) професійні спілки;
 - г) робітників.
7. *Методологія організації праці – це:*
- а) введення нової інформації до фонду теорії науки;
 - б) вчення про правила мислення при створенні теорії науки про працю;
 - в) спеціалізовані знання, орієнтовані на придбання необхідної компетенції.
8. *Процес праці включає в себе:*
- а) засоби праці, предмети праці;
 - б) працю, засоби праці, предмети праці;
 - в) працю, засоби праці, предмети праці, працівників;
 - г) засоби праці, предмети праці, виконавців праці;
 - д) працю, засоби праці, предмети праці, організацію праці, технологію діяльності.

Розділ

2

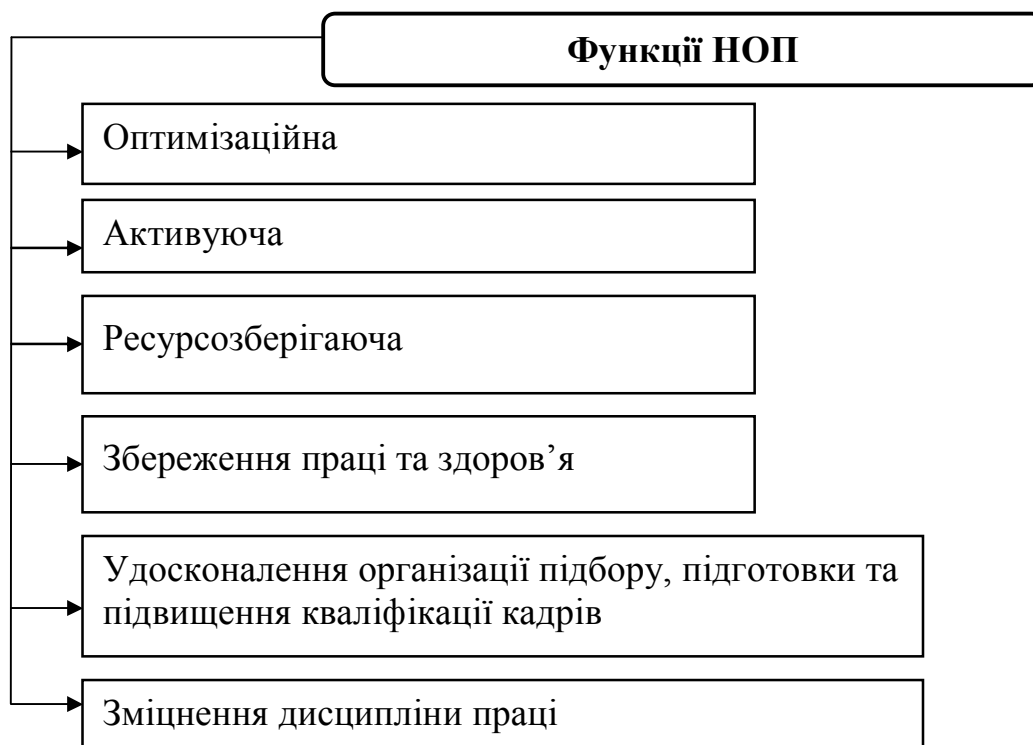
СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

- 2.1. Поняття наукової організації праці.
- 2.2. Історичний процес розвитку організації праці і науки про працю. Зміст і значення системи Тейлора.
- 2.3. Основні етапи, досягнення та прорахунки в розвитку теорії і практики організації праці в СРСР і Україні.

2.1. Поняття наукової організації праці

Наукова організація праці – це така організація праці, при якій практичному впровадженню конкретних заходів передують ретельний науковий аналіз трудових процесів і умов їх виконання, а самі практичні заходи базуються на досягненнях сучасної науки і передової практики

Теоретична база НОП – це сукупність досягнень науки, техніки та передового досвіду, на базі яких здійснюється безперервне вдосконалення організації праці

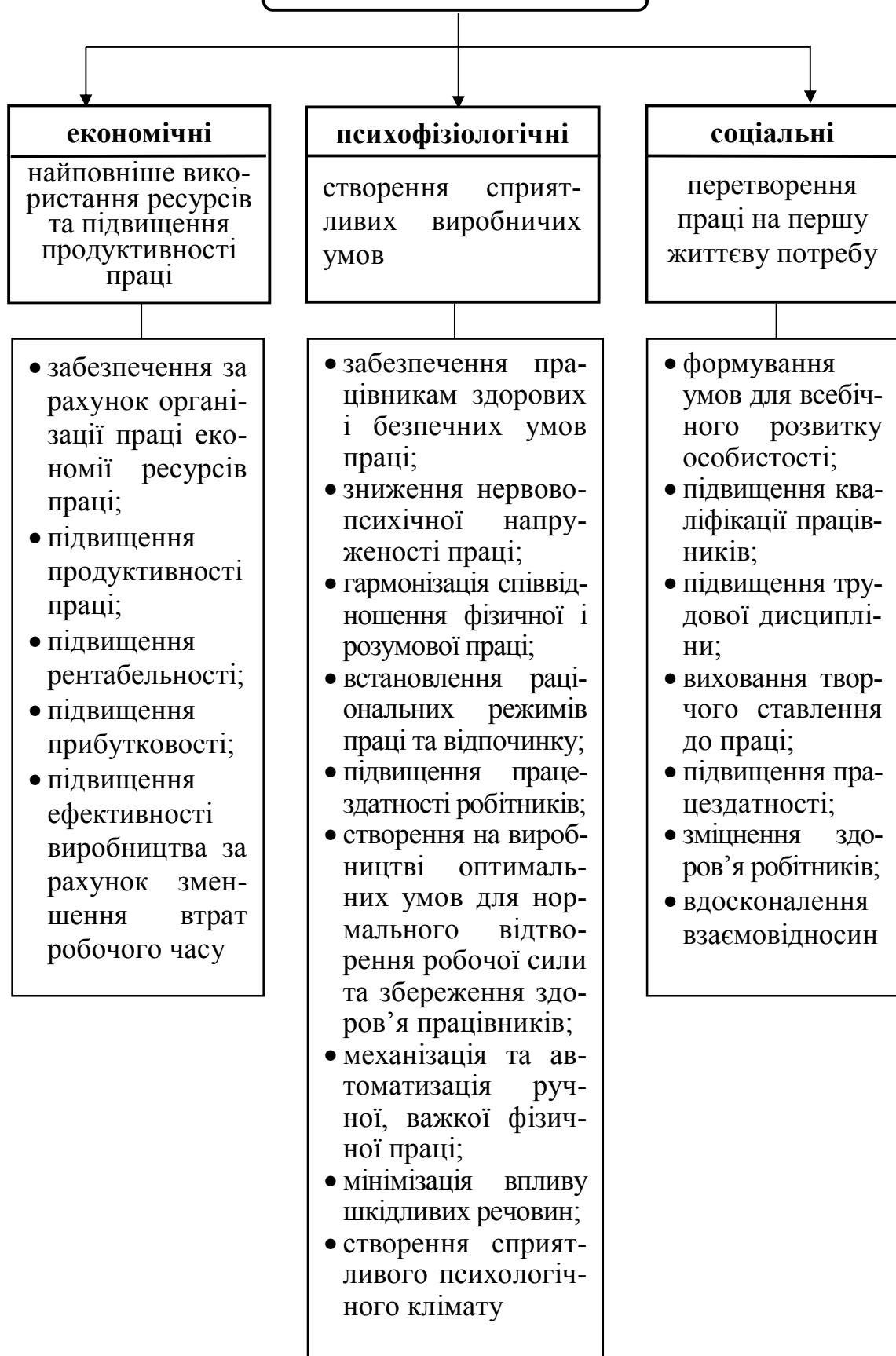


СКЛАДОВІ НАУКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	
Соціально- економічна складова	<p><i>визначає завдання, характер, зміст та заходи НОП:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • економічна теорія; • політична економія; • соціологія; • педагогіка; • економіка праці; • організація виробництва
Техніко-технологічна складова	<p><i>визначає зміст праці, форми та методи її організації залежно від техніки і технології:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • висновки і досягнення різних технічних наук; • передовий досвід у застосуванні нової техніки і технологій
Психофізіологічна складова	<p><i>визначає вплив заходів НОП на організм людини, її здоров'я і працездатність:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • фізіологія і психологія праці; • біомеханіка; • ергономіка; • інженерна психологія; • виробнича естетика
Правова складова	<p><i>являє собою сукупність законів, правових норм і правил, що регулюють питання стосовно праці:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Конституція України; • КЗпП України; • Закони; • Постанови КМ України; • СНП; • Правила нагляду за безпечністю робіт; • Галузеві стандарти

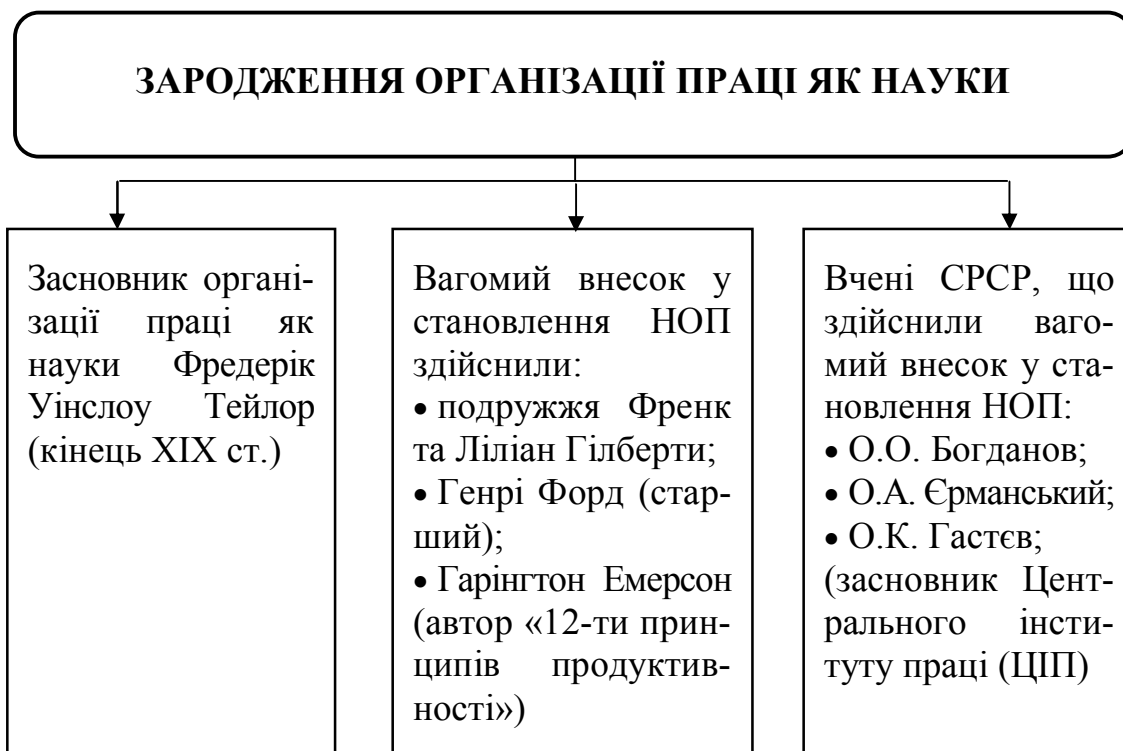
ОСНОВНІ НАПРЯМИ НОП

- Розробка та впровадження раціональних форм розподілу й кооперації праці
- Удосконалення організації та обслуговування робочих місць
- Раціоналізація трудового процесу, впровадження передових прийомів і методів праці
- Удосконалення нормування та планування праці
- Удосконалення форм і методів матеріального та морального стимулювання праці
- Створення сприятливих умов праці, розробка і впровадження науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку
- Удосконалення організації підбору, підготовки та підвищення кваліфікації кадрів
- Зміцнення дисципліни праці
- Розвиток творчої активності, творчого ставлення до праці

ЗАВДАННЯ НОП



2.2. Історичний процес розвитку організації праці і науки про працю. Зміст і значення системи Тейлора



Зміст і значення системи Тейлора

За допомогою систематизації всіх наявних досягнень у сфері організації виробничого процесу, Тейлор обрахував той обсяг роботи, виконуючи який робітник найбільш раціонально може віддавати свою робочу силу протягом тривалого часу.

Було запропоновано наукову систему знань про закони раціональної організації праці складовими елементами якої є:

- математичний спосіб обчислення собівартості;
- диференційована система оплати праці;
- метод вивчення часу і рухів;
- спосіб раціоналізації трудових прийомів, інструкційні карти

Ф. Тейлор розвивав наукову організацію праці в таких сферах:

- нормування (будь-яку працю можна структурувати і вимірювати);
- дослідження співвідношення часу і задачі (результат необхідно досягати до визначеного часу);
- систематичний добір і навчання працівників;
- наявність грошових стимулів

Основні положення розвитку НОП

Вчений	Короткий зміст досліджень НОП
1	2
Ф.У. Тейлор – засновник НОП (1856-1915)	<p>Принципи наукової організації праці та управління:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вивчення виробничих процесів здійснюється шляхом розподілення їх на операції, елементи операцій, рухи; 2) робітнику встановлюється конкретне напружене завдання; 3) робітників навчають раціональним прийомам, виробленим за допомогою хронометражу, фотографії робочого дня, або вивчення трудового процесу за допомогою кінозйомки; 4) робітник повинен бути тільки виконавцем, усі функції щодо розрахунків, підготовки до роботи покладаються на апарат управління; 5) передбачається повне використання робочого дня, створення на робочому місці умов для продуктивної праці, у тому числі наявність карти організації праці на робочому місці; 6) упроваджується підвищена оплата праці при виконанні встановленої напруженої норми
Ф.Б. Гілберт (1868-1924)	<p>Проводив дослідження в умовах масового поточного виробництва.</p> <p>Встановив, що для створення найбільш ефективних методів продуктивної праці при виконанні масових ручних операцій та прийомів необхідно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) аналізувати послідовність робочих рухів при виконанні операції; 2) встановлювати найкращу їх послідовність; 3) раціоналізувати трудові рухи з метою їх скорочення у часі; 4) ліквідувати зайві фізичні зусилля для полегшення праці
Г. Емерсон (1853-1931)	<p>Показав можливість раціоналізації праці у будь-якому масштабі.</p> <p>Встановив 12 принципів високої продуктивності праці:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) чітко встановлені цілі; 2) здоровий глузд; 3) компетентна консультація; 4) дисципліна; 5) справедливе ставлення до персоналу; 6) швидкий, надійний, повний, точний і постійний облік; 7) диспетчеризація; 8) норми та графіки; 9) умови праці; 10) нормування операцій; 11) письмові стандартні інструкції; 12) винагорода за високу продуктивність

1	2
Г. Форд (1869-1947)	Основні етапи безперервно-поточного виробництва: 1) попередня детальна розробка технологічного процесу; 2) впровадження механізації та автоматизації в процеси виробництва; 3) максимальний розподіл праці для забезпечення високого темпу роботи на конвеєрі; 4) повна стандартизація виробництва: сировини, матеріалів, технологічних і трудових прийомів, продукції, форм організації та управління
А. Файоль (1841-1925)	Розробив повну теорію менеджменту, визначив та дослідив його функції, принципи і т.ін. Його система передбачає проведення комплексу взаємопов'язаних робіт з управління промисловою компанією: 1) виробничо-технічна діяльність (виробництво, обробка, випробування, технічний контроль); 2) комерційна діяльність (купівля, продаж, обмін); 3) фінансова діяльність (пошук найбільш ефективних варіантів вкладання капіталу, пошук ринків збуту та закупівлі сировини і т.ін.); 4) техніка безпеки; 5) облік (розрахунок собівартості, акції, баланси, статистика); 6) адміністративна діяльність (планування, організація, керівництво)

2.3. Основні етапи, досягнення та прорахунки в розвитку теорії і практики організації праці в СРСР і Україні

Хронологічні періоди	Визначні події та досягнення НОП
1	2
1921 р.	Створення радянської школи наукової організації праці. Організація Центрального інституту праці (ЦІП) під керівництвом О.К. Гастєва
1920-і роки	Створення цілого ряду спеціальних науково-дослідницьких інститутів: Всеукраїнський інститут праці в Харкові, Казанський інститут НОП, Таганрозький інститут наукової організації виробництва та ін.

Продовження таблиці

1	2
Роки Великої Вітчизняної війни	Небачений трудовий підйом. У результаті підвищилася продуктивність праці, почали широко застосовуватися такі форми організації праці, як багатостаттєве обслуговування, поєднання професій, потокові лінії, нові методи організації
Повоєнні роки, 1955 р.	Завдання швидкого відновлення і подальшого розвитку народного господарства (широкий розмах творчої активності і виробничої ініціативи трудящих). Необхідність координації робіт, особливо стосовно розробки міжгалузевих проблем економіки і організації праці, привела до створення в 1955 р. Науково-дослідного інституту праці
1967 р.	Всесоюзна нарада з наукової організації праці. «Рекомендації по організації праці» на два десятиліття (аж до «перебудови») позначили напрями роботи з НОП у країні
1967 р.	Запропоновано почати підготовку інженерів і техніків-організаторів праці. У вишах, технікумах і ПТУ рекомендовано ввести вивчення курсу наукової організації праці
1985 р.	Увага до проблем НОП різко знизилася, а роботи з наукової організації праці почали згортатися
1980-і роки	На основі праць Т. Оно, У. Демінга, Д. Юрана та ін. сформувалися концепції якості та гнучкості виробництва, конкуренції на основі часового фактора: JIT (точно вчасно), Канбан, TQC (всеохопний контроль якості) та автоматизація виробництва (Рок-уїкес, СІМ, САД/САМ, роботи0 і т.ін.)
1990-і роки	Фірми почали застосовувати концепцію загального управління якістю, розгортання функції якості, спільне проектування, функціонально-вартісний аналіз, модель безперервних поліпшень. Міжнародна організація стандартизації ввела в дію міжнародні стандарти МС ІСО 9000

Питання до самоконтролю:

1. Хто вважається засновником науки про організацію праці? Назвіть перших закордонних дослідників у цій галузі.
2. Які науково-дослідні організації займалися питаннями НОП у перші роки радянської влади?
3. Які відомі вчені України зробили свій внесок в обґрунтування принципів наукової організації праці?
4. Які загальнодержавні заклади займалися питаннями НОП у перші роки радянської влади?
5. Дайте характеристику роботи з розвитку НОП у нашій країні в 60-70 роки.

Тести до самоконтролю знань:

1. *Засновником організації праці як науки вважається:*
 - а) Ф. Тейлор;
 - б) Ф. Гілберт;
 - в) Г. Емерсон;
 - г) О. Єрманський;
 - д) О. Гастєв;
 - е) О. Богданов.
2. *Функції НОП можна визначити як такі:*
 - а) оптимізаційна;
 - б) сануюча;
 - в) ресурсозаощадна;
 - г) активуюча.
3. *Поняття «праця» економісти розуміють як:*
 - а) процес утворення виробничих підрозділів;
 - б) можливість отримання прибутку;
 - в) розумовий і фізичний процес, що виконується людиною з метою виробництва товарів і послуг;
 - г) доцільну діяльність людини.

4. *Економічним завданням організації праці є:*

- а) економія фінансових ресурсів банківських структур;
- б) удосконалення законодавчої бази у сфері праці;
- в) забезпечення творчого розвитку працівників;
- г) максимально можлива економія праці.

5. *Зміст організації праці визначають напрями:*

- а) удосконалення форм розподілу й кооперації праці;
- б) покращання організації та обслуговування робочих місць;
- в) раціоналізація прийомів і методів праці;
- г) удосконалення практики нормування праці;
- д) підготовка та підвищення кваліфікації кадрів;
- е) створення сприятливих умов праці;
- є) розробка й упровадження науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку.

6. *Організація праці дає можливість забезпечити:*

- а) встановлення кількісних пропорцій живої праці;
- б) організацію та обслуговування робочих місць;
- в) застосування раціональних методів і прийомів праці;
- г) конструкторсько-технологічну підготовку виробництва.

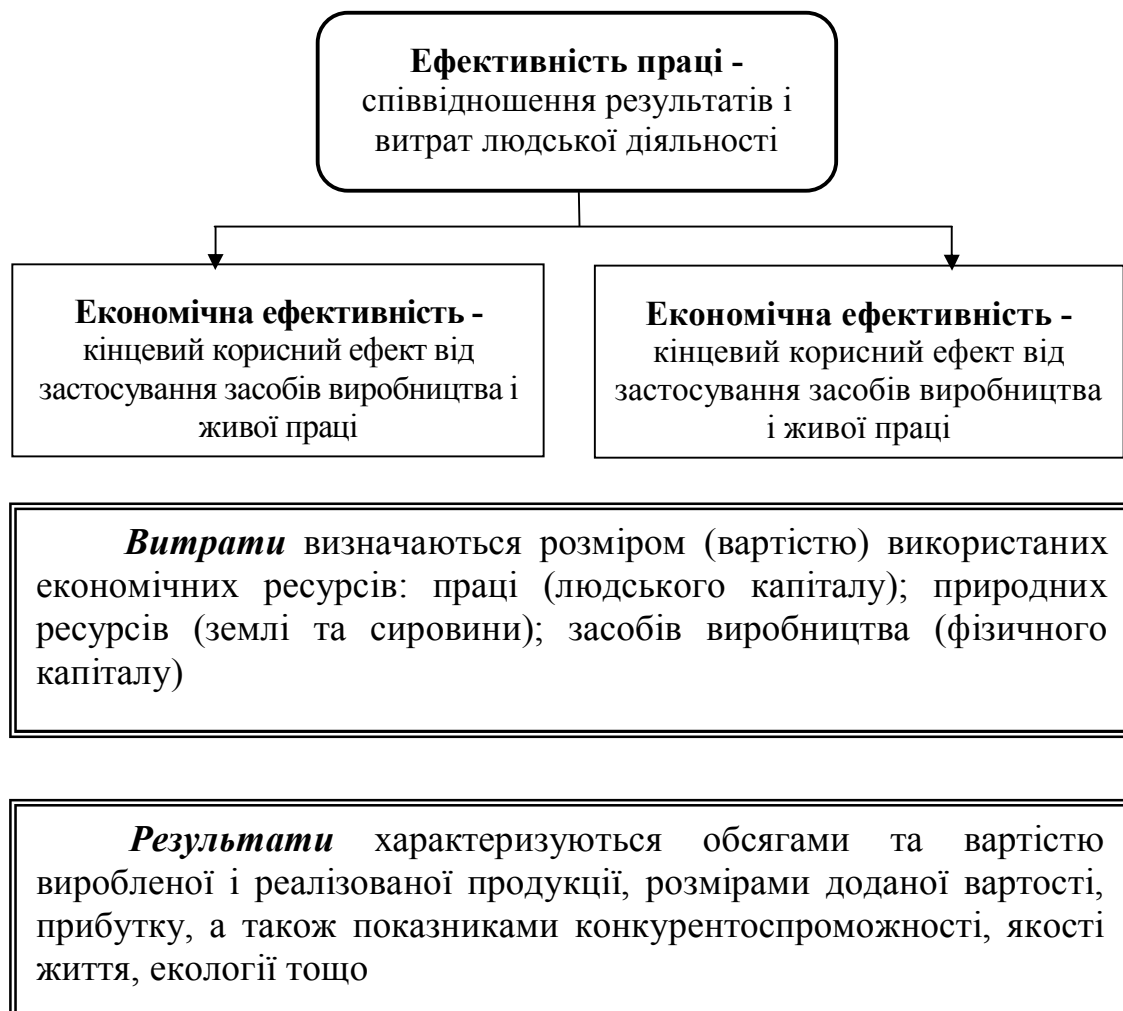
Розділ

3

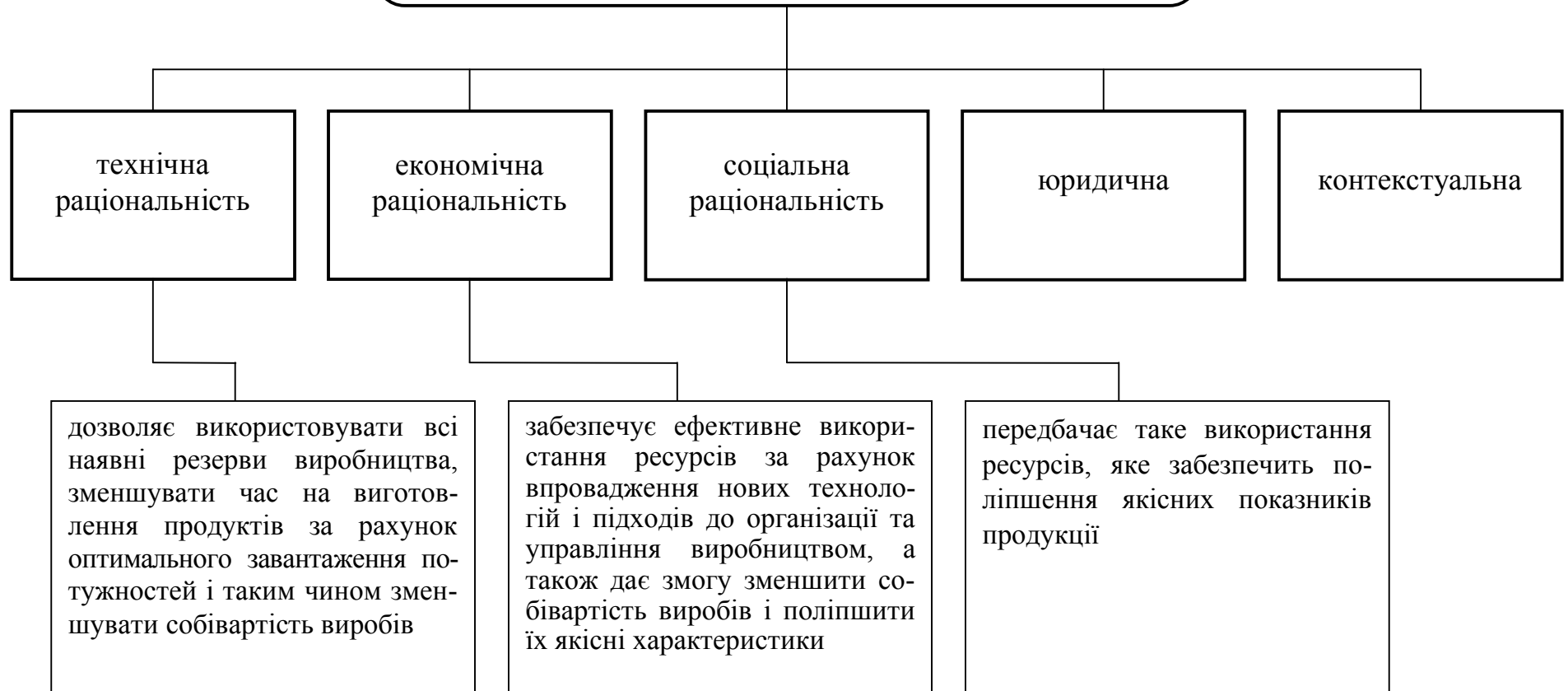
ЕКОНОМІЧНА І СОЦІАЛЬНА ЕФЕКТИВНІСТЬ УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

- 3.1. Поняття економічної та соціальної ефективності праці.
- 3.2. Система показників економічної ефективності вдосконалення організації праці та методика їх розвитку.
- 3.3. Соціальна ефективність удосконалення праці.

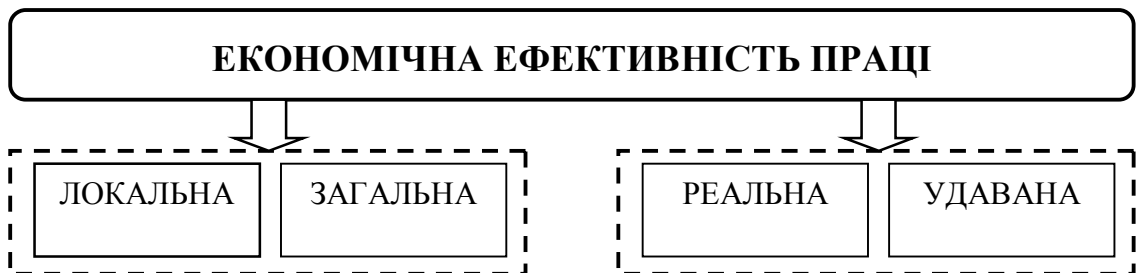
3.1. Поняття економічної та соціальної ефективності праці



КРИТЕРІЇ РАЦІОНАЛЬНОСТІ ОПТИМАЛЬНОГО ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ



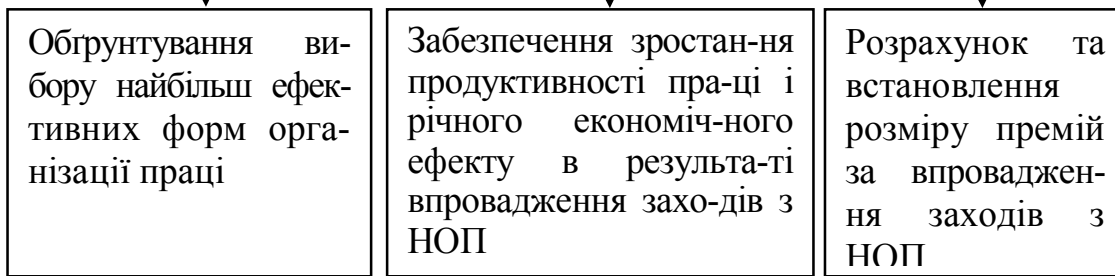
Автор	Визначення економічної ефективності
Г.А. Оганян	Економічна ефективність – це раціональне й ефективне використання не лише якогось одного з факторів виробництва (наприклад, робочої сили), а всіх виробничих факторів (уречевлені фактори виробництва, раціональне управління виробництвом тощо), що передусім залежить від їх оптимального розподілу
В.А. Бардаков	Економічний ефект визначається як різниця між вартісною оцінкою результатів і вартісною оцінкою сукупних витрат ресурсів на всіх етапах реалізації або здійснення заходів
С.В. Мочерний	Економічна ефективність – досягнення найбільших результатів за найменших затрат живої та уречевленої праці
О.О. Воронін	Економічна ефективність – це показник, який співвідносить отриманий ефект з поточними витратами, що обумовили цей ефект, чи економічними ресурсами, використаними для його отримання
Н.Д. Дарченко	Відношення результату до витрат вважається економічною ефективністю
Т.В. Якимчук	Економічна ефективність – результативність економічної системи, що виражається відношенням корисних кінцевих результатів її функціонування до витрачених ресурсів
Н.О. Чорна	Економічна ефективність виражає результативність виробництва і розраховується як відношення прибутку від впровадження конкретного заходу до витрат на його виконання
В.Г. Андрійчук	Економічна ефективність – це таке співвідношення між ресурсами і результатами виробництва, за якого отримують вартісні показники ефективності виробництва



Автор	Визначення соціальної ефективності
Г.А. Оганян	Соціальний ефект полягає, насамперед, у тому, що витрати праці сприяють підвищенню її результативності у виробництві через всебічний розвиток особи, підвищення рівня знань і культури, зміцнення здоров'я, збільшення вільного часу тощо
В.А. Бардаков	Соціальний ефект пов'язаний з соціальним захистом працівників: утворенням або відновленням робочих місць, підвищенням рівня зайнятості населення, підвищенням заробітної плати і доходів, забезпеченням безпеки життєдіяльності, задоволенням соціальних і духовних потреб, підвищенням кваліфікації робітників, зростанням якості і тривалості життя людини
С.В. Мочерний	Соціальна ефективність – відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства, інтересам окремої людини
Н.Д. Дарченко	Соціальна ефективність – відповідність результату суспільної праці потребам суспільства та особистості
Н.О. Чорна	Соціальна ефективність виражає ступінь задоволення потреб суспільства, тобто вона показує, наскільки господарська діяльність спрямована на саму людину, відповідає її потребам
В.Г. Андрійчук	Соціальна ефективність – поняття, що відображає поліпшення соціальних умов життя людей. Соціальна ефективність є, по суті, похідною від економічної ефективності

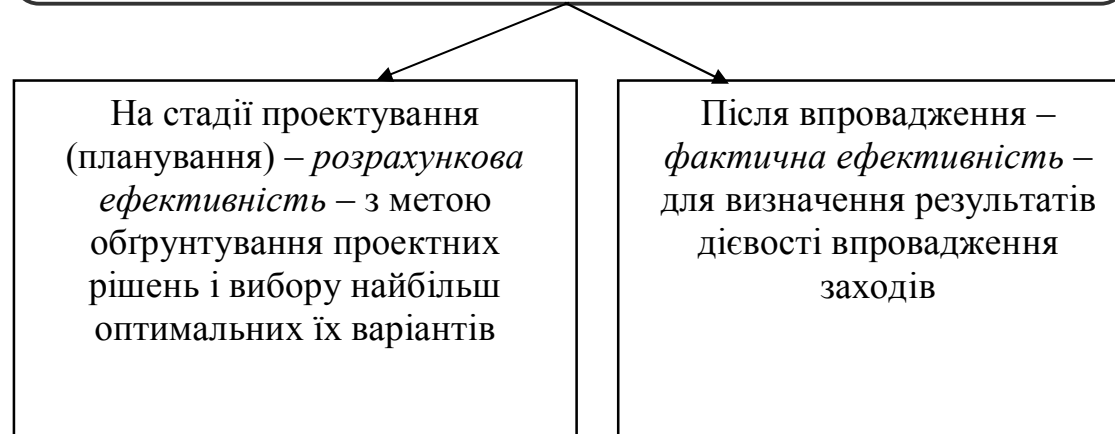


**ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРОВАДЖЕННЯ
ЗАХОДІВ З НОП розраховується з метою**

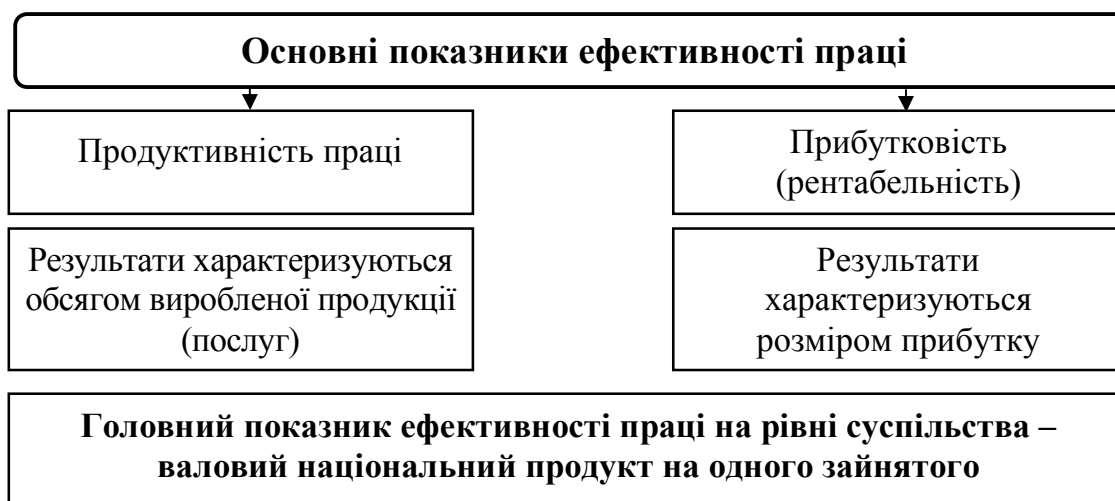


Визначення ступеня впливу заходів з НОП на основні техніко-економічні показники роботи підприємства та їх врахування при розробці планів економічного й соціального розвитку підприємства

**ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИЗНАЧАЄТЬСЯ НА
СТАДІЯХ РОЗРОБКИ І ВПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ З НОП**



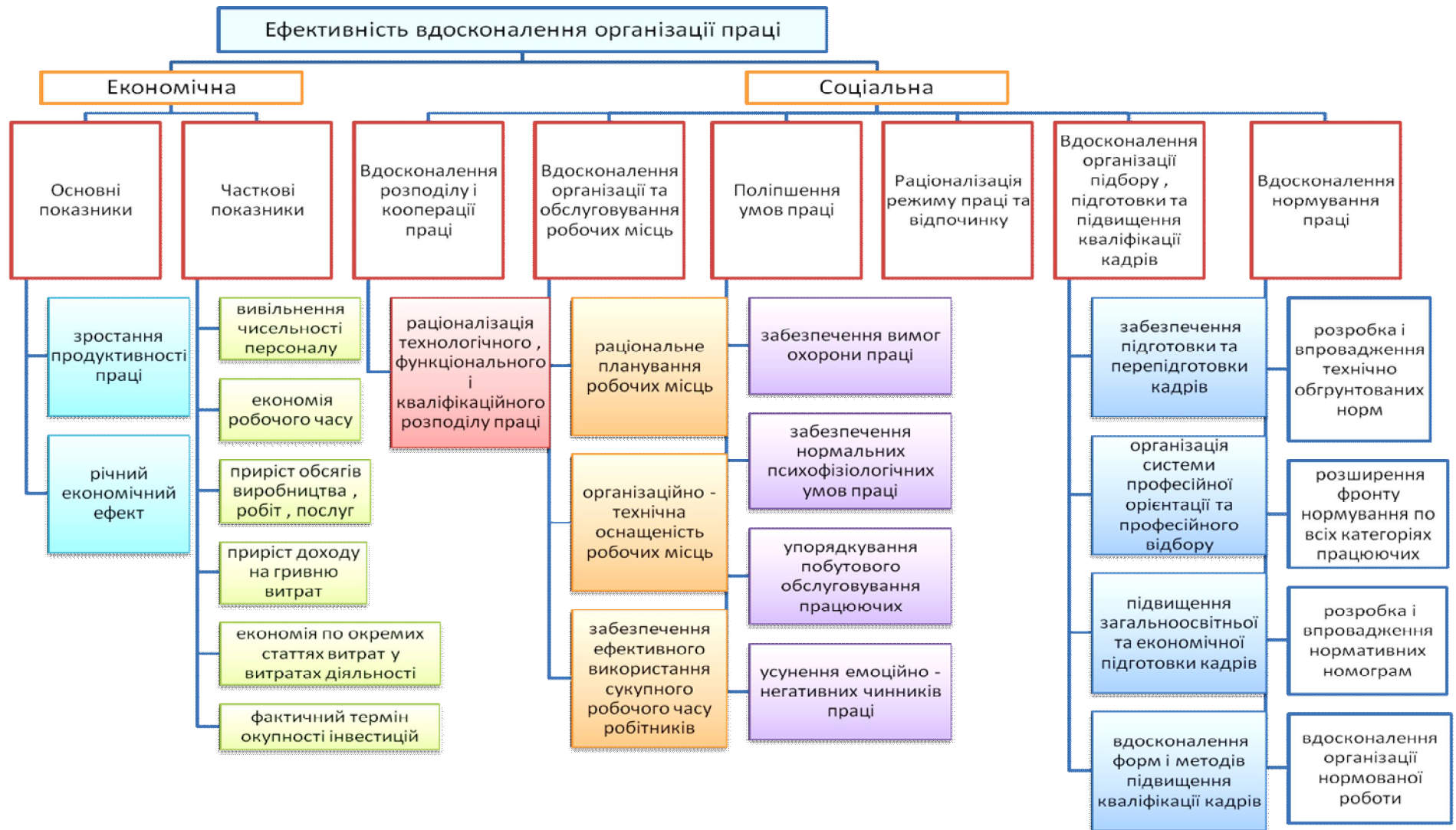
**3.2. Система показників економічної ефективності
вдосконалення організації праці та методика їх розвитку**





Ефективність удосконалення організації праці – характеристика якості, корисності заходів з організації праці на підприємстві, які здатні забезпечувати потрібний ефект:

- економічну вигоду для підприємства;
- удосконалення організації виробництва;
- соціальну вигоду для працівників



Найбільш важливі показники економічної ефективності праці:

Продуктивність праці ($\Pi_{пр}$) розраховують за формулою:

$$\Pi_{пр} = \frac{O}{Ч_{co}},$$

де O – обсяг виробленої продукції;

$Ч_{co}$ – середньооблікова чисельність персоналу.

Річний економічний ефект (E_p) при випуску однорідної продукції визначається у гривнях за формулою:

$$E_p = (C_1 - C_2) \cdot V_3 - E_n \cdot Z_{од},$$

де C_1, C_2 – собівартість одиниці продукції відповідно до і після реалізації заходу НОП (грн.);

V_3 – річний обсяг випуску продукції у натуральному виразі (шт., т, м і т.ін.) після реалізації заходу НОП;

E_n – нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій;

$Z_{од}$ – одноразові витрати на розробку і впровадження заходу (грн.)

Окрім основних, існують **додаткові (часткові) показники:**

- вивільнення чисельності персоналу;
- заощадження робочого часу;
- приріст обсягів виробництва (робіт);
- приріст доходу на гривню витрат;
- економія за окремими статтями витрат;
- фактичний термін окупності інвестицій

Основні показники економічної ефективності організації праці

Приріст продуктивності праці

$\Delta \text{ПП} = (V_2 \times 100) / V_1$,
де V_1 и V_2 показники виробітку продукції на одного працівника на рік до та після реалізації заходів з НОП

За рахунок зниження трудомісткості продукції:
 $\text{ПП} = (100 \times t) / (100 - t)$,
де t – зниження трудомісткості продукції в результаті реалізації заходів з НОП, %

За рахунок звільнення персоналу:
 $\Delta \text{ПП} = (Eч \times 100) / (Ч_{\text{ПС}} - Eч)$,
де $Eч$ – економія чисельності персоналу в результаті реалізації заходів з НОП;
 $Ч_{\text{ПС}}$ – розрахункова середньоспискова чисельність працюючих

Річний економічний ефект

$E_{\text{річн}} = (C1 - C2) \times V2 - V_{\text{одн}} \times Eп$,
де $C1$ та $C2$ – собівартість одиниці продукції у порівнянних цінах до та після реалізації заходів по організації праці; $V2$ – річний обсяг продукції у натуральному виразі після реалізації заходів з НОП; $V_{\text{одн}}$ – витрати одноразові; $Eп$ – нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій

1. Скорочення кількості робочих місць (ΔK), що не відповідають вимогам нормативних актів щодо безпеки праці, розраховується за формулою:

$$\Delta K = \frac{K1 - K2}{K3} * 100\%$$

2. Скорочення чисельності працівників ($\Delta Ч$), які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам, визначається за формулою:

$$\Delta Ч = \frac{Ч1 - Ч2}{Ч3} * 100\%$$

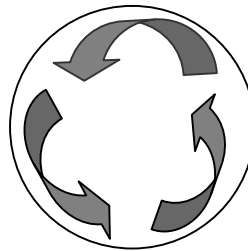
3. Збільшення кількості машин, механізмів (ΔM) та виробничих приміщень (ΔB), приведених до вимог норм охорони праці, визначається за формулами:

$$\Delta M = \frac{M1 - M2}{M} * 100\%; \quad \Delta B = \frac{B1 - B2}{B} * 100\%$$

4. Зменшення коефіцієнта частоти травматизму ($\Delta K_{\text{ч}}$):

$$\Delta K_{\text{ч}} = \frac{N1 - N2}{Ч3} * 100\%$$

**ПОКАЗНИКИ
СОЦІАЛЬНОЇ І СОЦІАЛЬНО-
ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ**



9. Скорочення плинності кадрів через несприятливі умови праці ($\Delta Ч_{\text{п}}$):

$$\Delta Ч_{\text{п}} = \frac{Ч_{\text{п}1} - Ч_{\text{п}2}}{Ч3}$$

8. Зменшення кількості випадків виходу на пенсію за інвалідністю внаслідок травматизму чи професійного захворювання ($\Delta Ч_{\text{і}}$):

$$\Delta Ч_{\text{і}} = \frac{Ч_{\text{і}1} - Ч_{\text{і}2}}{Ч2}$$

7. Зменшення коефіцієнта тяжкості професійних захворювань ($\Delta K_{\text{з.т.}}$):

$$\Delta K_{\text{з.т.}} = \frac{Д31}{K31} - \frac{Д32}{K32}$$

6. Зменшення коефіцієнта частоти професійних захворювань через несприятливі умови праці ($\Delta K_{\text{з}}$):

$$\Delta K_{\text{з}} = \frac{31 - 32}{Ч3} * 100\%$$

5. Зменшення коефіцієнта тяжкості травматизму ($\Delta K_{\text{т}}$) визначається за формулою:

$$\Delta K_{\text{т}} = \frac{Д1}{N1} - \frac{Д2}{N2}$$

Розшифровка формул:

1) K_1 і K_2 – кількість робочих місць, що не відповідають санітарним нормам до і після проведення заходів з НОП;

K_3 – загальна кількість робочих місць.

2) $Ч_1$ і $Ч_2$ – чисельність працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарним нормам до і після здійснення заходу з НОП, осіб;

$Ч_3$ – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

3) M_1 і M_2 – кількість машин, механізмів, що не відповідають нормативним вимогам до і після проведення заходу, одиниць;

M_3 – загальна кількість машин і механізмів, шт.;

B_1 і B_2 – кількість виробничих приміщень, які не відповідають нормативним вимогам до і після здійснення заходу з НОП, одиниць;

B_3 – загальна кількість виробничих приміщень.

4) N_1 і N_2 – кількість випадків травматизму відповідно до і після проведення заходу з НОП;

$Ч_3$ – річна середньооблікова чисельність працівників, осіб.

5) D_1 і D_2 – кількість днів непрацездатності через травматизм відповідно до і після проведення заходу з НОП.

6) Z_1 і Z_2 – кількість випадків професійних захворювань відповідно до і після проведення заходу з НОП.

7) D_{31} і D_{32} – кількість днів тимчасової непрацездатності через хвороби відповідно до і після проведення заходу з НОП;

N_{31} і N_{32} – кількість випадків захворювання відповідно до і після проведення заходу з НОП.

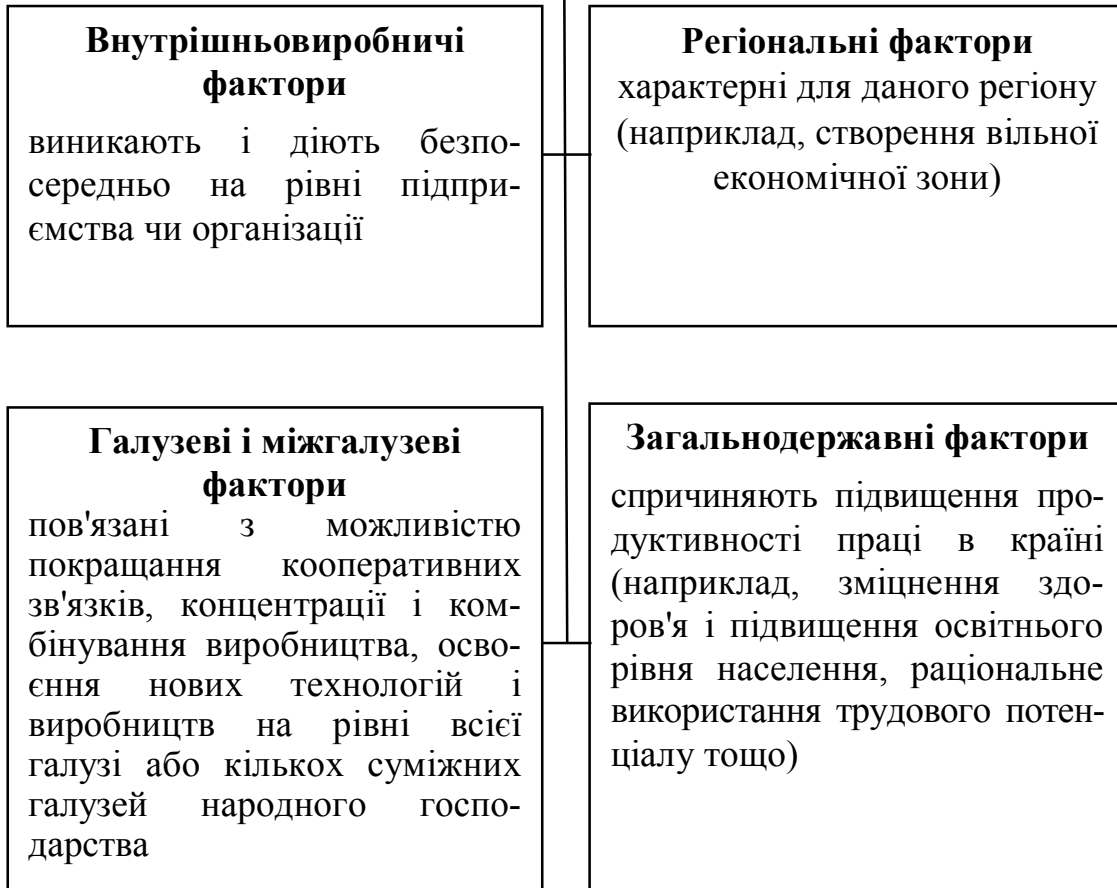
8) $Ч_{i1}$ і $Ч_{i2}$ – чисельність працівників, що стали інвалідами відповідно до і після проведення заходу, осіб.

9) $Ч_{п1}$ і $Ч_{п2}$ – кількість працівників, що звільнилися за власним бажанням через несприятливі умови праці відповідно до і після проведення заходу, осіб

ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ		
Фактор впливу	Критерій фактора	Межі зростання продуктивності праці
Рівень екстенсивного використання праці	Показує рівень продуктивного використання робочого часу	Законодавчо встановлена тривалість робочого дня (зміни) і тижня
Інтенсивність праці	Характеризує міру напруженості праці і визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу	Обмежені психофізіологічними можливостями витрати людиною енергії без порушення здоров'я протягом законодавчо встановленої тривалості робочого дня (зміни)
Техніко-технологічний стан виробництва	Зростання обсягів виготовлених споживчих благ за умови зменшення кількості живої праці	Необмежені та постійно зростаючі можливості підвищення продуктивності праці



**ЗА СФЕРОЮ
ВИНИКНЕННЯ І ДІЇ
ФАКТОРИ ЗРОСТАННЯ
ПРОДУКТИВНОСТІ
ПРАЦІ** поділяють на



ПАРАМЕТРИ ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ

Макроекономічні

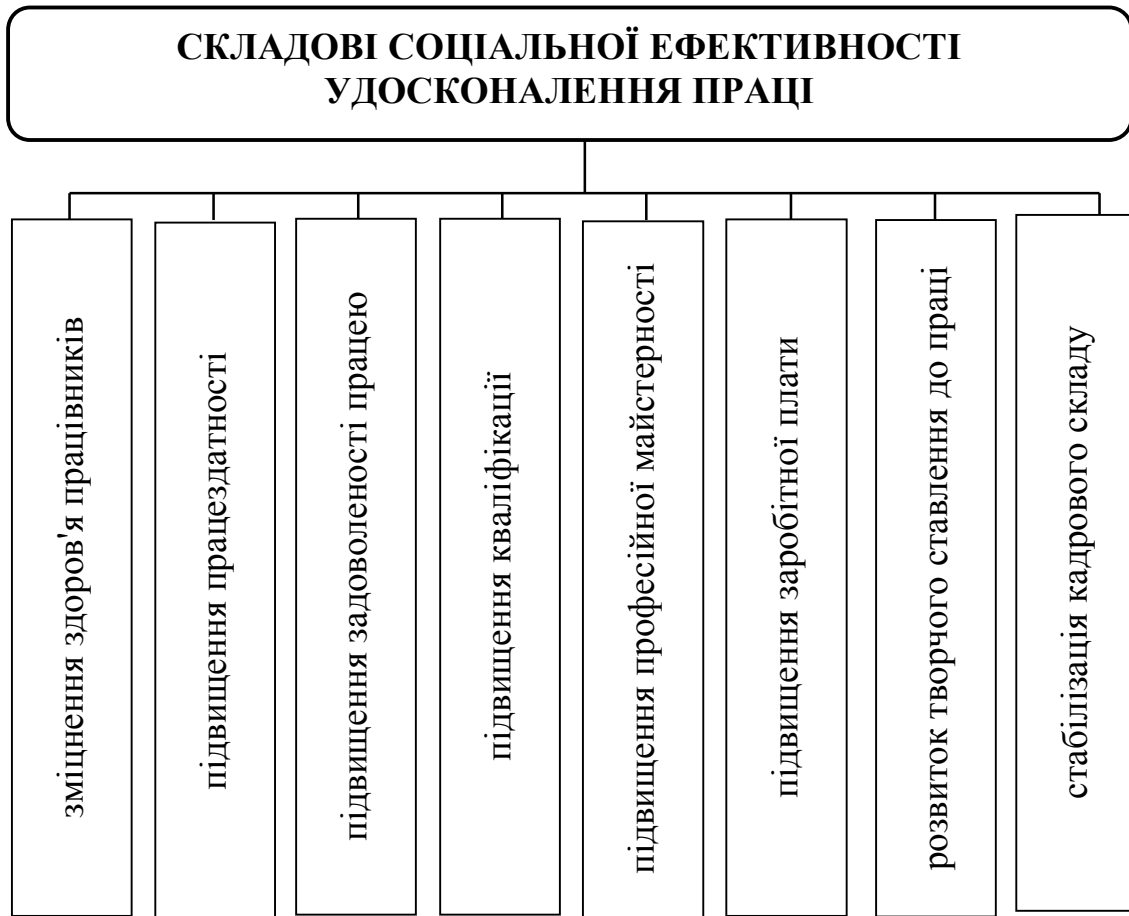
Дають змогу контролювати пропорції соціально-економічного розвитку, відповідність їх соціальним критеріям та умовами ринкової рівноваги

Мікроекономічні

Є визначальними критеріями та інструментами зниження витрат виробництва й забезпечення на цій основі ефективного функціонування підприємства

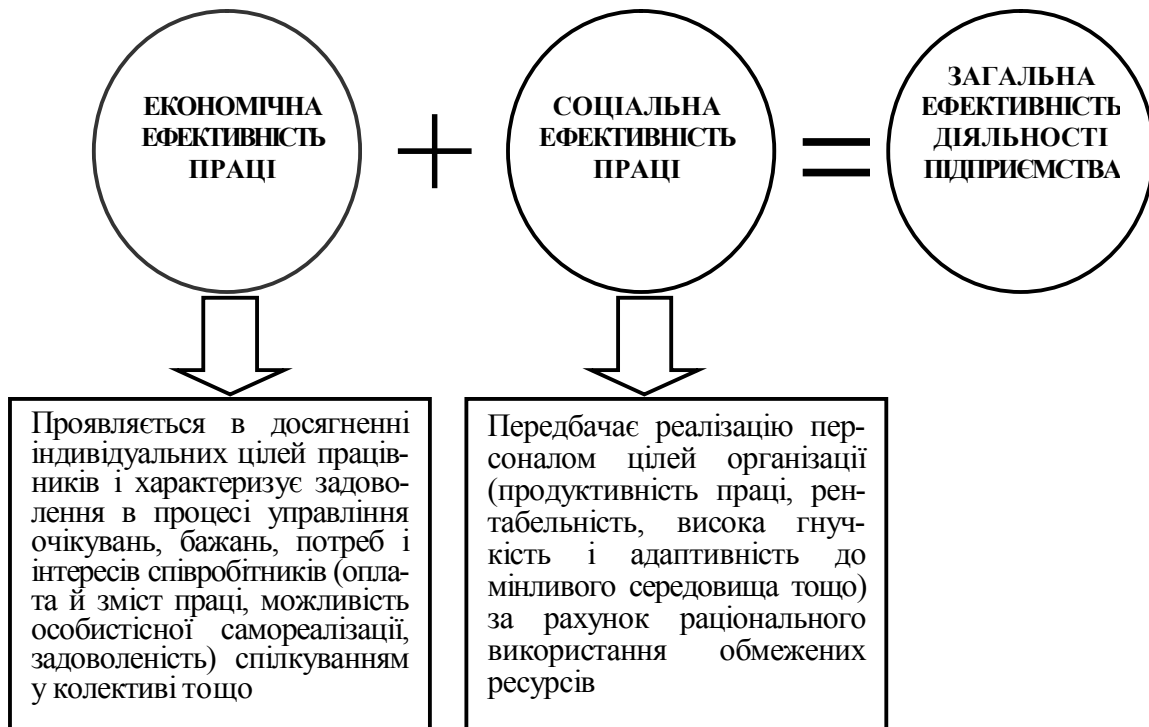


3.3. Соціальна ефективність удосконалення праці



ОСНОВНІ КРИТЕРІЇ ПОКАЗНИКІВ СОЦІАЛЬНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ:

- середня заробітна плата одного працівника;
- плинність кадрів;
- частка фонду оплати праці (ФОП) у загальному прибутку;
- темпи зростання заробітної плати;
- рівень кваліфікації персоналу;
- рівень трудової та виконавчої дисципліни;
- професійно-кваліфікаційна структура;
- співвідношення робітників і службовців;
- соціальна структура персоналу;
- частка порушників трудової дисципліни у загальній чисельності персоналу;
- виконання планів соціального розвитку;
- соціально-психологічний клімат у колективі;
- якість роботи персоналу



Питання до самоконтролю:

1. Що собою являють економічна й соціальна ефективність заходів організації праці?
2. Що є основними показниками економічної ефективності?
3. Визначте основні складові елементи економічної і соціальної ефективності організації праці.
4. Які показники економічної ефективності заходів з організації праці Ви знаєте? Як вони розраховуються?
5. Які показники соціальної ефективності заходів з організації праці Ви знаєте? Як вони розраховуються?
6. Які фактори впливають на продуктивність підприємства?
7. Які методи визначення економічної ефективності заходів з наукової організації праці (НОП) Ви знаєте?
8. Які цілі переслідує розрахунок економічної ефективності впровадження заходів з НОП на підприємстві?
9. Що розуміється під соціально-економічними факторами умов праці, якими нормативними актами вони визначаються?
10. Визначте, в чому проявляється взаємозв'язок між соціальною та економічною ефективністю заходів з удосконалення організації праці?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Раціональне й ефективне використання робочої сили в ході здійснення трудових процесів – це:*

- а) соціальна ефективність організації праці;
- б) економічна ефективність організації праці;
- в) раціоналізація трудових процесів;
- г) ефективність виробництва.

2. *Що являє собою соціальна ефективність?*

- а) відповідність результатів господарської діяльності основним соціальним потребам і цілям суспільства, інтересам окремої людини;
- б) ступінь задоволення потреб суспільства;
- в) результативність виробництва (матеріального і нематеріального);
- г) соціальний захист працівників.

3. *Якими складовими елементами визначається соціальна ефективність праці?*

- а) ступінь технічної оснащеності робочих місць;
- б) виконання замовлень споживачів;
- в) ступінь плинності кадрів;
- г) ступінь компетенцій та кваліфікації.

4. *Який головний показник ефективності праці на рівні суспільства?*

- а) ВВП на одного зайнятого;
- б) продуктивність праці;
- в) рентабельність праці;
- г) соціальний ефект.

5. *Який метод розрахунку продуктивності праці передбачає визначення обсягу виготовленої продукції за показником трудомісткості в незмінних людино-годинах (нормо-годинах) за одиницю робочого часу в розрахунку на одного працівника?*

- а) натуральний;
- б) вартісний;
- в) трудовий;
- г) умовно-натуральний.

6. *Про який вид продуктивності праці йдеться, якщо вона визначається на рівні суб'єкта господарювання?*

- а) глобальна;
- б) локальна;
- в) галузева;
- г) індивідуальна.

7. Який ефект мають заходи з організації праці на підприємстві?

- а) економічну вигоду для підприємства;
- б) удосконалення організації виробництва;
- в) соціальну вигоду для працівників;
- г) усі визначені вище ефекти.

8. Які фактори пов'язані з можливістю покращання кооперативних зв'язків, концентрації і комбінування виробництва, освоєння нових технологій і виробництв на рівні всієї галузі або кількох суміжних галузей народного господарства?

- а) внутрішньовиробничі;
- б) регіональні;
- в) галузеві й міжгалузеві;
- г) загальнодержавні.

9. Які з наведених нижче напрямів відносяться до резервів зростання продуктивності праці?

- а) можливість посадового зростання, організація планування кар'єри;
- б) покращання умов праці;
- в) раціоналізація режимів праці та відпочинку;
- г) створення системи інформування працівників.

10. Визначте основні критерії показників соціальної ефективності.

- а) середня заробітна плата одного працівника;
- б) плінність кадрів;
- в) рівень кваліфікації персоналу;
- г) усі визначені критерії є основними.

Розділ

4

ТРУДОВИЙ ПРОЦЕС, МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ОСНОВИ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ

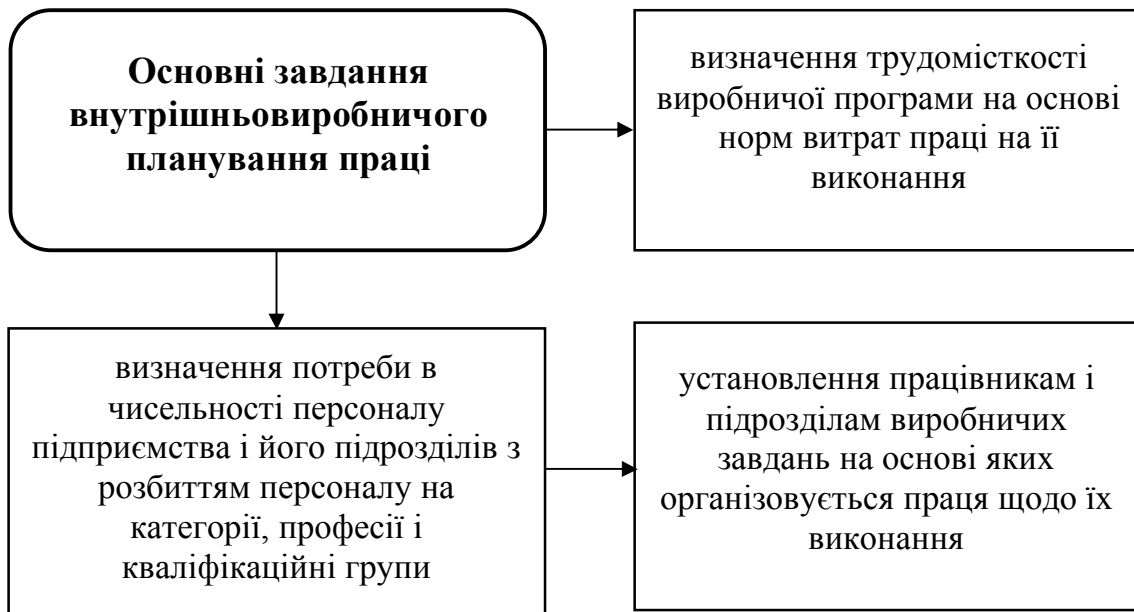
- 4.1. Планування праці як основа її організації.
- 4.2. Трудовий процес. Класифікація трудових процесів.
- 4.3. Виробнича операція, її визначення та структура.
- 4.4. Методи дослідження трудових процесів.
- 4.5. Основи раціоналізації трудових процесів.

4.1. Планування праці як основа її організації

Планування діяльності підприємства – це безперервний процес установалення або уточнення та конкретизації цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів, визначення засобів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, забезпечення необхідними ресурсами.

Планування праці є частиною економічного планування діяльності організації

ВИДИ ПЛАНІВ ОРГАНІЗАЦІЇ	
За типами цілей	стратегічні, тактичні, оперативні
За змістом планів	техніко-економічні
	оперативно-виробничі
	організаційно-технологічні
	фінансово-інвестиційні
	бізнес-плани тощо
За суб'єктами	плани підприємства, відділ, цеху тощо
За об'єктами	виробництва, технічного розвитку, соціального розвитку
За терміном дії	довготермінові, середньотермінові, поточні



Значення і роль плану із праці в системі планування діяльності підприємства визначаються такими моментами:

1. Ефективність діяльності підприємства значною мірою залежить від результативності докладання живої праці, тобто від продуктивності праці.
2. Найважливішим фактором підвищення продуктивності праці є зниження трудомісткості виготовлення продукції, що зумовлює необхідність дослідження динаміки трудомісткості, виявлення причин її зміни та розробки заходів зі зниження.
3. Ефективність затрат робочого часу позначається на рівні продуктивності праці та впливає на величину витрат з оплати праці

[30]

Результати планування трудових показників відбиваються у відповідних розділах бізнес-планів та тактичних планів.

Планування праці знаходить віддзеркалення в таких розділах плану, як основні показники, ресурси, програма дій, економічний ефект

Бізнес-план – це комплекс маркетингових, техноло-гічних, науково-технічних, економічних, організаційних, фінансових та інших обґрунтувань ефективності реалізації визначеного підприємницького проекту

ОСНОВНІ РОЗДІЛИ БІЗНЕС-ПЛАНУ

цілі і завдання підприємницької діяльності	основні показники бізнес-плану
характеристика продукції планованої до випуску	ресурси для реалізації діяльності
організаційний план дій	очікуваний економічний ефект

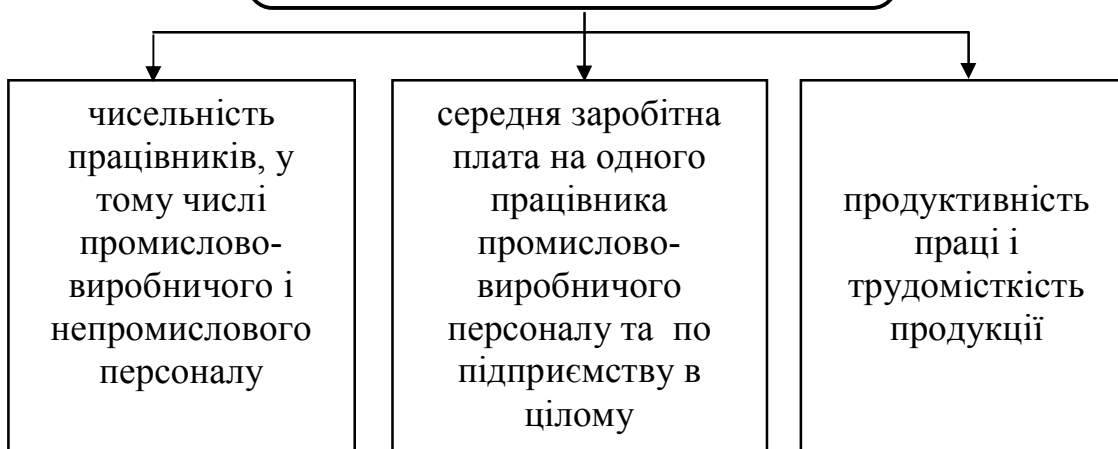
ОРГАНІЗАЦІЙНА СКЛАДОВА ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

У бізнес-плані визначається потреба в персоналі, вказуються його кількість і склад, джерела формування. Наводиться організаційна схема підприємства, з якої повинно бути видно, хто і чим займатиметься, як підрозділи взаємодіятимуть один з одним і як будуть координувати та контролювати їхню діяльність

Об'єктами планування праці є робоча сила, робочий час, затрати на робочу силу, продуктивність праці

Система трудових показників може бути різною і формується під впливом низки факторів, що визначаються територіальним розміщенням підприємства, його належністю до певної сфери економічної діяльності, розміром, специфікою виробництва тощо

ОСНОВНІ ТРУДОВІ ПОКАЗНИКИ ПОТОЧНОГО ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ



У бізнес-планах, а також у процесі поточного планування праці на підприємствах

використовуються такі трудові показники:

- ✓ продуктивність праці (виробіток) на одного робітника, на одного працівника;
- ✓ темпи зростання продуктивності праці;
- ✓ приріст обсягу продукції завдяки підвищенню продуктивності праці;
- ✓ трудомісткість виробничої програми;
- ✓ річний фонд робочого часу одного працівника;
- ✓ середня тривалість робочого дня;
- ✓ фонд заробітної плати всього по підприємству, у розрізі структурних підрозділів та за категоріями працівників;
- ✓ середня заробітна плата одного працівника по підприємству загалом, у структурних підрозділах та в розрізі категорій персоналу

Виробничий процес, або процес виробництва продукції, – явище складне, що має технологічний бік, організаційний, трудовий та соціально-економічний

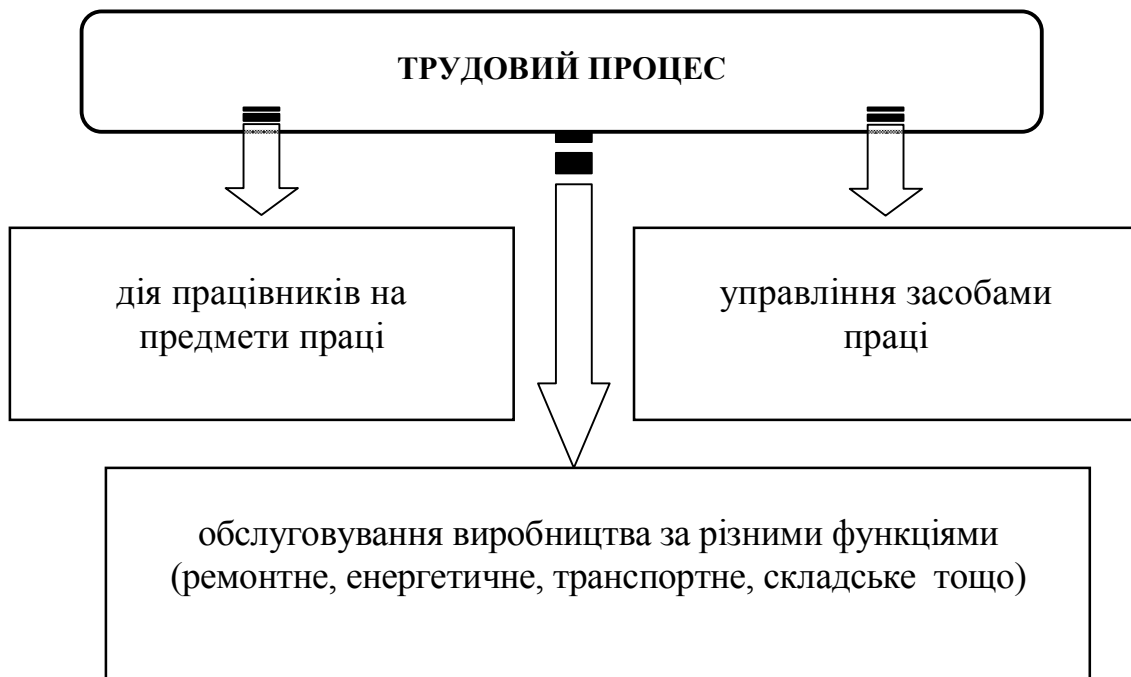
4.2. Трудовий процес. Класифікація трудових процесів

Організація виробництва – це певний порядок поєднання в часі і просторі предметів праці, знарядь праці і самої праці з метою створення продукції встановленої кількості і якості. Вона охоплює усі сторони виробничої діяльності і закріплюється в організаційних схемах побудови виробництва, виробничих інструкціях, положеннях про підрозділи й інші організаційні документи.

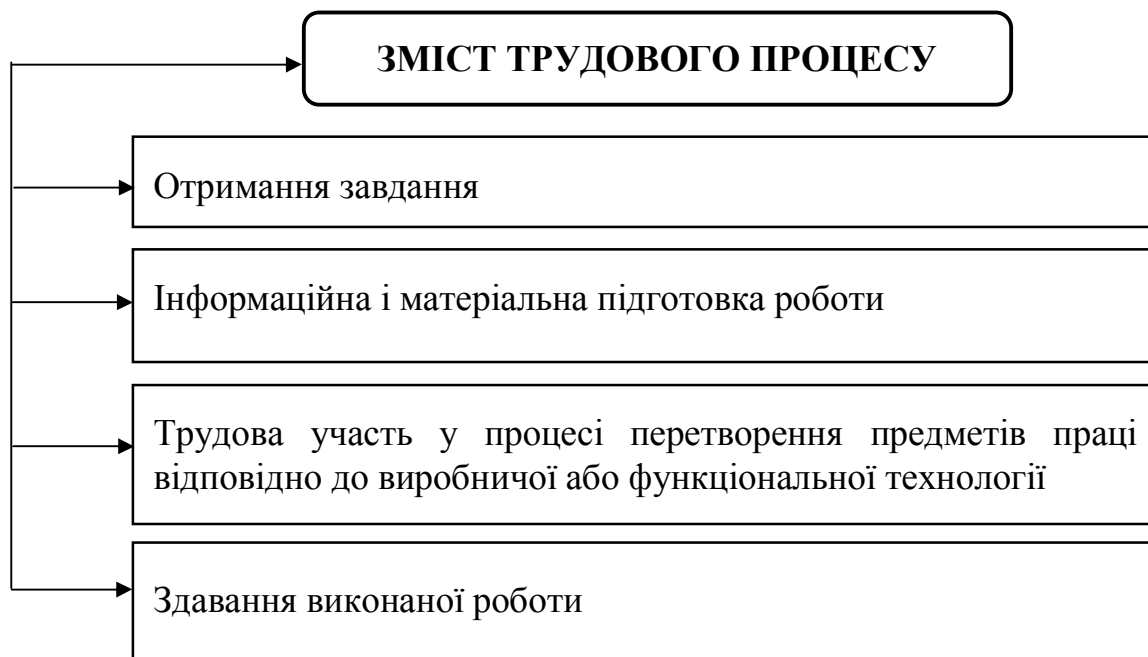
Трудова сторона процесу виробництва – **трудовий процес**

Трудовий процес є доцільною діяльністю людей, спрямованою на зміну форми, розмірів, структури, фізико-хімічних властивостей, взаємного розташування предметів праці за допомогою засобів праці.

Трудовий процес – це сукупність трудових дій та рухів виконавця, спрямованих на забезпечення якісного виконання виробничих операцій з мінімальними витратами робочого часу



КЛАСИФІКАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕСІВ		
Класифікаційна ознака	Трудові процеси	
	для робітників	для спеціалістів
Характер предмета і продукту праці	енергетичні та речові трудові процеси	інформаційні трудові процеси
Предмет і продукт праці	- сировина, матеріали; - напівфабрикати; - деталі; - механізми; - машини; - усі види енергії	- економічна інформація; - технологічна інформація; - спеціальна інформація
Функціональні обов'язки	- випуск продукції основних та допоміжних цехів; - обслуговування обладнання; - обслуговування робочих місць	- отримання, переробка, передача інформації; - організація різних процесів; - наукові розробки; - прийняття управлінських рішень
Характер впливу працівників на предмет праці	- ручні трудові процеси; - машинно-ручні; - машинні; - автоматизовані	- ручні; - машинно-ручні; - автоматизовані



Система дій працівників, що становить зміст трудового процесу, склад і послідовність трудових функцій і дій, прийоми і методи праці, **закріплюються в організаційних документах**, таких, як посадові і виробничі інструкції, карти прийомів і методів праці, карти організації праці

Усі різновиди виробничих процесів і їх особливості **враховуються при організації і нормуванні праці**. Вони визначають особливості організації праці, а також структуру норм праці, вимоги до міри їх деталізації і точності.

Приклад: норми праці для процесів масового виробництва, повторення однакових операцій, що відрізняються великою частотою, вимагають підвищеної точності. Для індивідуальних і дрібносерійних виробництв допустима менша точність розрахунків

При ручних, ручних механізованих і машинно-ручних виробничих процесах велика увага приділяється встановленню норм витрат праці на виконання окремих елементів трудових операцій. Для автоматизованих і апаратних процесів норми праці укрупнюють

4.3. Виробнича операція, її визначення та структура

З метою аналізу, нормування і проектування праці **трудоий процес поділяється на окремі частини** – операції або комплекси операцій

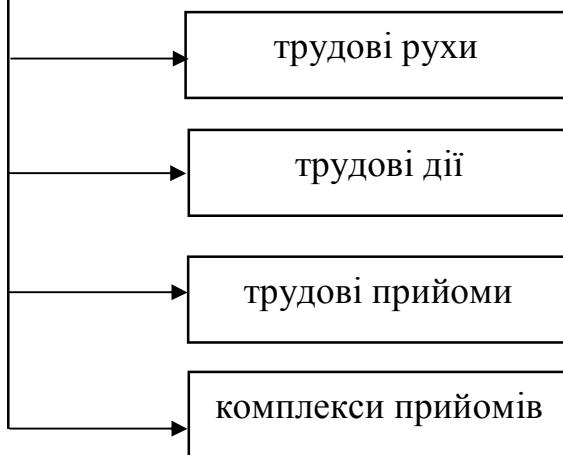
Виробнича операція – це частина трудового процесу, що виконується одним або групою робітників на одному робочому місці над одним предметом праці. Операція є основною одиницею розподілу праці і характеризується постійністю предмета праці, робочого місця і виконавців. *Зміна хоч би однієї з цих ознак означає завершення однієї операції і початок іншої*

Поділ трудового процесу на операції залежить від технології проведення робіт, наявного устаткування, характеру виробництва і його організації, масштабів і спеціалізації виробництва, міри механізації праці, форм його розподілу.

Одна і та ж робота може бути представлена різним числом операцій

З метою нормування праці операція, у свою чергу, поділяється на прийоми, комплекси прийомів, трудові дії і рухи

СТРУКТУРА ВИРОБНИЧОЇ ОПЕРАЦІЇ ЗА ТРУДОВИМ РОЗПОДІЛОМ



Трудовий рух є одноразовим переміщенням рук, ніг, корпусу робітника в процесі праці

Трудова дія – це сукупність трудових рухів, що виконуються безперервно і що мають визначене цільове призначення

Сукупність трудових дій, об'єднаних одним цільовим призначенням і які є закінченою елементарною роботою, називають **трудовим прийомом**

Розчленування операції на окремі елементи за трудовою ознакою має велике значення для аналізу структури операції, вивчення раціональних прийомів і методів праці, вдосконалення організації праці

4.4. Методи дослідження трудових процесів

При дослідженні трудових процесів найбільше значення має **вирішення двох завдань**:

- 1) визначення витрат часу на виконання операцій (трудових рухів, дій, прийомів тощо);
- 2) встановлення структури витрат часу протягом зміни

Трудові процеси досліджують за допомогою візуальних спостережень, опитувань, анкетування, тестування, фотографій робочого дня, хронометражу, спеціальних технічних пристроїв (кіно -, телеустаткування, осцилографів тощо)

Дослідження трудових процесів проводяться **з метою**:

• визначення структури операції і витрат робочого часу

• раціоналізації прийомів і засобів праці

• виявлення причин невиконання норм, нераціональних витрат і витрат робочого часу

• отримання даних про фактори, які впливають на час виконання елементів операцій

• розробки нормативних матеріалів

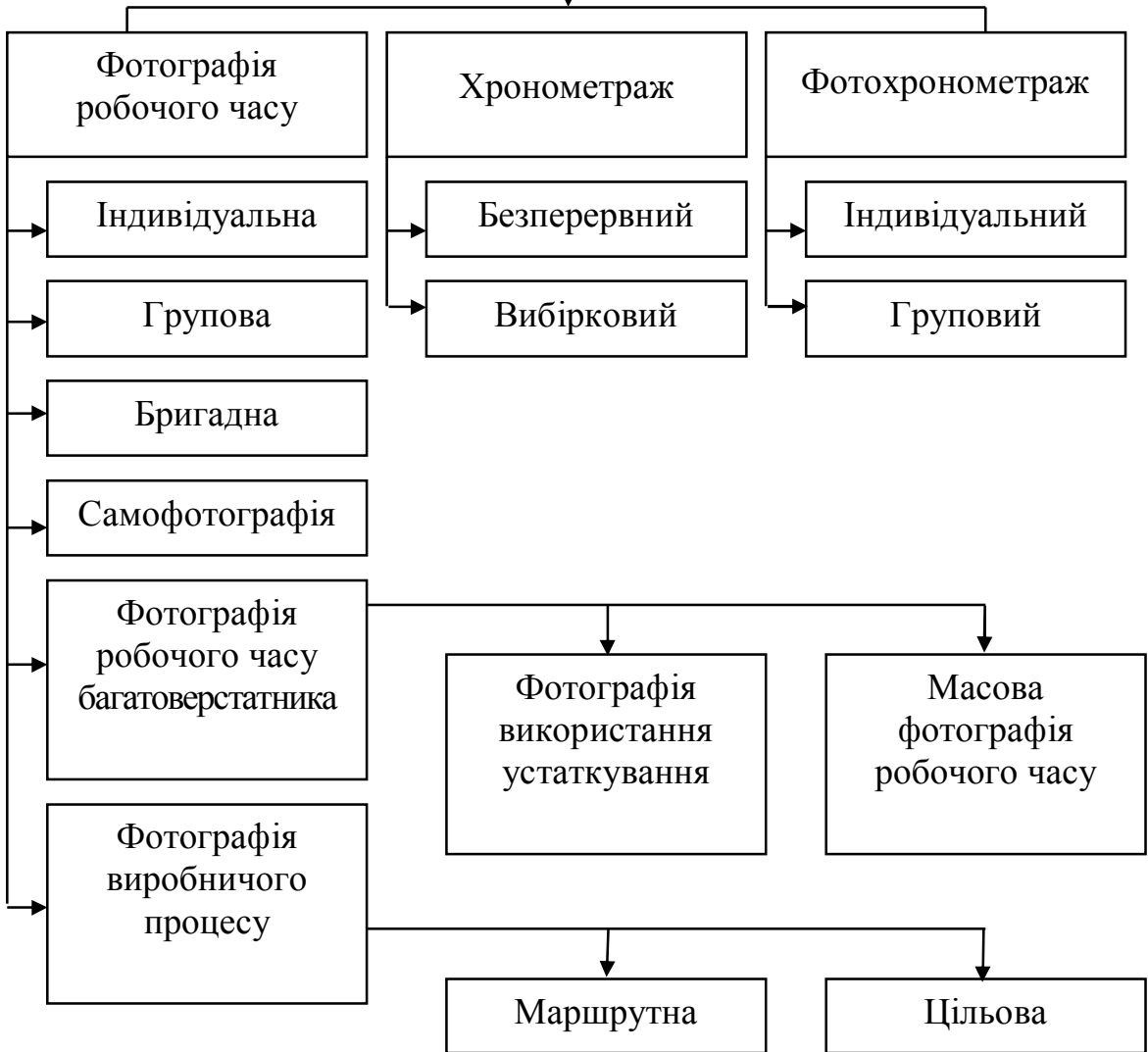
• оцінки якості норм і нормативів та інших завдань

МЕТОДИ ВИВЧЕННЯ ЗАТРАТ РОБОЧОГО ЧАСУ

Метод безпосередніх вимірів

Метод миттєвих спостережень

Етапи			
Підготовка до спостереження	Спостереження	Опрацювання одержаної інформації	Аналіз результатів



Фотографія робочого часу – це вид спостереження, при якому вимірюють усі без виключення витрати часу виконавця за певний час роботи

Хронометраж – вид спостереження за елементами оперативної роботи, що циклічно повторюються, а також за окремими елементами підготовчо-завершальних робіт та з обслуговування робочого місця

4.5. Основи раціоналізації трудових процесів

Для підтримки організації праці на високому рівні велике значення мають виявлення і використання раціональних прийомів і методів праці, вивчення досвіду кращих працівників, його науковий аналіз і узагальнення, розробка і проектування досконалих способів виконання виробничих завдань

Метод праці – спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад операцій і прийомів.

Прийоми і методи праці є раціональними, якщо працівники, що їх застосовують, мають стійкі результати праці при високій її продуктивності, достатній якості продукції, раціональному використанні устаткування, економному витрачанні сировини, матеріалів, інструментів, енергії, при оптимальній інтенсивності праці

ПРОЦЕС ОПАНУВАННЯ

найбільш доцільних прийомів і методів праці припускає послідовне проведення ряду робіт, які можна розглядати як етапи цього процесу: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування і освоєння раціональних прийомів і методів праці

НАПРЯМИ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ПРИЙОМІВ І МЕТОДІВ ПРАЦІ

встановлення найбільш виправданого складу і послідовності дій при здійсненні кожної технологічної операції, виключення зайвих прийомів і дій

оптимізація виконання прийомів і дій, виключення з них зайвих і вдосконалення необхідних рухів

максимальне використання часу роботи устаткування в автоматичному режимі для паралельного виконання ручних робіт

приспособлення робочого місця – таке його планування, яке дозволило б виключити рухи, які не передбачені технологією, забезпечувало б робітникові зручну робочу позу, полегшувало б працю

Нові раціональні рухи, дії і прийоми мають бути вказані в строгій послідовності. По кожному елементу і по операції в цілому наводяться нормативні витрати часу на їх виконання

Форми поширення кращого досвіду: школи з освоєння прийомів і методів праці, школи вивчення кращого досвіду, інструкторські бригади, виробничий інструктаж, різноманітні письмові матеріали.

Форми поширення раціональних прийомів і методів праці: реалізація типових проектів організації праці, впровадження нових, технічно обґрунтованих норм праці, перенавчання і підвищення кваліфікації працівників

Питання до самоконтролю:

1. Охарактеризуйте взаємозв'язок плану з праці з основними розділами тактичного плану підприємства.
2. Яку роль відіграють прийоми і методи праці в організації і ефективності трудових процесів?
3. Що розуміється під виробничою операцією, які її ознаки і роль в організації праці?
4. У чому полягає економічний критерій вибору раціональних методів праці?
5. Як визначаються критерії оптимальності організації та норм праці?
6. Які існують методи дослідження трудових процесів?
7. Які існують способи виявлення раціональних прийомів та методів праці?
8. Які використовуються способи спостереження і фіксації прийомів та методів праці?
9. Які застосовують методи аналізу трудового процесу?
10. Яким чином досягається раціоналізація прийомів і методів праці при проектуванні?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Трудовий процес – це:*
 - а) витрати робочої сили;
 - б) сукупність послідовних процесів виготовлення продукції, що супроводжуються витратами фізичної і нервової енергії людини;
 - в) сукупність взаємопов'язаних технологічних і природних процесів, спрямованих на виготовлення продукції;
 - г) роботи, що виконуються на одному верстаті різними виконавцями.
2. *За результатами фотографії робочого часу розраховуються коефіцієнти:*
 - а) використання робочого часу;
 - б) плинність кадрів;
 - в) витрат заробітної плати;
 - г) втрат робочого часу;
 - д) обороту персоналу.
3. *Існують такі види спостережень:*
 - а) хронометраж, фотографія робочого часу і фотохронометраж;
 - б) хронометраж, фотографія робочого часу, метод моментних спостережень;
 - в) метод безпосередніх вимірів і метод моментних спостережень.

4. До основних об'єктів регулювання праці не відноситься:
- а) робочий час;
 - б) природні умови праці;
 - в) трудовий процес та його обслуговування;
 - г) оплата праці;
 - д) виробниче середовище.
5. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати:
- а) 30 годин за тиждень;
 - б) 35 годин за тиждень;
 - в) 40 годин за тиждень;
 - г) 45 годин за тиждень;
 - д) 50 годин за тиждень.
6. Нічним вважається час роботи:
- а) з 21 години до 5 ранку;
 - б) з 21 години до 6 ранку;
 - в) з 22 години до 6 години ранку;
 - г) з 22 години до 7 години ранку;
 - д) з 23 години до 8 ранку.
7. Робочий час як міра кількості праці – це:
- а) виконання певного робочого завдання;
 - б) час перебування на робочому місці;
 - в) тривалість обов'язкового перебування працівника на робочому місці для виконання посадових обов'язків;
 - г) виробництво якогось продукту або надання послуг.
8. До методів аналізу ефективності використання робочого часу належать:
- а) фотографія робочого часу;
 - б) метод безперервної реєстрації;
 - в) метод моментних спостережень;
 - г) постійне спостереження.
9. Трудовий поділ операцій складається з:
- а) установок, проходів, переходів;
 - б) установок, трудових дій, переходів, трудових рухів;
 - в) трудових рухів, трудових дій, трудових прийомів, комплексів прийомів;
 - г) трудових рухів, трудових дій, проходів, переходів;
 - д) трудових прийомів, комплексів прийомів, установок.

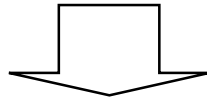
ПОДІЛ І КООПЕРУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

- 5.1. Сутність і соціально-економічне значення процесів суспільного поділу і кооперації праці.
- 5.2. Основні форми поділу праці.
- 5.3. Форми і значення кооперування праці на підприємстві.
- 5.4. Суміщення функцій, професій.
- 5.5. Багатоверстатне обслуговування.

5.1. Сутність і соціально-економічне значення процесів суспільного поділу і кооперації праці



СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПОДІЛУ ПРАЦІ



- 1) повне і рівномірне завантаження виконавців, координація і синхронність їх в процесі виконання певної роботи;
- 2) створення передумов для виконання трудових процесів меншою чисельністю працівників нижчої кваліфікації;
- 3) зниження витрат виробництва;
- 4) забезпечення умов для механізації або автоматизації праці;
- 5) істотне зростання продуктивності праці

5.2. Основні форми поділу праці

ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ ПОДІЛ



Професійний поділ праці – поділ працівників за професіями і спеціальностями

ПРОФЕСІЙНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ПОДІЛ

Професії

Спеціальності

Кваліфікації

Професія – рід діяльності людини, яка володіє певними теоретичними знаннями та практичними навичками, отриманими під час професійної підготовки

Спеціальність – різновид професії, спеціалізація працівника в рамках професії

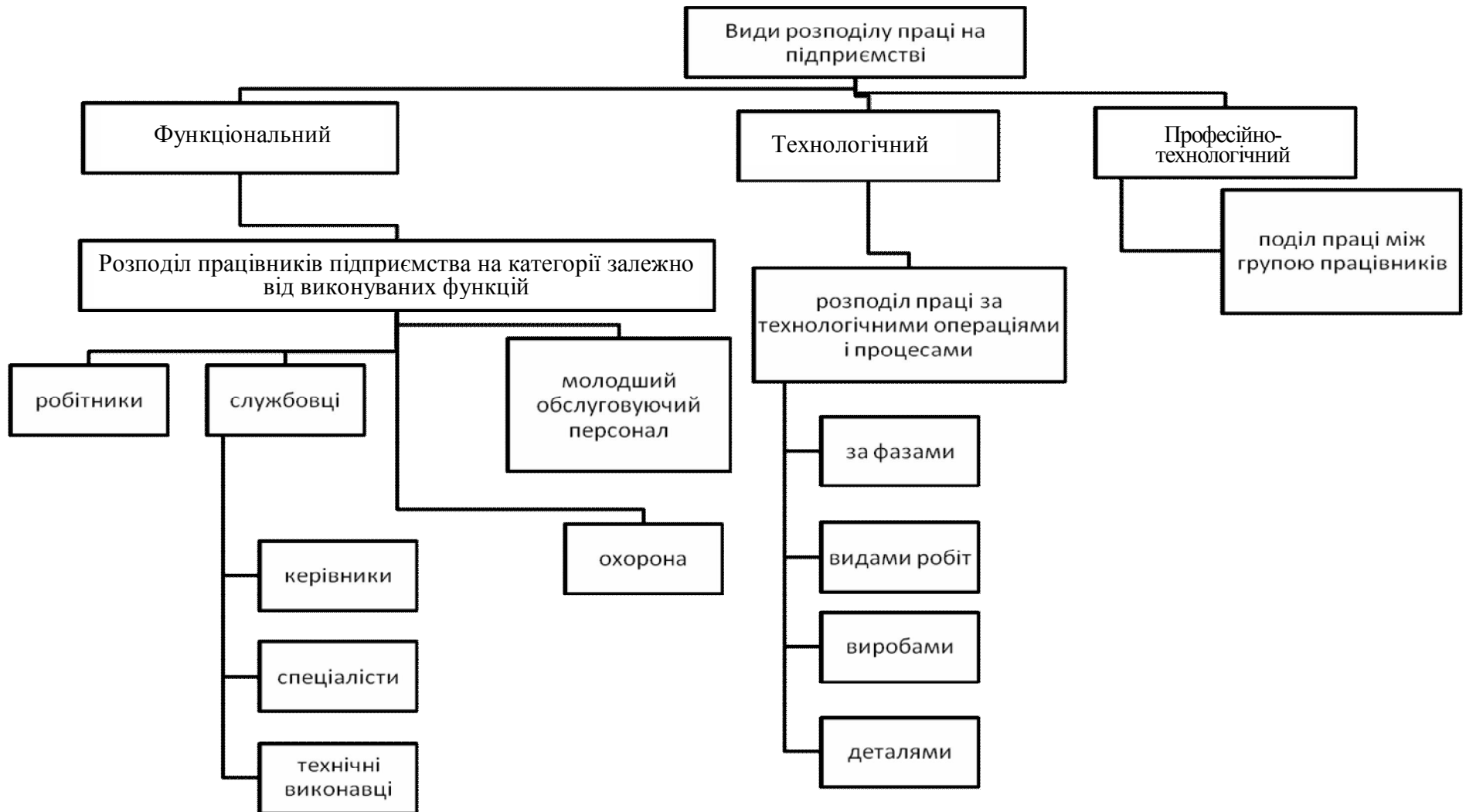
Кваліфікація – рівень майстерності

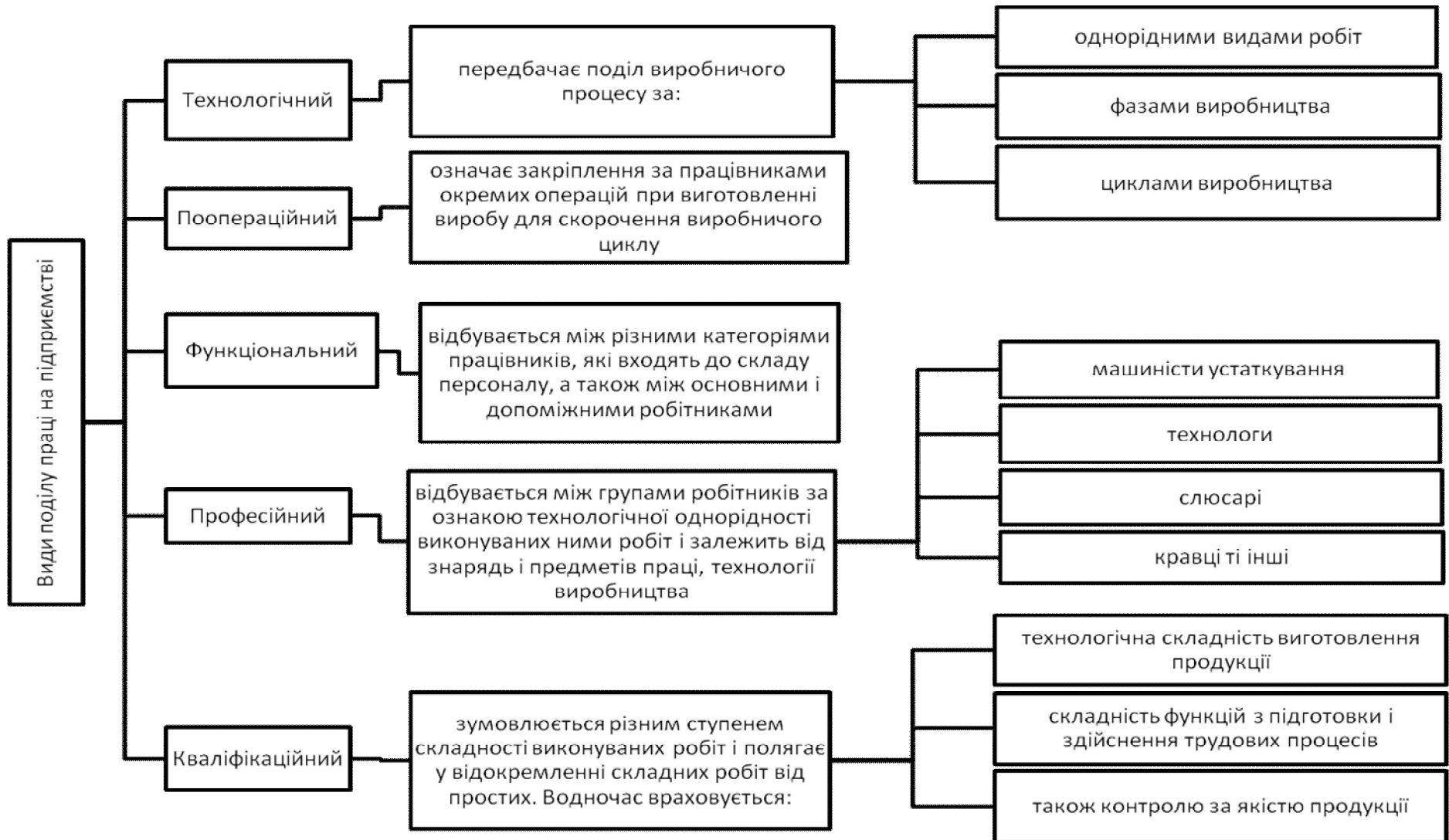
Кваліфікаційний поділ праці – поділ робіт залежно від їхньої складності між працівниками різних кваліфікаційних груп

Технологічний поділ праці – розстановка робітників за стадіями, фазами, видами робіт та виробничими операціями залежно від технології виробництва, змісту та особливостей виконуваних робіт

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПОДІЛ ПРАЦІ

Предметний	Подетальний	Поопераційний	За видами робіт
Працівник виготовляє готовий виріб	Працівник виготовляє закінчену частину виробу	Працівник виконує одну або декілька технологічних операцій	Малярні Токарні Фрезерувальні





Адаптовано автором [28]

Економічна доцільність розподілу праці на підприємстві

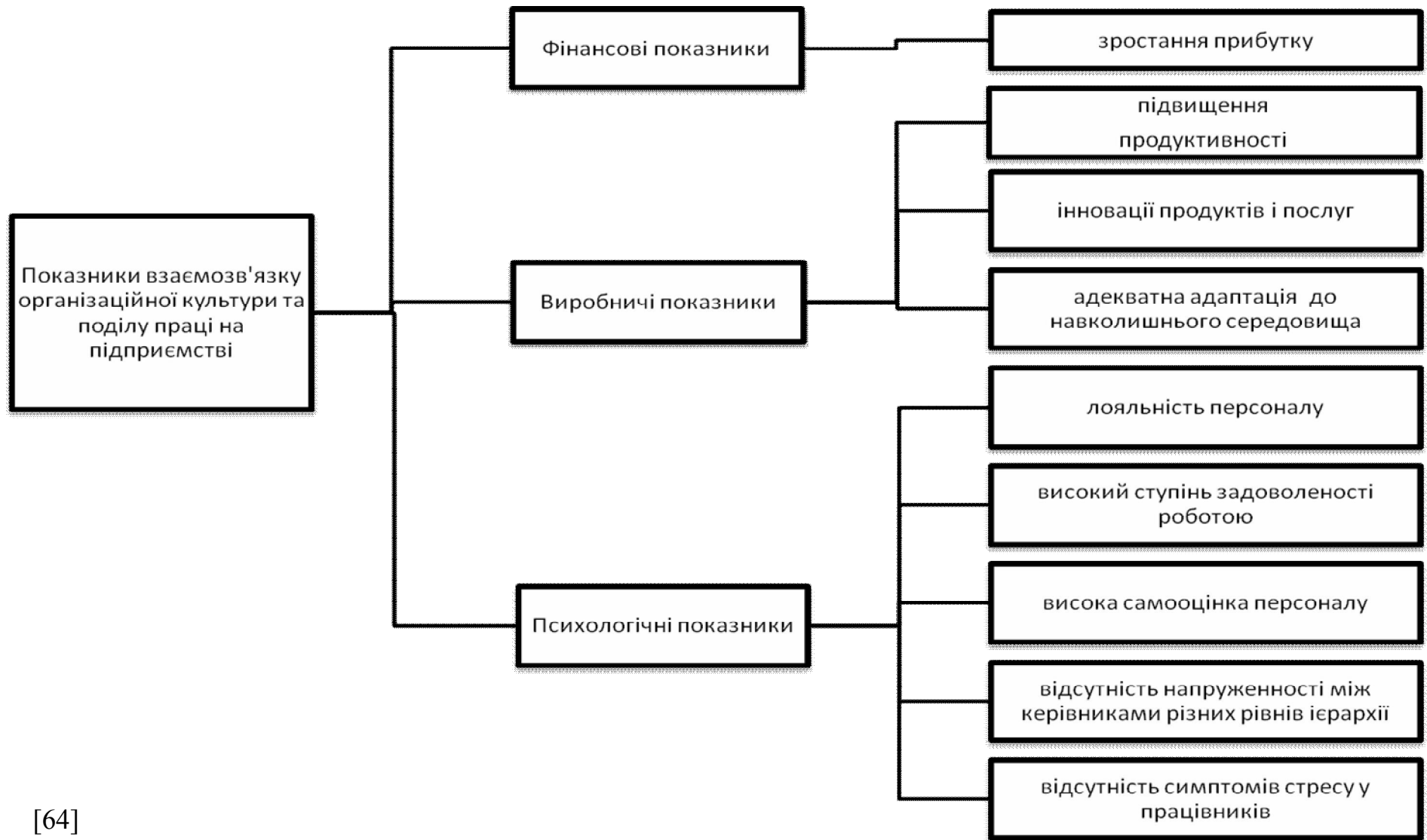
оцінюється підвищенням ефективності
виробництва в наслідок:

зростання
продуктивності праці

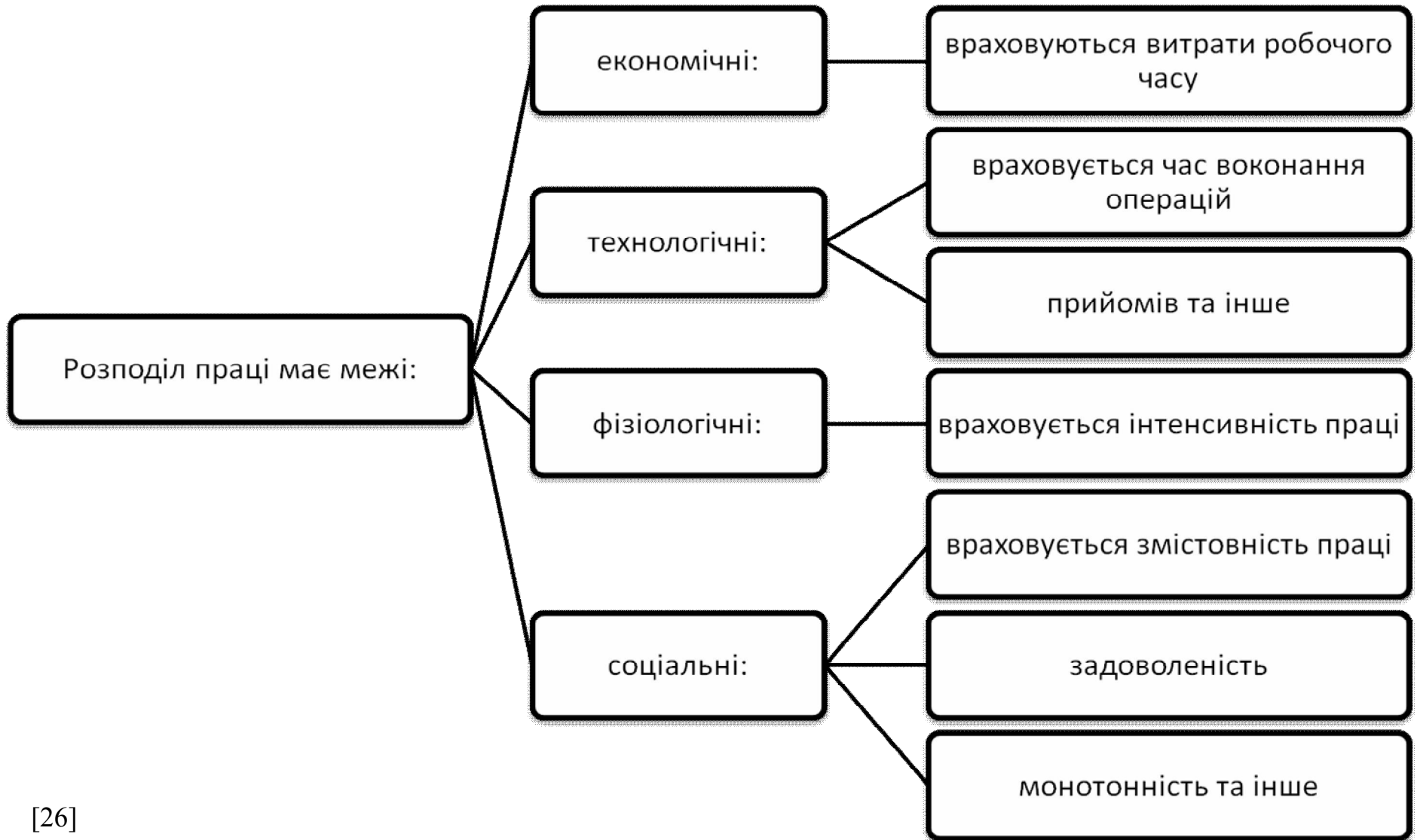
покращання
використання
технічного обладнання

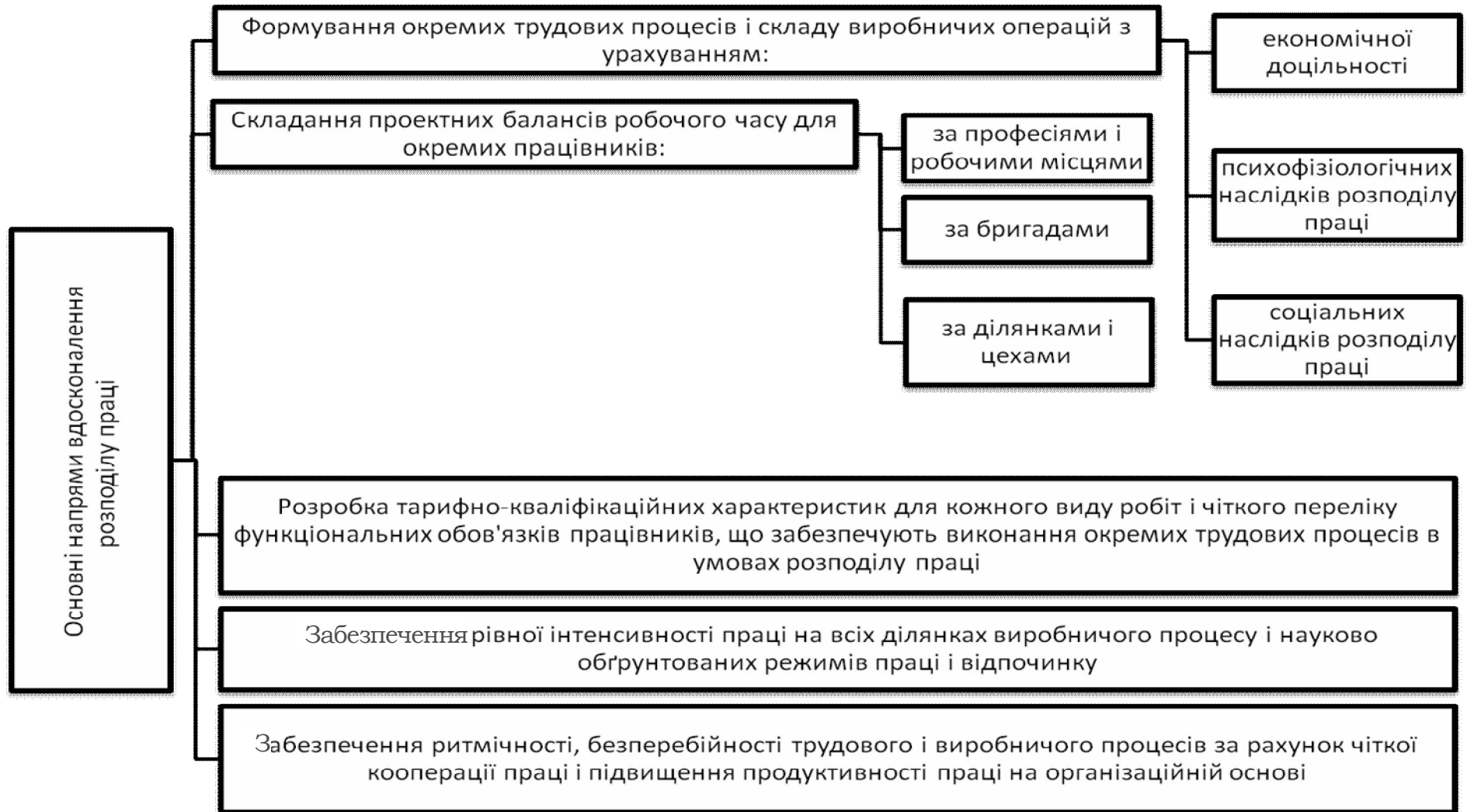
покращання
використання
матеріальних ресурсів

покращання
використання трудових
ресурсів





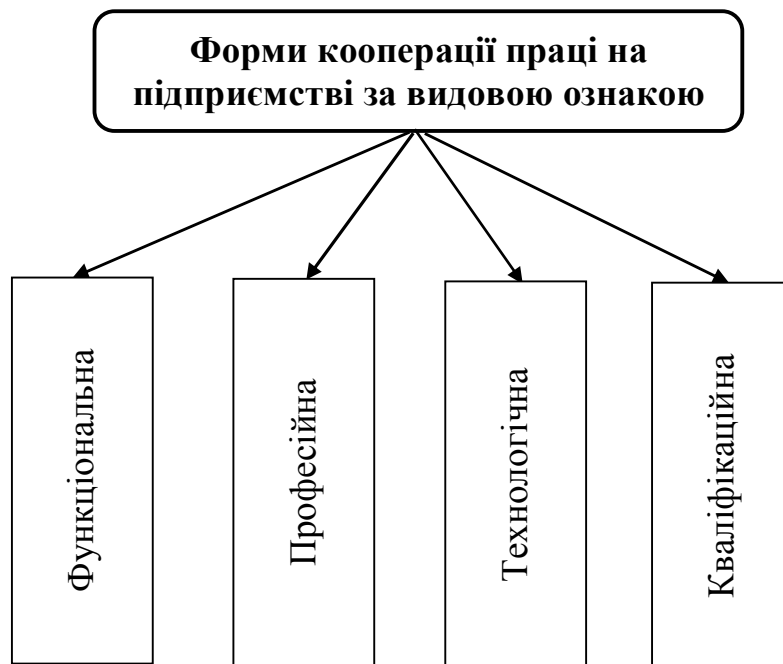




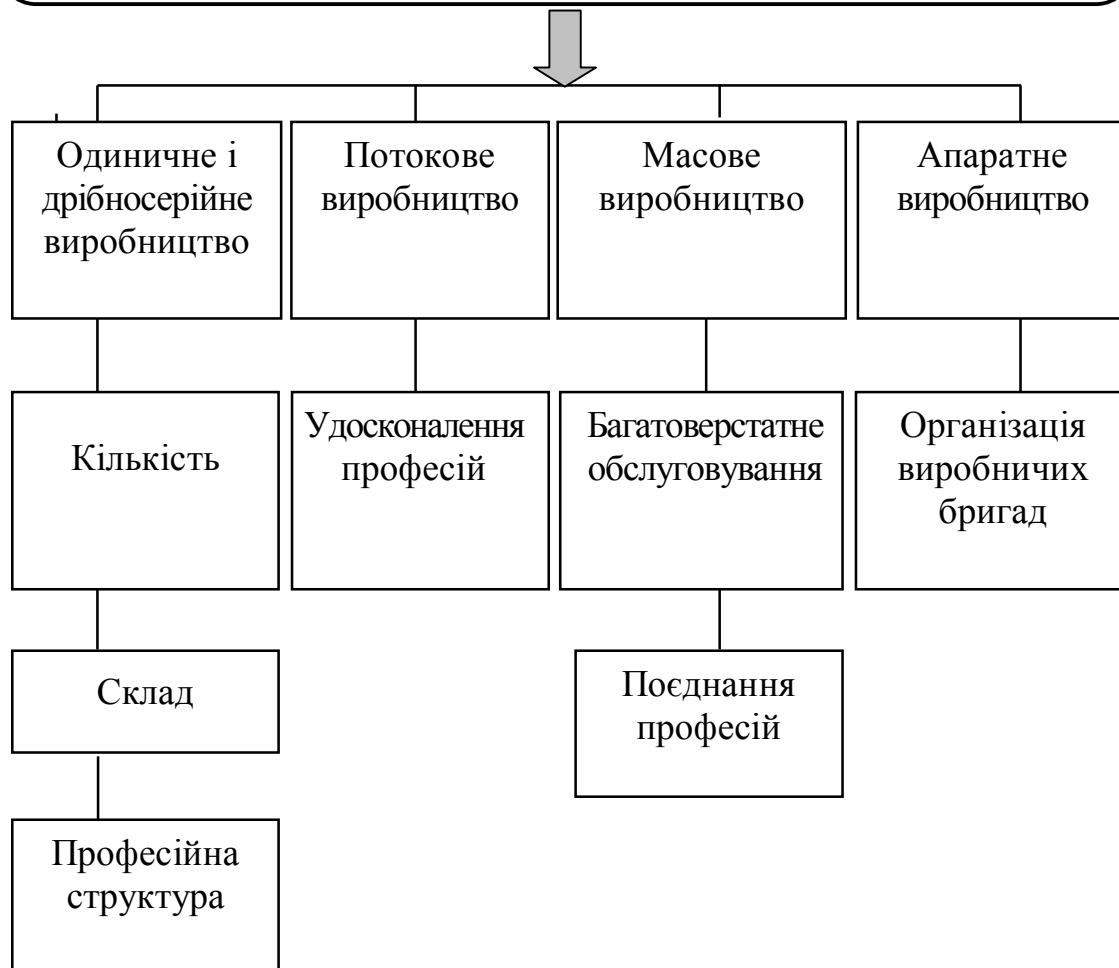
Адаптовано автором [26]



5.3. *Форми і значення кооперування праці на підприємстві*



СПЕЦИФІКА КООПЕРАЦІЇ ПРАЦІ ВІД ТИПУ ВИРОБНИЦТВА



ФОРМИ КООПЕРАЦІЇ ЗА ТЕРИТОРІАЛЬНОЮ ОЗНАКОЮ

міжцехова

внутрішньоцехова

внутрішньодільнична

Удосконалення раціональних форм поділу праці і кооперації праці досягається суміщенням професій і посад, розширенням зон праці, використанням багатоверстатного і багатоагрегатного обладнання, розвитком колективних форм організації та стимулювання праці



5.4. Суміщення функцій, професій

Суміщення професій (посад) – можливість виконання працівником на тому ж підприємстві, в установі, організації разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи по іншій професії (посади) або обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від основної роботи

Суміщення функцій – це виконання поряд з обов'язками по основному фаху окремих функцій, які раніше виконувалися працівниками інших професій. Зберігаючи профіль своєї роботи, працівник частково виконує роботу іншого працівника

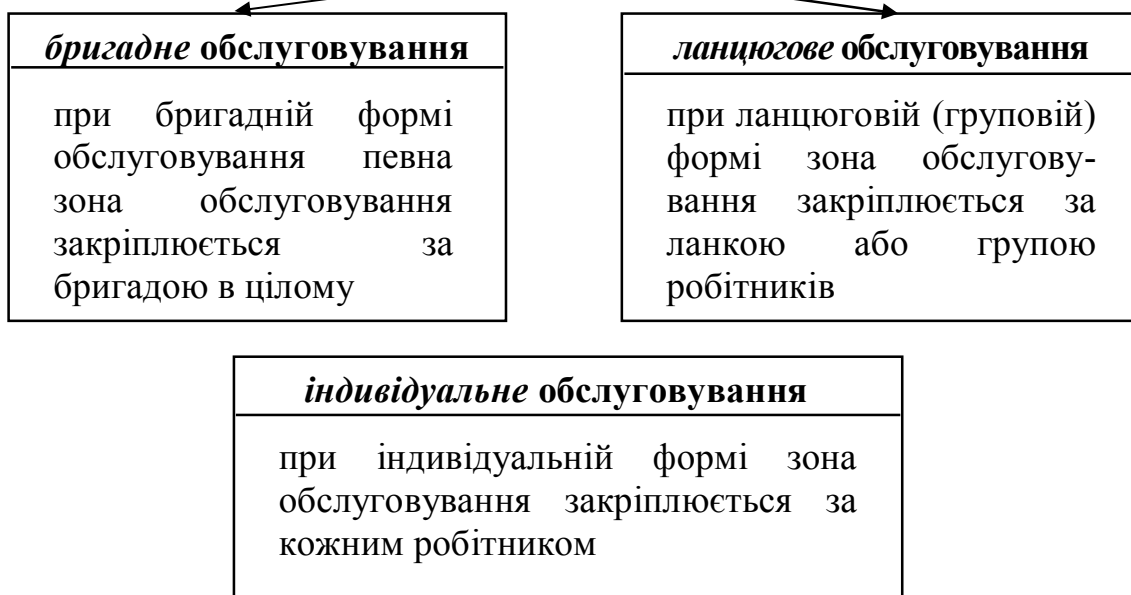
НАПРЯМИ РОЗВИТКУ СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ І ФУНКЦІЙ

- суміщення різнорідних професій, що обумовлено використанням багатопрофільного технологічного обладнання;
- суміщення основної роботи з роботою по технічному обслуговуванню свого обладнання (наладка, дрібний ремонт);
- суміщення основної роботи з господарським обслуговуванням робочого місця (прибирання);
- суміщення різнорідних, але взаємопов'язаних робіт допоміжного характеру;
- укрупнення надмірно подрібнених операцій, підвищення змістовності праці

5.5. Багатоверстатне обслуговування

Багатоверстатне обслуговування полягає в одночасному обслуговуванні одним або групою робітників декількох верстатів, яке здійснюється за умови черговості виконання ручних операцій на кількох одиницях устаткування

ВИДИ БАГАТОВЕРСТАТНОГО ОБСЛУГОВУВАННЯ



Раціональна побудова багатостанкового обслуговування полягає в такому підборі операцій, що забезпечує найбільше завантаження устаткування і повну зайнятість робітника-багатостанковика

У зв'язку з цим здійснюються:

- 1) розрахунки можливої кількості верстатів, що обслуговуються;
- 2) побудова графіків обслуговування устаткування;
- 3) розрахунки тривалості циклу багатостанкового обслуговування, коефіцієнтів завантаження устаткування та завантаження робітника-багатостанковика;
- 4) визначення витрат на одиницю оперативного часу роботи верстата за різних варіантів кількості устаткування, що обслуговується

Питання до самоконтролю:

1. Які існують види організації праці?
2. Які види поділу праці на підприємстві Ви знаєте?
3. Які форми кооперування праці Вам відомі?
4. Що мається на увазі під суміщенням функцій та розширенням зон обслуговування та чим вони відрізняються від суміщення професій?
5. За яких умов можливе та доцільне багатостанкове обслуговування?
6. Яка технічна та економічна підготовка необхідна для організації багатостанкового обслуговування?
7. Назвіть методи багатостанкового обслуговування та їх особливості?

Тести до самоконтролю знань:

1. Що являє собою відокремлення (розмежування) діяльності людей в процесі колективної праці і закріплення їх за окремими групами людей, що забезпечує скорочення виробничого циклу за рахунок можливості одночасного виконання різних робіт, підвищення продуктивності праці на основі швидкого набуття працівниками професійних навичок за умов спеціалізації робіт?

- а) поділ праці;
- б) кооперування праці;
- в) комбінування праці;
- г) організацію праці.

2. Що являють собою встановлення і підтримка оптимальних співвідношень між виробничими процесами, виробництвами, цехами, дільницями, змінами, виконавцями, а також організація їх спільної і планомірної діяльності при виготовленні продукції; тобто організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту?

- а) поділ праці;
- б) кооперування праці;
- в) комбінування праці;
- г) організація праці.

3. У чому полягає соціально-економічне значення поділу праці?

- а) зниження витрат виробництва;
- б) забезпечення умов для механізації або автоматизації праці;
- в) істотне зростання продуктивності праці;
- г) усі вказані вище відповіді вірні.

4. Поділ працівників за професіями і спеціальностями – це:

- а) функціональний поділ;
- б) професійний поділ;
- в) технологічний поділ;
- г) поопераційний поділ.

5. Визначте, які з наведених нижче компонентів не відносяться до психологічних показників поділу праці на підприємстві?

- а) зростання прибутку;
- б) висока самооцінка персоналу;
- в) лояльність персоналу;
- г) відсутність стресу в колективі.

6. Визначте, які з наведених нижче компонентів не відносяться до виробничих показників поділу праці на підприємстві?

- а) інноваційність виробництва;
- б) підвищення продуктивності праці;
- в) лояльність персоналу;
- г) екологічність виробництва.

7. В яких межах поділу праці враховуються витрати робочого часу?

- а) економічних;
- б) технологічних;
- в) фізіологічних;
- г) соціальних.

8. До яких критеріїв поділу праці відносяться: 1) працездатність працівників; 2) санітарно-гігієнічні умови праці; 3) ступінь важкості праці; 4) ступінь нервово-психічної напруженості праці; 5) розподіл фізичного та психічного навантаження; б) співвідношення фізичної та розумової праці?

- а) економічних;
- б) технологічних;
- в) психофізіологічних;
- г) соціальних.

9. За типом виробництва кооперування буває:

- а) одиничне, потокове, масове, апаратне;
- б) міжцехове, внутрішньоцехове, внутрішньодільничне;
- в) функціональне, професійне, технологічне, кваліфікаційне;
- г) бригадне, цехове, галузеве.

10. Що собою представляє виконання поряд з обов'язками по основному фаху окремих функцій, які раніше виконувалися працівниками інших професій?

- а) суміщення професій;
- б) суміщення функцій;
- в) багатостатне обслуговування;
- г) бригадна робота.

11. Одночасне обслуговування одним або групою робітників декількох верстатів, яке здійснюється за умови черговості виконання ручних операцій на кількох одиницях устаткування. Це:

- а) суміщення професій;
- б) суміщення функцій;
- в) багатостатне обслуговування;
- г) бригадна робота.

12. При якому виді багатостатного обслуговування зона обслуговування закріплюється за бригадою?

- а) бригадне;
- б) ланцюгове;
- в) індивідуальне.

Розділ

6

ОРГАНІЗАЦІЯ І ОБСЛУГОВУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

- 6.1. Поняття робочого місця. Класифікація робочих місць та вимоги до їх організації.
- 6.2. Оснащення робочих місць.
- 6.3. Планування робочих місць.
- 6.4. Сутність і основні функції обслуговування робочих місць.

6.1. Поняття робочого місця. Класифікація робочих місць та вимоги до їх організації

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, де відбувається об'єднання робочої сили з предметами і засобами праці, а також *це зона трудової діяльності* одного або декількох виконавців, забезпечених необхідними засобами для виконання виробничих завдань

Організація робочого місця – це система заходів, які спрямовані на його спеціалізацію, забезпечення необхідними засобами і предметами праці, їх розміщення у визначеному порядку, зовнішнє оформлення та створення сприятливих і безпечних умов праці

Вимоги до організації робочих місць

Наявність основного і допоміжного обладнання

Технологічне й організаційне оснащення

Засоби зв'язку та сигналізації

Інструкції з експлуатації та техніки безпеки

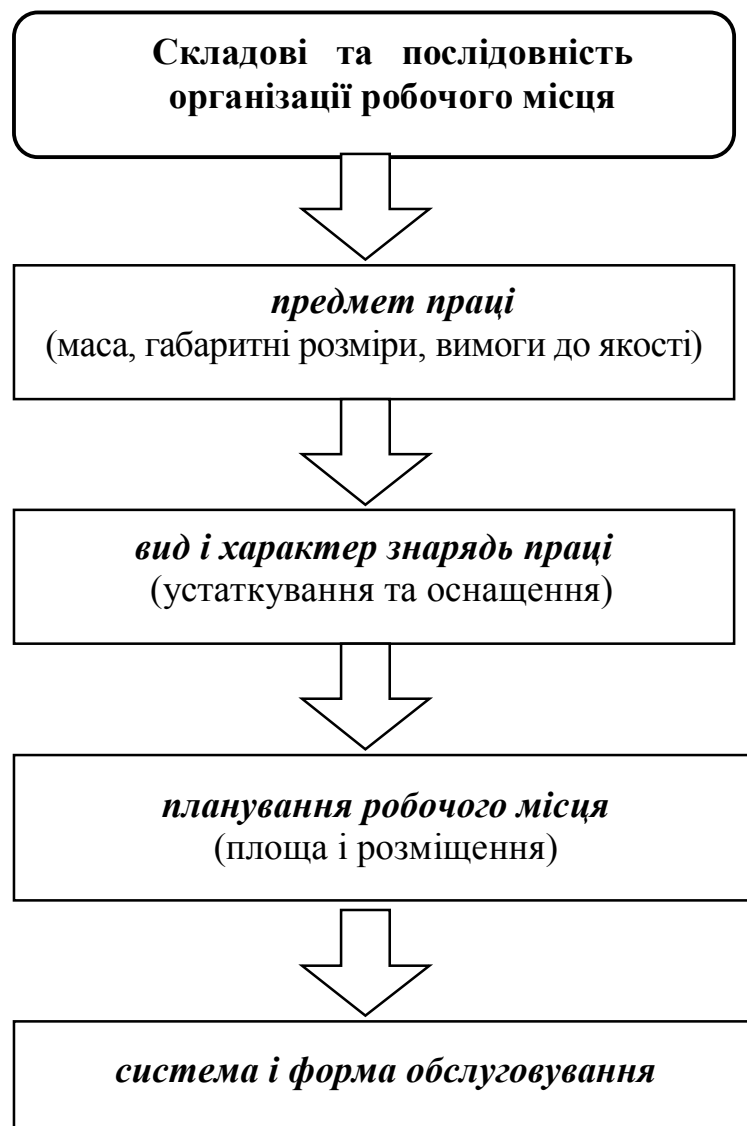
Повний комплект документації, інструментів і пристосувань, які постійно використовуються при виконанні роботи

Рациональне планування та інтер'єр робочого місця

Класифікація робочих місць	
Класифікаційна ознака	Тип робочого місця
1	2
Залежно від функцій, які виконує працівник	Робочі місця керівників, фахівців, службовців, робітників, молодшого обслуговуючого персоналу
За професією	Робоче місце бухгалтера, економіста з праці, менеджера з персоналу, директора, системного адміністратора
За кількістю виконавців	Індивідуальні й колективні робочі місця
За видом виробництва	Робочі місця основного і допоміжного виробництв
За типом виробництва	Робочі місця масового, серійного й одиничного виробництв
За ступенем спеціалізації	Універсальні, спеціалізовані, спеціальні
За рівнем механізації	Механізовані, автоматизовані, для ручної роботи, напівавтоматизовані
За кількістю обладнання	Одноверстатні, багатостатні, без обладнання
За ступенем рухливості	Стационарні й пересувні
За місцем розташування	У приміщенні, на відкритому повітрі, під землею, на височині
За кількістю змін	Одно-, дво-, три-, чотиризмінні
За умовами праці	З нормальними умовами, з важкою фізичною працею, зі шкідливими умовами, з особливо важкою фізичною працею, з особливо шкідливими умовами, з високою нервово-психічною напруженістю, з монотонною працею
За терміном використання	Постійні, тимчасові, сезонні
За характером використання	Функціонуючі, не функціонуючі, вакантні, резервні

Продовження табл.	
1	2
Фактори впливу на формування робочих місць	Тип виробництва
	Рівень розподілу та кооперації праці
	Ступінь механізації та автоматизації трудових і виробничих процесів
	Кількість устаткування на робочому місці
	Рухомість робочого місця
	Час функціонування
	Кількість змін
	Зміст роботи

[26]



6.2. Оснащення робочих місць

Оснащення робочого місця – забезпечення його всіма необхідними засобами для ефективного виконання працівником своїх професійних обов'язків

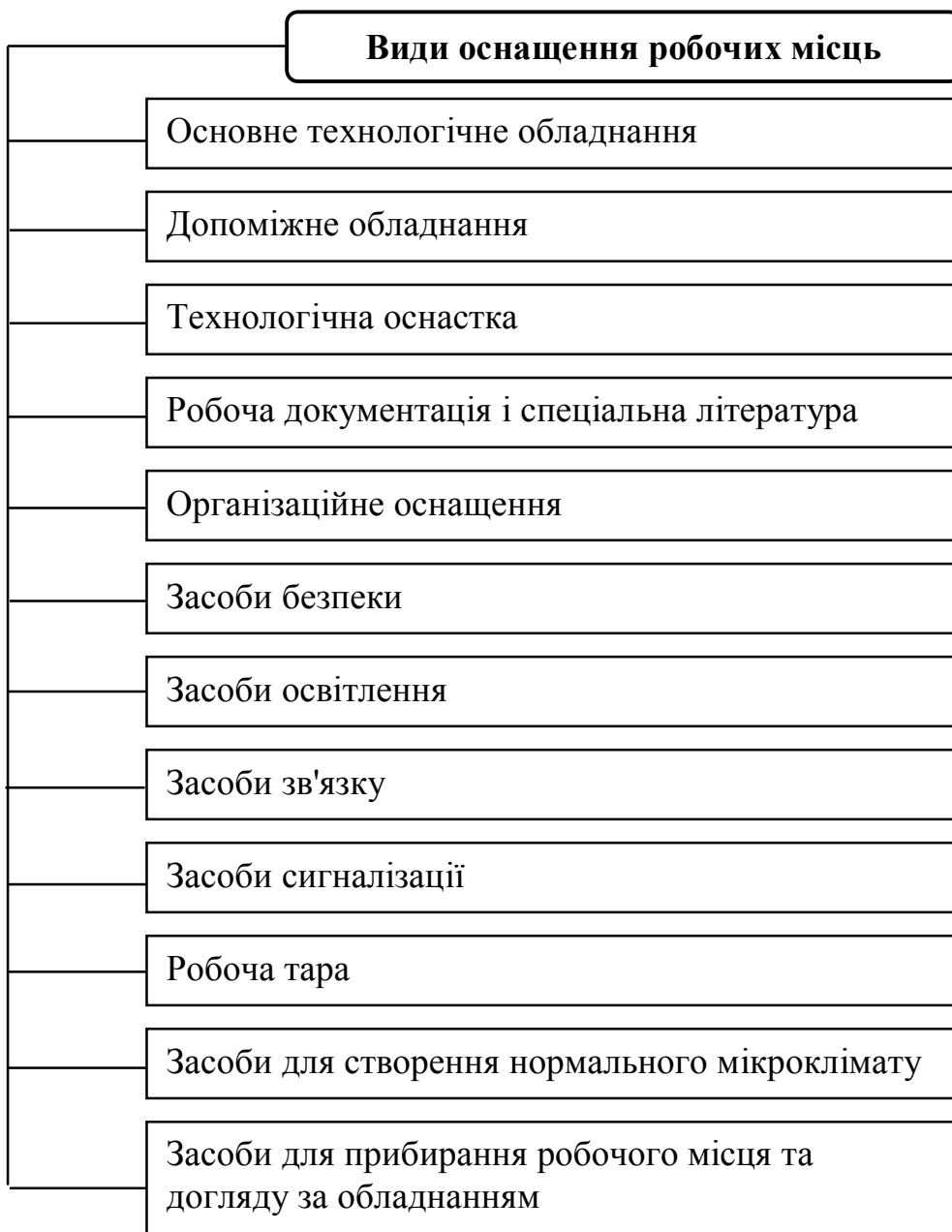
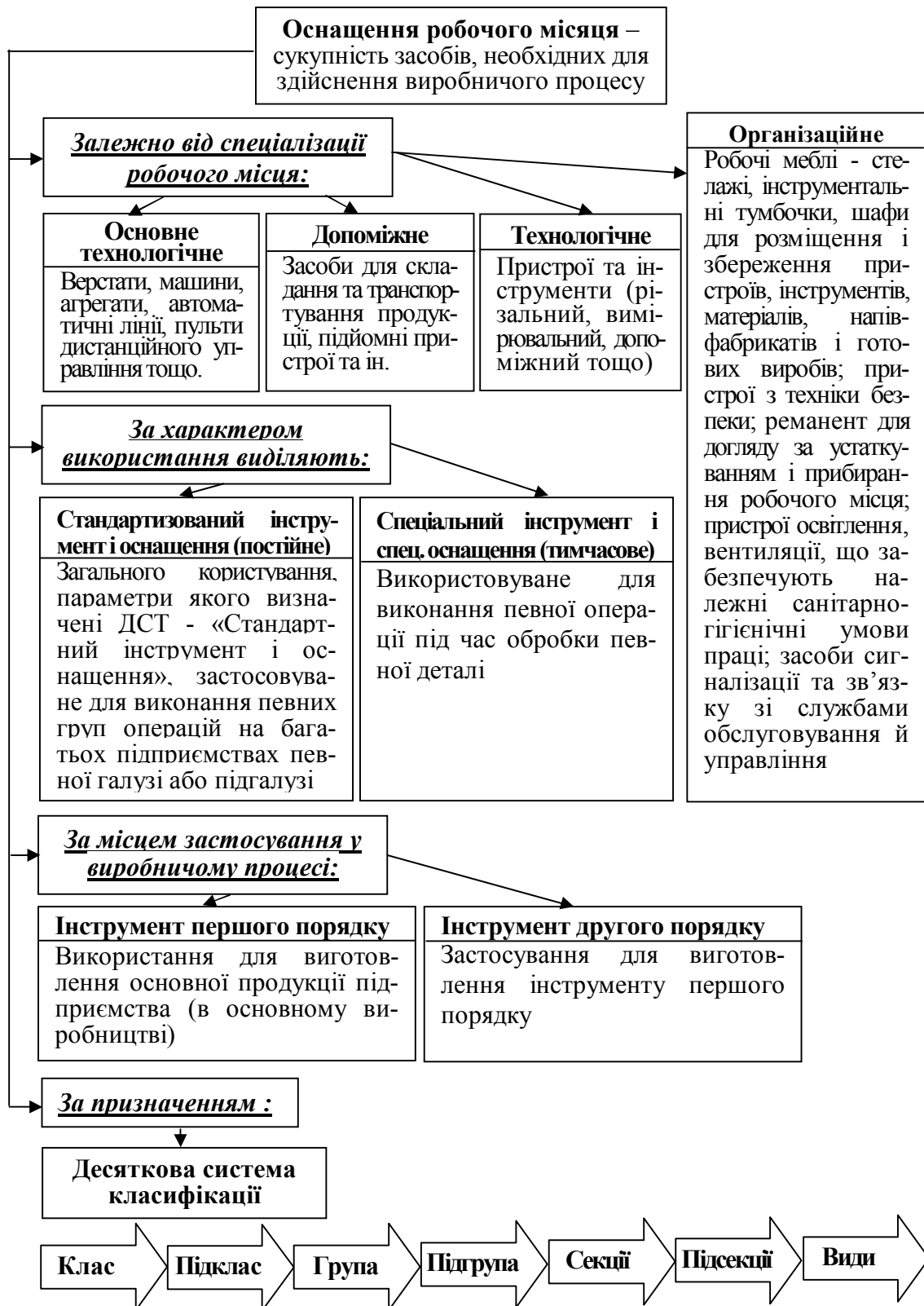
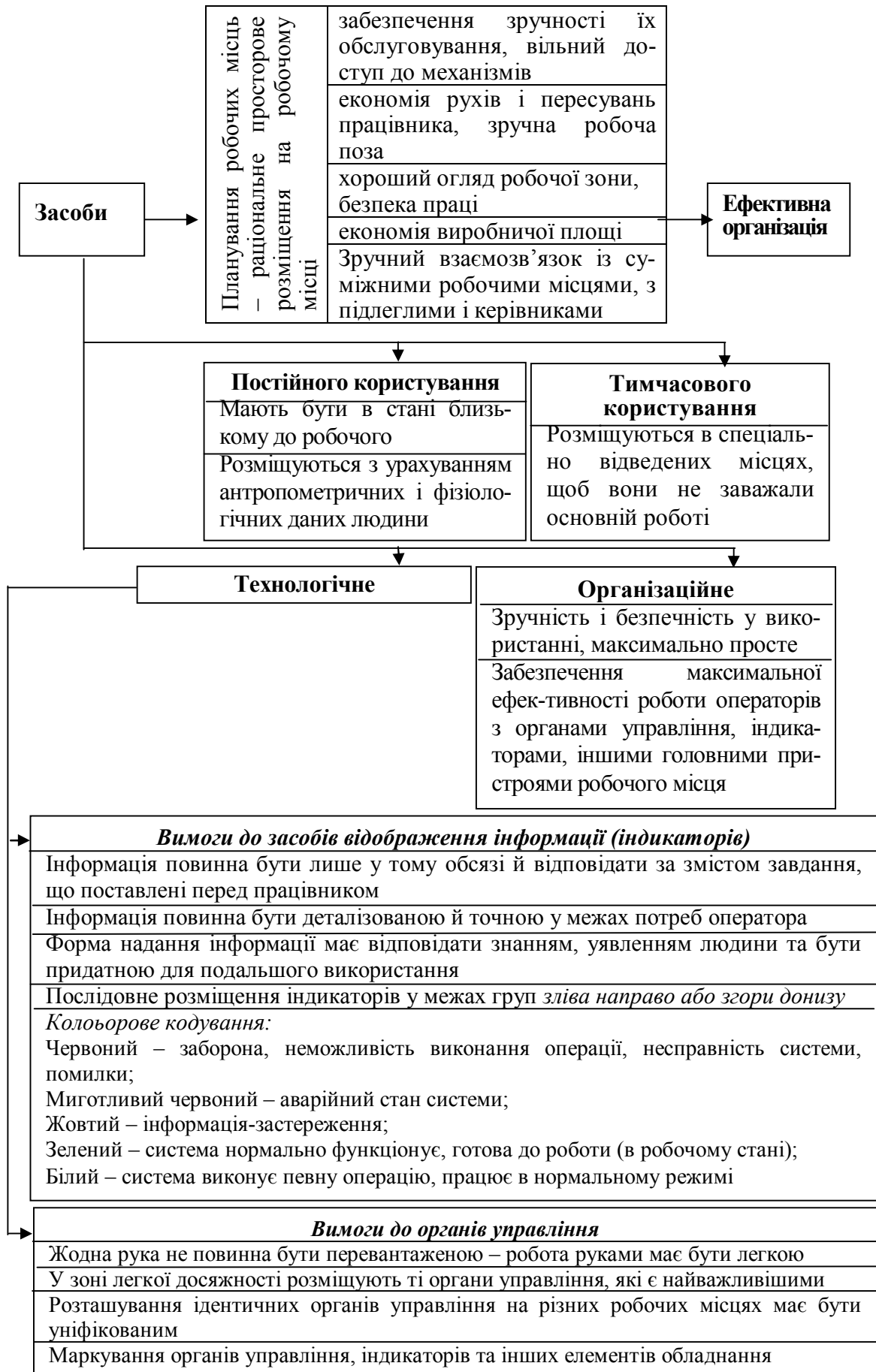


СХЕМА ВИДІВ ОСНАЩЕННЯ ЗА ОЗНАКАМИ



Складено автором за [18]

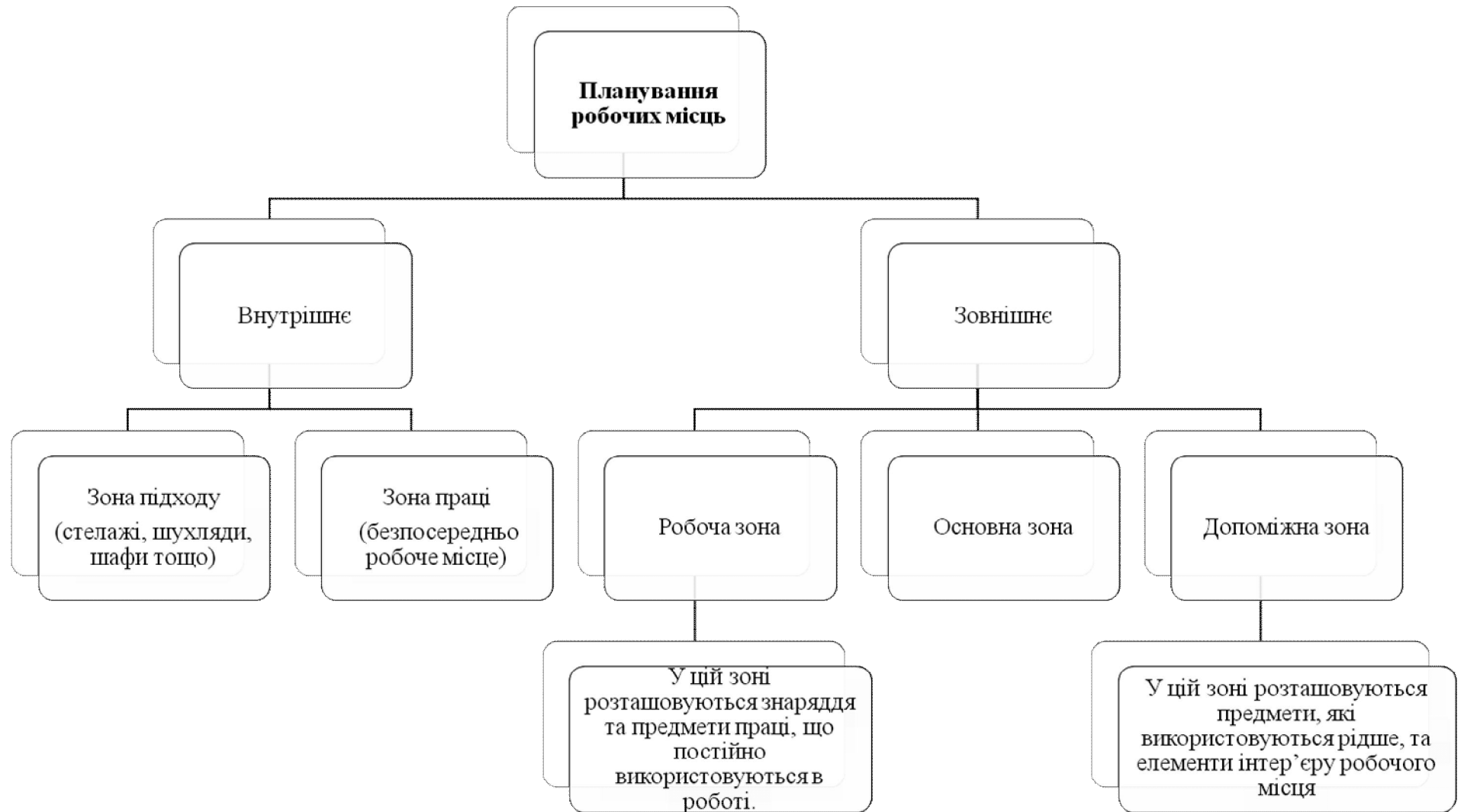
СХЕМА ВИМОГ ДО ОСНАЩЕННЯ



6.3. Планування робочих місць

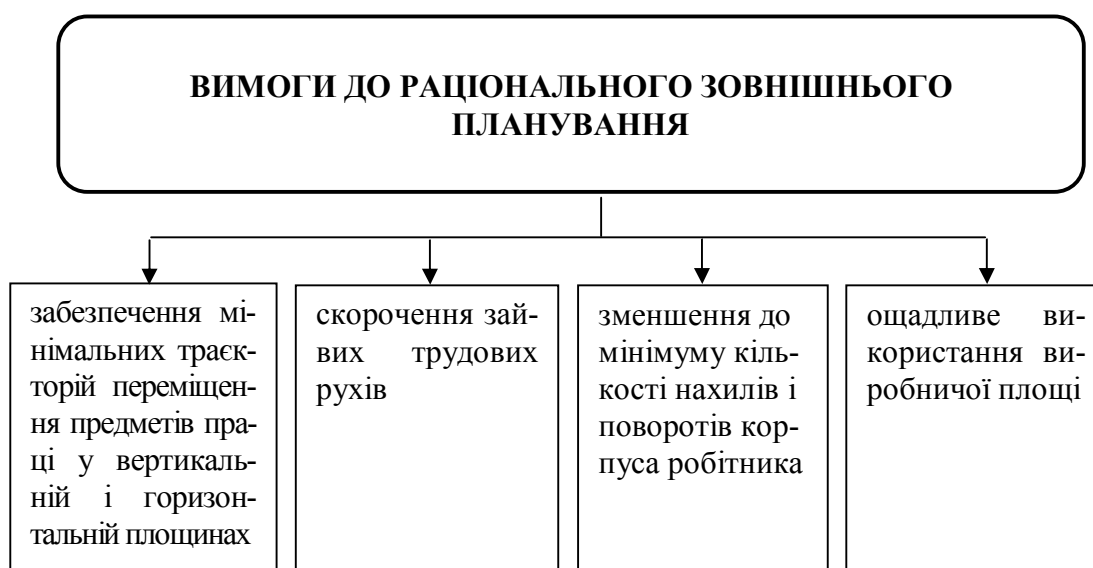
Під плануванням робочого місця розуміється взаємне (у тривимірному просторі) розташування на відведеній виробничій площі основного і допоміжного устаткування, технологічного і організаційного оснащення і самого робітника (чи групи робітників)



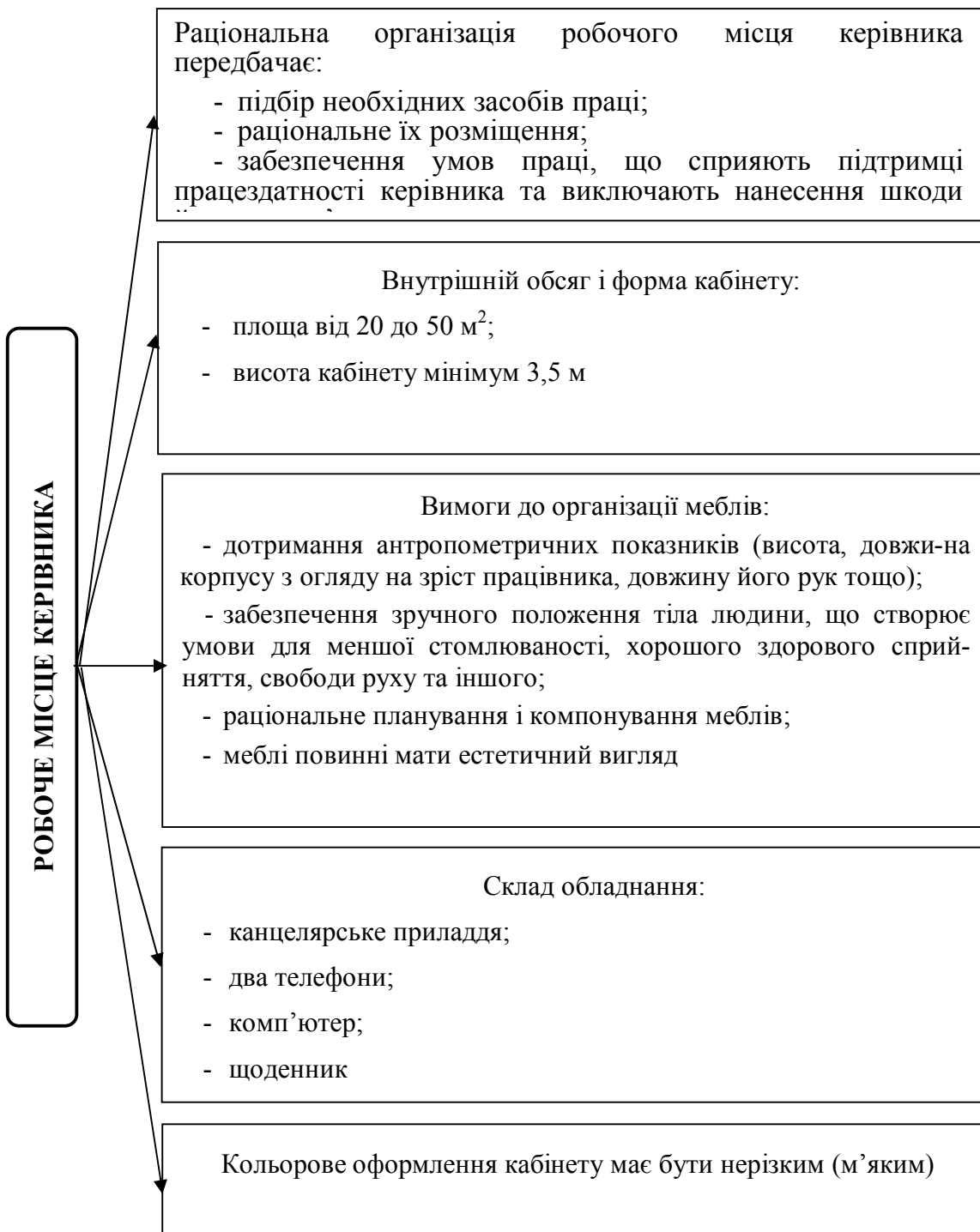




[67]

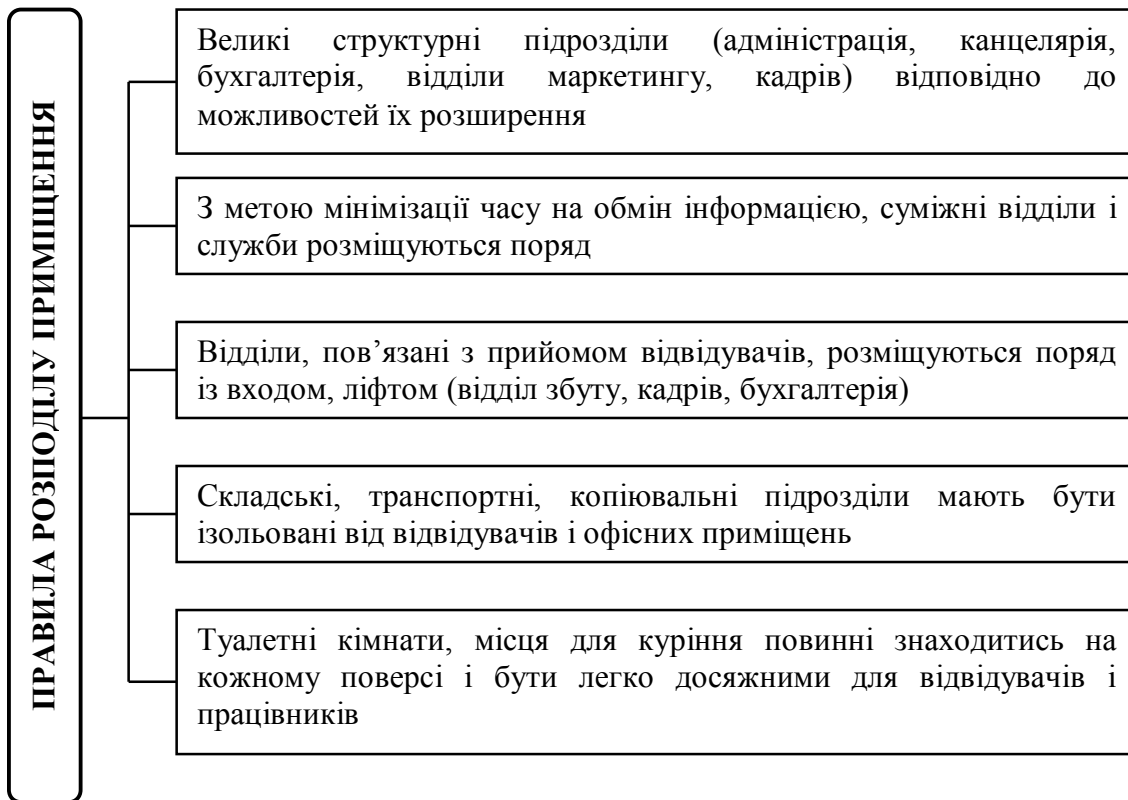


[67]



[67]

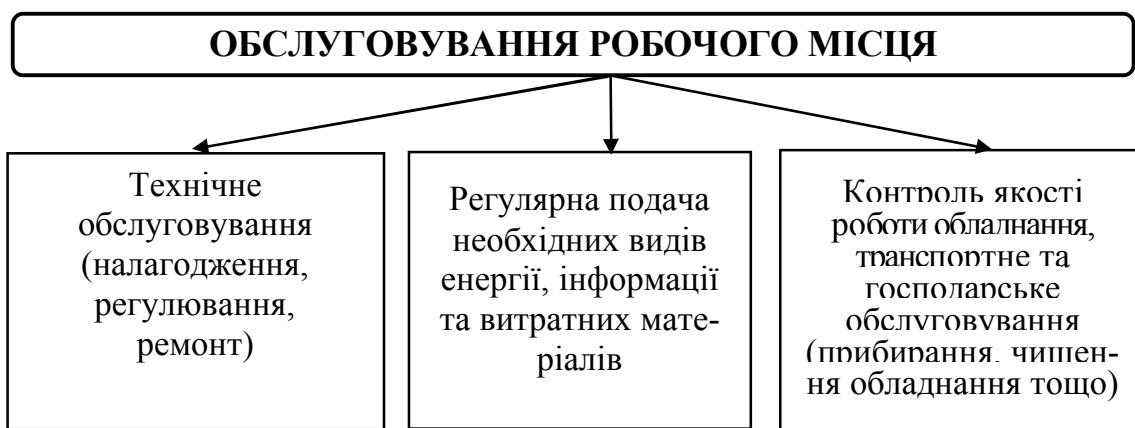
№ з/п	Системи планування приміщень	Характеристика	Переваги	Недоліки
1.	Кабінетна	Розміщення структурних підрозділів - на окремих поверхах, відділи і служби – в окремих кімнатах від 4 до 30 працівників	– творчі, комфортні умови праці для невеликих робочих груп	– збільшення витрат на опалення і освітлення; – збільшення документопотоку
2.	Зальна	Розміщення структурних підрозділів у великих залах (на поверхах) споруди кількістю понад 100 працівників	– зниження витрат на будівництво і експлуатацію приміщень; – зменшення площі на одного службовця; – раціональна технологія управління	– неможливість створення творчої обстановки, особливо для вчених і керівників; – зайвий шум у приміщенні
3.	Стільникова	Розміщення структурних підрозділів у великому залі працівників підрозділів поряд з керівниками відділів і служб за скляними розмежувачами височинами за 1,5-2,0 м	– сприятливі умови для співробітників відділу, що мають свій «стільник»; – можливість спостереження керівника за роботою відділів і служб; – дисципліна праці	– немає



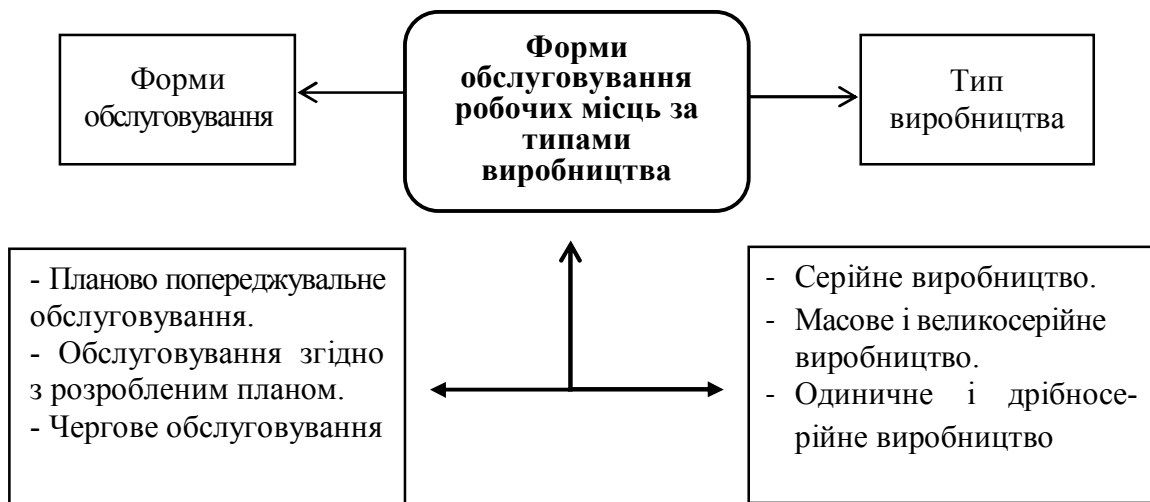
[67]

6.4. Сутність і основні функції обслуговування робочих місць

Система обслуговування робочих місць є комплексом заходів, регламентованих за обсягом, періодичністю, термінами і методами, що визначають сферу діяльності окремих груп допоміжних робітників щодо забезпечення робочих місць матеріалами, інструментом, документацією, комплексом послуг і робіт, необхідних для безперебійної високопродуктивної праці



[26]



[33]



[73]



Адаптовано автором за дослідженнями [34]



[33]



[33]

Питання до самоконтролю:

1. Які питання необхідно вирішити, щоб організувати обслуговування робочих місць?
2. Що розуміється під системністю обслуговування робочих місць?
3. Які існують системи організації обслуговування робочих місць, їх переваги та недоліки?
4. Які форми організації обслуговування робочих місць використовуються на підприємствах?
5. Назвіть основні види обслуговування робочих місць і розкрийте їх структуру.

Тести до самоконтролю знань:

1. *Обслуговування робочих місць як важливий елемент організації праці передбачає:*
 - а) обґрунтування вибору найбільш надійних інвесторів;
 - б) пошук оптимальних варіантів взаємодії основних і допоміжних служб щодо забезпечення робочих місць усім необхідним;
 - в) визначення строку окупності витрат на впровадження нововведень;
 - г) розрахунок вивільнення персоналу.
2. *Методами багатостатного обслуговування можуть бути:*
 - а) циклічний метод;
 - б) нециклічний метод;
 - в) комбінований метод.
3. *Розрізняють такі системи обслуговування робочих місць:*
 - а) альтернативна;
 - б) чергова;
 - в) стандартна;
 - г) планово-запобіжна.
4. *Видами оснащення робочих місць можуть бути:*
 - а) засоби зв'язку;
 - б) допоміжне обладнання;
 - в) виставкові екземпляри продукції;
 - г) нормативні акти держави.
5. *Метод багатостатного обслуговування, який базується на спостереженні за роботою обладнання з певної точки, – це:*
 - а) нециклічний метод;

- б) циклічний метод;
- в) комбінований метод.

6. Метод багатроверстатного обслуговування, що припускає рух працівника за чітко визначеним маршрутом та послідовне обслуговування об'єктів по ходу руху, – це:

- а) нециклічний метод;
- б) циклічний метод;
- в) комбінований метод.

7. Форма організації обслуговування робочих місць, яку організують, як правило, в умовах одиничного та дрібносерійного виробництва, що полягає в обслуговуванні за викликом, – це:

- а) чергове обслуговування;
- б) стандартне обслуговування;
- в) планово-попереджувальне обслуговування.

8. Форма організації обслуговування робочих місць, що проводиться в чітко регламентованому порядку за стандартним розкладом та стандарт-планом, – це:

- а) чергове обслуговування;
- б) стандартне обслуговування;
- в) планово-попереджувальне обслуговування.

9. Форма організації обслуговування робочих місць, що характеризується чітким ритмом роботи служб обслуговування та мінімальною вірогідністю простоїв робочих місць через несвоєчасність обслуговування, – це:

- а) чергове обслуговування;
- б) стандартне обслуговування;
- в) планово-попереджувальне обслуговування.

Розділ

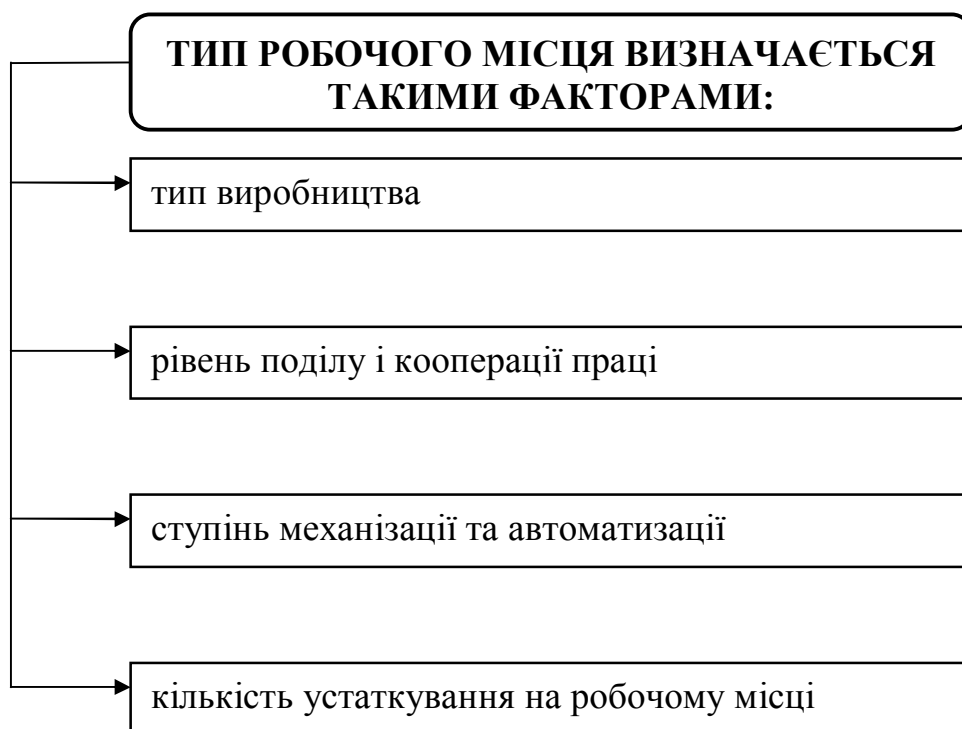
7

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ

- 7.1. Типове проектування організації робочих місць.
- 7.2. Атестація робочих місць.
- 7.3. Раціоналізація робочих місць.

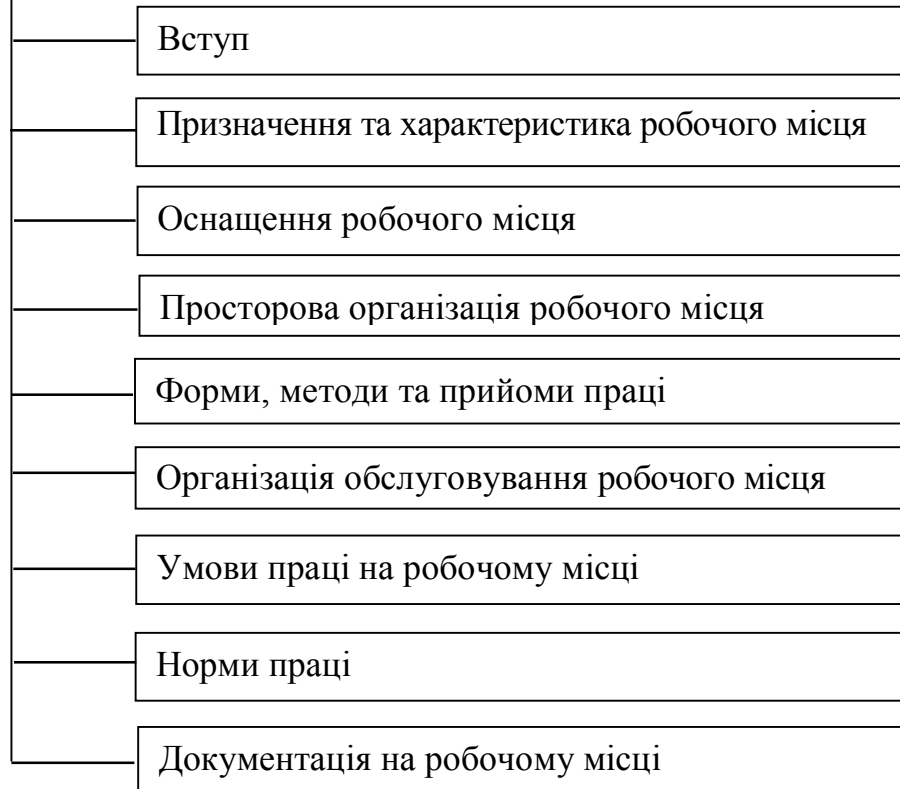
7.1. Типове проектування організації робочих місць

Організація робочого місця – це створення певного комплексу організаційно-технічних умов для високопродуктивної і безпечної праці, сукупність заходів із оснащення робочого місця обладнанням і предметами праці та їх розміщення у певному порядку



Типовий проект організації робочого місця – організаційний документ, де зазначені типові, характерні для багатьох робочих місць визначеної спеціальності, вимоги щодо оснащення і планування робочого місця

ТИПОВИЙ ПРОЕКТ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

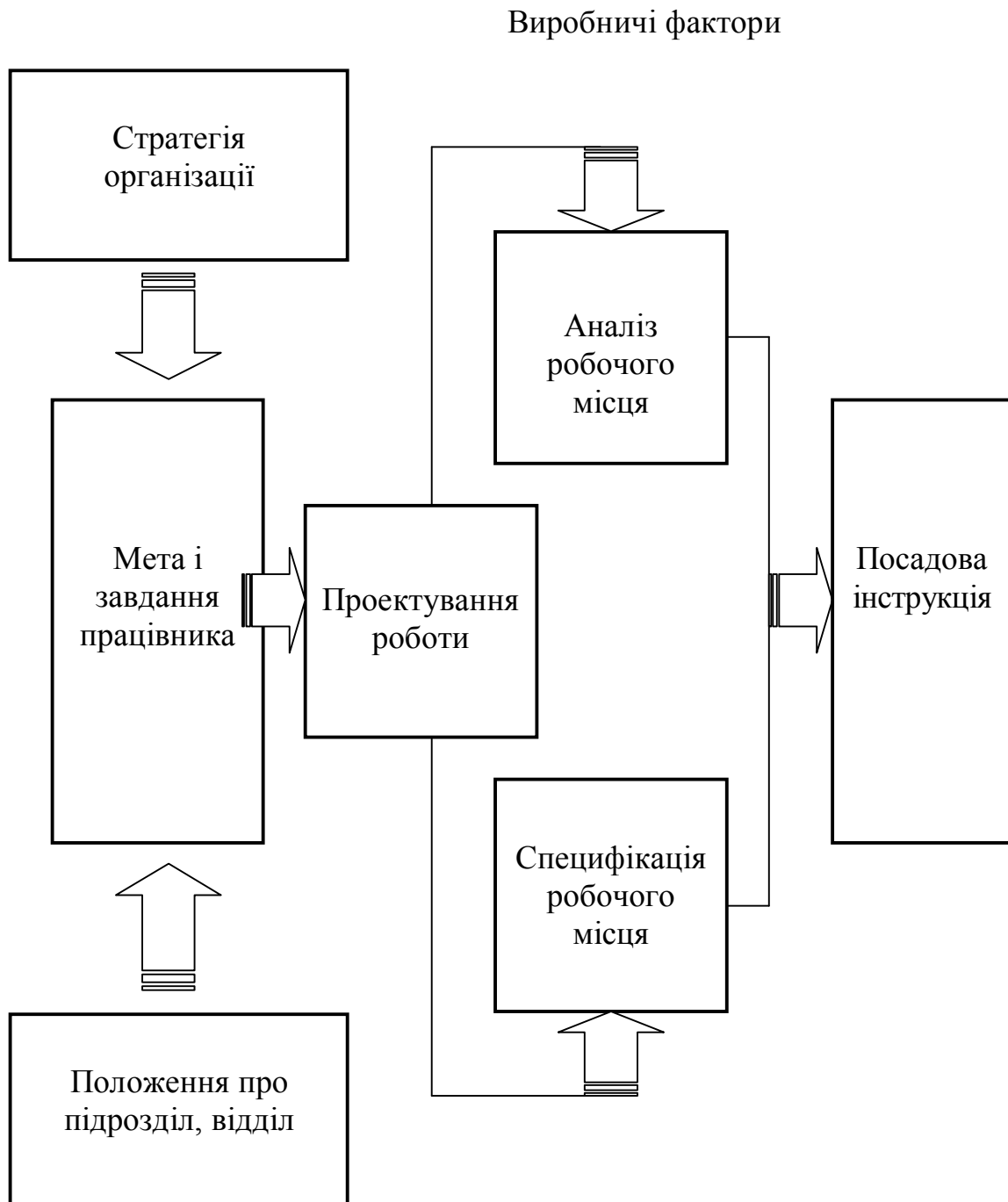


КОЖНЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ МАЄ СВОЮ СПЕЦИФІКУ



Оптимальну організацію кожного робочого місця можна забезпечити лише за допомогою комплексного підходу, що дозволяє поєднати у плануванні робочого місця проектування його оснащення, розробку прийомів, методів праці і системи його обслуговування, вибір форм організації і нормування праці, створення сприятливих умов праці і розробку найбільш доцільної системи його оплати

МОДЕЛЬ ПРОЕКТУВАННЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ



Людські фактори

[45]

Робота з проектування робочого місця ґрунтується на результатах комплексного аналізу всіх елементів трудового процесу з урахуванням його техніко-економічних, психофізіологічних і соціальних аспектів, техніки і технології виробництва, використання досягнень науки і передової практики та знаходить свій вираз у спеціальному документі – *карті організації праці*

Карта організації праці – це сконцентрований виклад проекту планування робочого місця і організації праці, розробленої на основі попередніх інженерно-економічних, санітарно-гігієнічних, психофізіологічних та інших досліджень. Це документ, в якому викладається проект організації трудового процесу для конкретного виконавця

7.2. Атестація робочих місць

Атестація робочого місця – це комплексне оцінювання всіх факторів виробничого середовища, трудового процесу, сукупних соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі трудової діяльності

Нормативна база, на підставі якої здійснюється атестація робочих місць – це правові акти, закони, що стосуються організації праці робітників і слугують головним інструментарієм для атестації робочих місць:

- Конституція України;
- Кодекс законів про працю України;
- закони, прийняті Верховною Радою України:
 - Закон України «Про охорону праці»;
 - Закон України «Про пенсійне забезпечення»;
 - Закон України «Про колективні договори і угоди»;
 - Закон України «Про відпустки»;
 - Закон України «Про оплату праці» тощо.
- Постанова Кабінету Міністрів «Про Порядок проведення атестації робочих місць за умовами праці»;
- Постанова Міністерства праці України «Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці»;
- Класифікатор професій ДК 003-2010 тощо

Основна мета атестації робочого місця – регулювання відносин між власником або уповноваженим ним органом і працівниками в сфері:

- реалізації їхніх прав на здорові й безпечні умови праці;
- пільгового пенсійного забезпечення;
- пільг та компенсацій за роботу в несприятливих умовах

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПРОВОДИТЬСЯ НА ПІДСТАВІ НАКАЗУ КЕРІВНИКА ПІДПРИЄМСТВА, ДЕ:

визначаються підстава та завдання атестації

затверджуються склад, голова, секретар постійно діючої атестаційної комісії, визначаються її повноваження; за необхідністю визначається склад цехових (структурних) атестаційних комісій

установлюються графіки і терміни проведення підготовчих робіт у структурних підрозділах підприємства

визначається взаємодія із зацікавленими державними органами і громадськими організаціями (підрозділами експертизи умов праці, санітарно-епідеміологічною службою)

визначаються комплексні проектні, науково-дослідні, експертні організації для науково-технічної оцінки умов праці та участі в розробленні заходів щодо усунення чи зменшення впливу шкідливих виробничих факторів

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ПЕРЕДБАЧАЄ:

встановлення факторів і причин виникнення несприятливих умов праці

санітарно-гігієнічне дослідження факторів виробничого середовища, важкості й напруженості трудового процесу на робочому місці

комплексну оцінку факторів виробничого середовища і характеру праці на відповідність їх характеристик стандартам безпеки праці, будівельним і санітарним нормам і правилам

установлення ступеня шкідливості й небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією

обґрунтування віднесення робочого місця до категорії зі шкідливими (особливо шкідливими), важкими (особливо важкими) умовами праці

визначення (підтвердження) права працівників на пільгове пенсійне забезпечення за роботу в несприятливих умовах

складання переліку робочих місць, виробництв, професій і посад з пільговим пенсійним забезпеченням працівників

аналіз реалізації технічних і організаційних заходів, спрямованих на оптимізацію рівня гігієни, характеру і безпеки праці

АТЕСТАЦІЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ВКЛЮЧАЄ ТРИ ОСНОВНІ ЕТАПИ



I ЕТАП - облік робочих місць

кількість робочих місць визначається:

- кількістю верстатів, агрегатів, машин, механізмів, комплектів технологічної та організаційної оснащеності при обслуговуванні (за нормою) кожної одиниці одним працівником;
- за встановленими зонами обслуговування;
- за робочими посадами

II ЕТАП - безпосередня атестація робочих місць

оцінка технічного рівня робочого місця здійснюється на підставі таких основних показників:

- відповідність технологічних процесів, обладнання, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам забезпечення високої якості продукції;
- рівень продуктивності устаткування;
- співвідношення фактичної і проектної продуктивності обладнання;
- технологічна оснащеність робочого місця;
- виправданість ступеня механізації праці

при оцінці організаційного рівня робочого місця аналізуються такі показники:

- раціональність планування;
- кількість і комплектність оргоснащення, прогресивність його конструкції та технічний стан;
- застосування багатостанкового обслуговування;
- раціональність обслуговування робочих місць;
- відповідність форм організації праці технологічному процесу, характеру і обсягам виконуваних робіт;
- використання раціональних прийомів і методів праці;
- кваліфікація працівника, її відповідність складності та необхідному рівню якості виконуваних робіт;
- якість чинних норм праці;
- ефективність використання робочого місця: рівень використання устаткування в часі; коефіцієнт змінності, зайнятість працівника продуктивною працею протягом зміни

при оцінці умов праці та техніки безпеки аналізуються:

- відповідність санітарно-гігієнічних умов нормативним вимогам;
- відповідність виробничого процесу, обладнання, організації робочого місця стандартам безпеки і нормам охорони праці;
- обсяги ручної і важкої фізичної праці;
- наявність монотонної праці;
- забезпеченість працюючих спецодягом та спецвзуттям, засобами захисту та їх відповідність стандартам безпеки праці і встановленим нормам

III ЕТАП - раціоналізація робочих місць

заходи з раціоналізації робочих місць розробляються за такими основними напрямками:

- підвищення технічного рівня робочих місць;
- підвищення організаційного рівня робочих місць;
- поліпшення умов праці і техніки безпеки на робочих місцях;
- ліквідація зайвих і малоефективних робочих місць

Атестація робочих місць проводиться спеціально створюваними **атестаційними комісіями** на рівні цеху, підприємства. До складу комісій включаються, як правило, майстри, технологи, економісти, нормувальники, бригадири. Для вимірів факторів, що формують умови праці на робочих місцях, залучаються фахівці

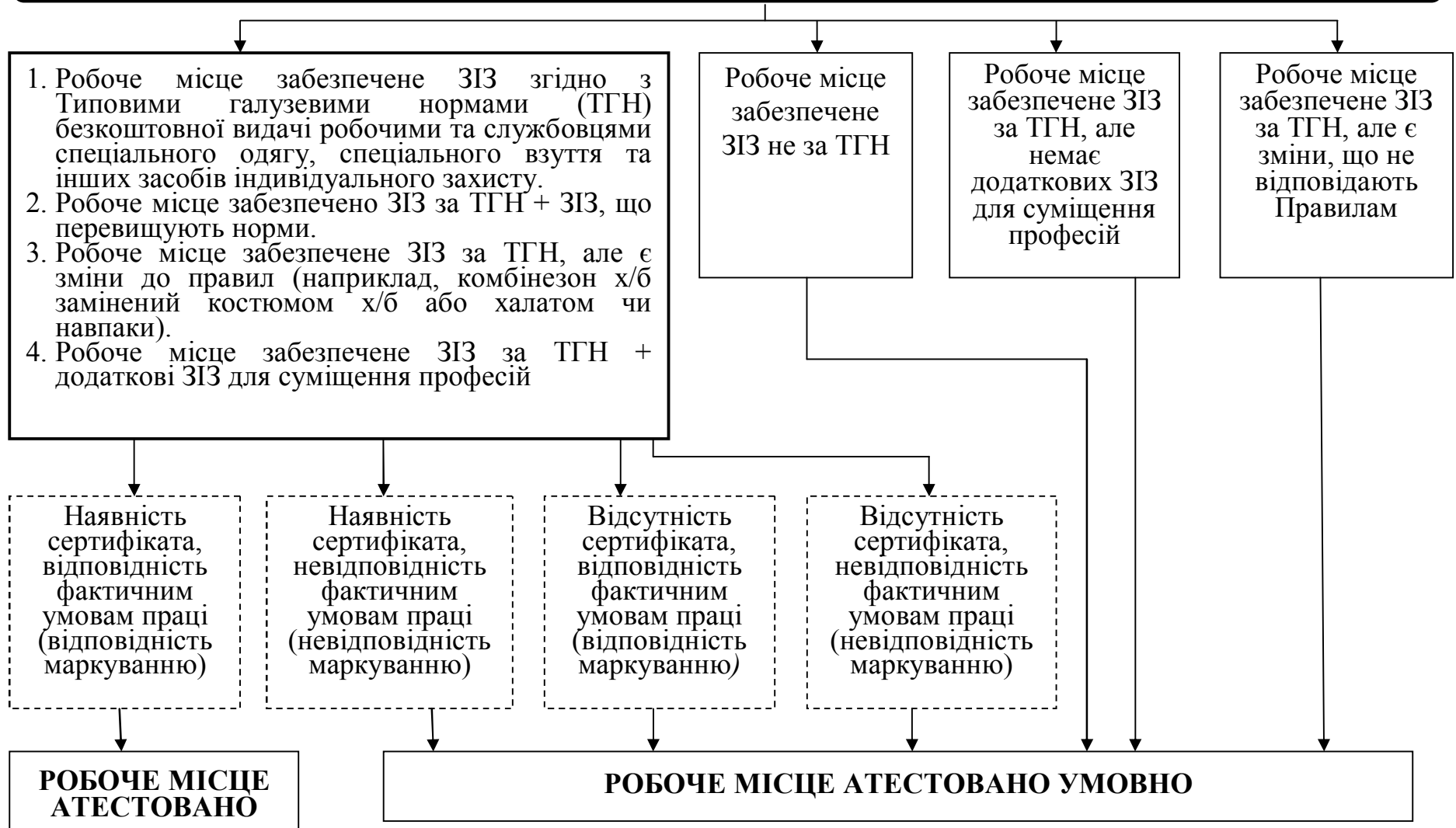
На підставі рішення атестаційної комісії кожне з робочих місць відносять до однієї з трьох груп

Атестовані робочі місця - робочі місця, показники яких повністю відповідають вимогам або перевищують їх

Підлягають раціоналізації (умовно атестовані) - робочі місця, окремі показники яких не відповідають встановленим вимогам, але можуть бути доведені до рівня цих вимог у процесі раціоналізації

Підлягають ліквідації - робочі місця, показники яких не відповідають і не можуть бути доведені до рівня встановлених вимог у результаті раціоналізації; до цієї ж групи належать робочі місця, раціоналізація яких економічно недоцільна, а також зайві робочі місця

ОЦІНКА ЗАБЕЗПЕЧЕНОСТІ РОБОЧОГО МІСЦЯ ЗАСОБАМИ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ЗАХИСТУ (ЗІЗ)



АТЕСТАЦІЙНА КОМІСІЯ ВИКОНУЄ ТАКІ ЗАВДАННЯ

здійснює організаційне, методичне керівництво і контроль за ходом проведення роботи на всіх етапах, формує необхідну правову і довідкову базу та організовує її вивчення

визначає та залучає в установленому порядку необхідні організації для виконання спеціальних робіт

організовує виготовлення для кожного підрозділу планів розташування обладнання та їх експлікацію, визначає межі робочих місць (робочих зон), проводить їх нумерацію

складає перелік робочих місць, які підлягають атестації

порівнює застосовуваний технологічний процес, склад обладнання, використовувані сировину і матеріали з передбаченими в проектній і технологічній документації

визначає обсяги необхідних досліджень шкідливих і небезпечних факторів виробничого середовища та організовує їх дослідження

прогнозує та виявляє виникнення шкідливих і небезпечних факторів на робочих місцях

установлює за Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників відповідність найменування професій і посад, зайнятих на цих робочих місцях, характеру фактично виконуваним роботам, а у разі відхилення професія (посада) приводиться у відповідність до фактично виконуваної роботи

складає Карту умов праці на кожне обліковане робоче місце чи групу аналогічних місць

**АТЕСТАЦІЙНА КОМІСІЯ ВИКОНУЄ ТАКІ
ЗАВДАННЯ (ПРОДОВЖЕННЯ)**

проводить атестацію та складає перелік робочих місць, виробництв, професій і посад з несприятливими умовами праці

уточнює чинні пільги та компенсації і вносить пропозиції щодо їх установлення залежно від умов праці

визначає витрати на ці цілі

організовує розроблення заходів щодо поліпшення умов праці та оздоровлення працівників

Атестація проводиться приблизно один раз на 5 років, а для нових робочих місць – по мірі освоєння виробничих потужностей відповідно до затверджених проектів.

Позачергова атестація проводиться:

- при зміні умов праці у зв'язку з реконструкцією виробничого об'єкта, впровадженням нової техніки і технології, застосуванням нового вигляду сировини і матеріалів;

- на вимогу органів державної експертизи умов праці;

- при створенні нових робочих місць

**ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АТЕСТАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ
СКЛАДАЮТЬСЯ ПЕРЕЛІКИ**

робочих місць, виробництв, робіт, професій, посад, працівникам яких підтверджено право на пільги та компенсації, передбачені законодавством

робочих місць, виробництв, робіт, професій, посад, працівникам яких пропонується встановити пільги та компенсації за рахунок підприємства

робочих місць з несприятливими умовами праці, на яких необхідно здійснити першочергові заходи щодо їх поліпшення

Матеріали атестацій робочих місць є документами суворої звітності, які мають зберігатися на підприємстві протягом 50 років

7.3. Раціоналізація робочих місць

Раціоналізація робочого місця являє собою сукупність організаційно-технічних заходів, розроблених на основі проведення атестації і спрямованих на вдосконалення наявних робочих місць та поліпшення їх використання

ПОСЛІДОВНІСТЬ ОСНОВНИХ ЕТАПІВ РАЦІОНАЛІЗАЦІЇ РОБОЧИХ МІСЦЬ

Розробка заходів щодо раціоналізації робочих місць в окремих підрозділах і в цілому по підприємству

Організація виконання розроблених заходів

Приймання виконання робіт і розрахунок економічної ефективності

Для розробки заходів щодо раціоналізації робочих місць служать матеріали обстеження та аналізу атестації; пропозиції працівників, зайнятих на конкретних робочих місцях; інформація про передовий вітчизняний і закордонний досвід.

Проект раціоналізації робочих місць повинен відображати підвищення технічного й організаційного рівня робочих місць, поліпшення умов праці та техніки безпеки на робочих місцях, ліквідацію зайвих і малоефективних робочих місць

СИСТЕМА 5S –

це п'ять простих принципів раціональної організації робочого простору, керуючись якими, можливо отримати максимальну вигоду із наявних ресурсів

Систему 5S успішно використовують на промислових підприємствах, офісах, організаціях, що надають різні види послуг (у банках, торгових, страхових компаніях і т.ін.)

[70]

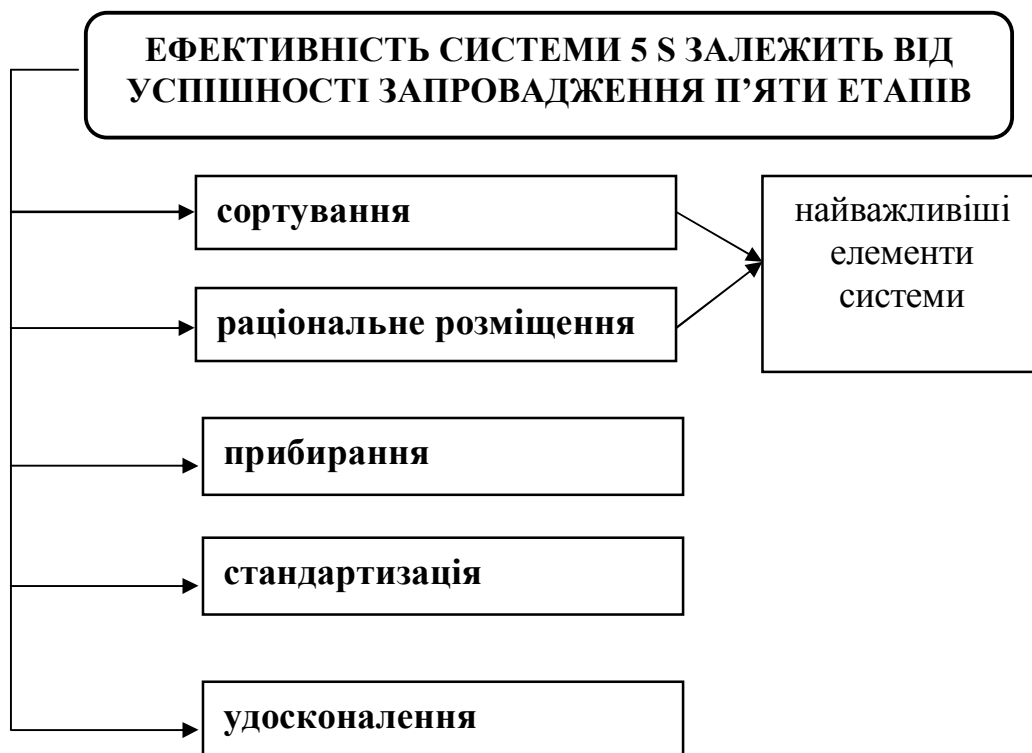
Назва «5S походить від п'яти японських слів у латинській транскрипції, які починаються з букви «S»:

- «seiri» - сортувати,
- «seiton» - ставити на місце,
- «seiso» - сяти,
- «seiketsu» - стандартизувати,
- «shitsuke» - підтримувати

[70]

В основі системи 5S лежить *інноваційна ідея* - все, що піддається оптимізації, повинно бути оптимізовано. Інновація полягає в тому, що *організація робочого простору розглядається саме як система*.

Система 5S – це альтернативний підхід до ефективного виробництва - усунення втрат за рахунок активного залучення працівників у процес безперервного вдосконалення



[70]



Питання до самоконтролю:

- 1.Що передбачає діяльність з організації робочого місця?
- 2.Що розуміється під типовим проектом організації робочого місця?
- 3.У чому полягають особливості кожного робочого місця?
- 4.Якими факторами визначається тип робочого місця?
- 5.У чому полягає сутність атестації робочих місць?
6. Карта організації праці на робочому місці, її зміст і призначення.
- 7.Які правові акти слугують інструментарієм атестування робочих місць?
- 8.Охарактеризуйте систему 5S як методику раціональної організації робочого місця.
- 9.Які етапи забезпечують успішність запровадження п'яти етапів системи 5S?
10. Яка основна мета атестації кожного робочого місця?
11. Які завдання атестації робочих місць?
12. Які етапи включає проведення атестації робочих місць?
13. Поясніть сутність виконання кожного з етапів підготовки та проведення атестації робочих місць.
14. На підставі якого локального розпорядчого документа виконується атестація робочих місць та які обов'язкові складові цього документа?
15. Які завдання виконує атестаційна комісія?
16. Які переліки робочих місць складаються на підставі рішення атестаційної комісії?
17. У чому полягає сутність раціоналізації робочого місця?
18. Які етапи включає процес раціоналізації робочого місця?
19. Визначте особливості кожного з етапів раціоналізації робочого місця.

Тести до самоконтролю знань:

1. *Виберіть правильне визначення поняття «організація робочого місця»:*

- а) набір знарядь праці для виконання виробничих завдань;
- б) комплекс організаційно-технічних умов для високопродуктивної і безпечної праці;
- в) поєднання робочої сили із засобами виробництва;
- г) документ про вимоги щодо оснащення і планування робочого місця.

2. *Тип робочого місця визначається, зокрема, такими факторами:*
- а) фізичною статурою працівника;
 - б) рівнем поділу та кооперації праці;
 - в) складністю виконуваних завдань;
 - г) ступенем механізації та автоматизації;
 - д) типом виробництва;
 - ж) кваліфікацією працівника;
 - з) кількістю устаткування на робочому місці.
3. *Атестація робочих місць - це.*
- а) спостереження за виконанням працівниками трудових процесів за визначеною технологією у запланований час;
 - б) розподіл конкретних трудових функцій на робочому місці і визначення сукупності виконуваних операцій;
 - в) оцінювання всіх факторів виробничого середовища, трудового процесу, сукупних соціально-економічних факторів, що впливають на здоров'я та працездатність людини.
4. *Атестація робочих місць включає три етапи, які передбачають:*
- а) визначення місця для роботи атестаційної комісії;
 - б) безпосередню процедуру атестації;
 - в) розробку заходів з раціоналізації робочих місць;
 - г) підготовку робочого місця керівника атестаційної комісії;
 - д) облік робочих місць.
5. *Оцінка технічного рівня робочого місця включає такі показники:*
- а) відповідність технологічних процесів, обладнання, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам забезпечення високої якості продукції;
 - б) раціональність планування;
 - в) співвідношення фактичної і проектної продуктивності обладнання;
 - г) наявність монотонної праці;
 - д) виправданість ступеня механізації праці;
 - ж) раціональність обслуговування робочих місць;
 - з) відповідність форм організації праці технологічному процесу, характеру, обсягам виконуваних робіт.
6. *При оцінці організаційного рівня робочого місця аналізуються такі показники:*
- а) рівень продуктивності устаткування;
 - б) кількість і комплектність оргоснащення, прогресивність його конструкції та технічний стан;
 - в) застосування багатOVERстатного обслуговування;
 - г) відповідність санітарно-гігієнічних умов нормативним вимогам;

- д) наявність монотонної праці;
- ж) використання раціональних прийомів і методів праці;
- з) кваліфікація працівника, її відповідність складності та необхідному рівню якості виконуваних робіт;
- к) технологічна оснащеність робочого місця;
- л) ефективність використання робочого місця.

7. При оцінці умов праці та техніки безпеки аналізуються:

- а) технологічна оснащеність робочого місця;
- б) відповідність виробничого процесу, обладнання, організації робочого місця стандартам безпеки і нормам охорони праці;
- в) обсяги ручної і важкої фізичної праці;
- г) раціональність обслуговування робочих місць;
- д) забезпеченість працюючих засобами захисту та їх відповідність стандартам безпеки праці і встановленим нормам;
- ж) якість чинних норм праці.

8. Заходи з раціоналізації робочих місць розробляються за такими основними напрямками:

- а) ліквідація зайвих і малоефективних робочих місць;
- б) підбір для кожного працівника відповідного робочого місця;
- в) поліпшення умов праці і техніки безпеки на робочих місцях;
- г) підготовка наказу про заохочення керівника підприємства;
- д) підвищення організаційного рівня робочих місць;
- ж) підвищення технічного рівня робочих місць.

Розділ

8

КОЛЕКТИВНІ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

- 8.1. Сутність колективної форми організації праці.
- 8.2. Виробнича бригада як основна форма колективної праці.
- 8.3. Організація праці в бригадах. Ефективність діяльності виробничих бригад.

8.1. Сутність колективної форми організації праці

Форми організації праці – це різновиди організації праці, відмінні одна від одної особливостями рішення питань щодо окремих елементів організації праці: планування, обліку, оплати праці, її розподілу і кооперації, управління в колективі та ін.

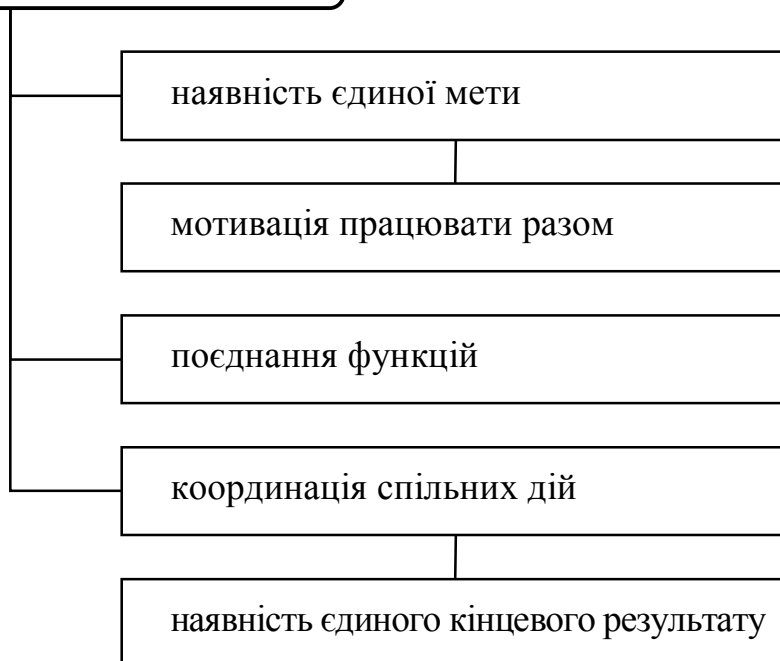
КЛАСИФІКАЦІЯ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ			
№ з/п	Класифікаційна ознака	Форми організації праці	
		різновид	характеристика
1	2	3	4
1.	Спосіб встановлення планових завдань та обліку виконаних робіт	- індивідуальна	виробниче завдання, облік виконаної роботи, нарахування заробітної плати здійснюється для кожного працівника персонально
		- колективна	виробниче завдання встановлюється підрозділу в цілому, облік виконаної роботи – за кінцевими результатами праці; нарахування заробітної плати всьому підрозділу в цілому
2.	Організаційна форма праці	- суміщення професій; - багатостаттєве обслуговування; - колективна (бригадна) праця	виконання трудового процесу базується на суміщенні професій (функцій)

Продовження таблиці

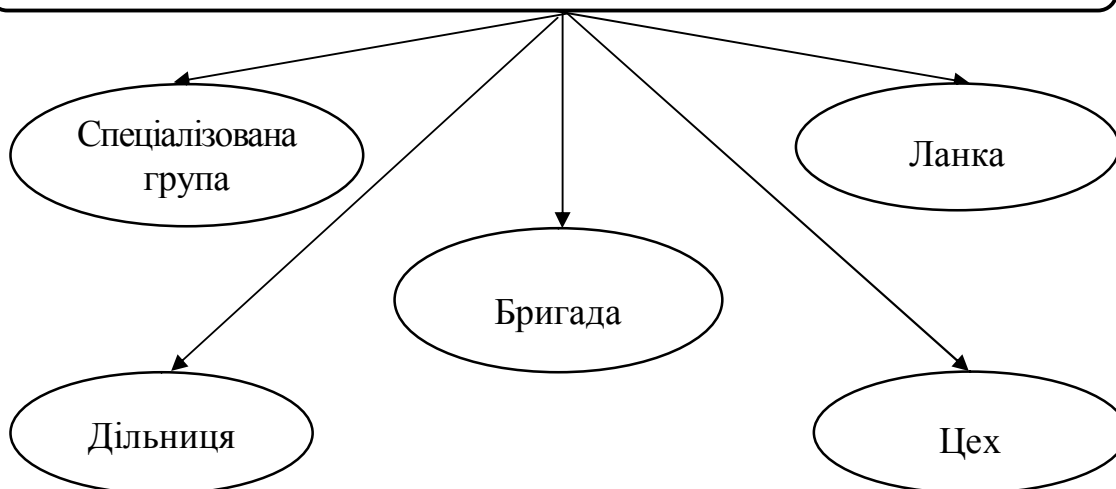
1	2	3	4
3.	Місце підрозділу в ієрархії управління	- цех; - дільниця; - група; - ланка; - бригада	залежить від виду підрозділу; планування роботи, її облік і нарахування заробітку здійснюється для всього підрозділу
4.	Поділ і кооперація праці у підрозділі	- з повним розподілом праці	кожен працівник виконує роботу тільки за своєю спеціальністю та на одному робочому місці
		- з частковою взаємозаміною	працівники мають кілька професій і можуть виконувати роботи за сумісництвом
		- з повною взаємозаміною	кожен працівник може виконувати роботи на будь-якому робочому місці у своєму підрозділі
5.	Форма управління підрозділом	- з повним самоврядуванням	підрозділу встановлюється виробничі завдання, а інші питання вирішуються колективом самостійно
		- з частковим самоврядуванням	частина функцій управління делегована підрозділу
		- без самоврядування	усі функції управління підрозділом централізовані
6.	Форма організації підприємства	- індивідуальна трудова діяльність; - підрядний колектив; - орендний колектив; - кооператив; - мале підприємство	
7.	Оплата та матеріальне стимулювання праці	- індивідуальна оплата; - колективна оплата праці за тарифною системою; - безтарифна оплата праці; - комісійна оплата праці	
8.	Взаємодія з керівництвом	- пряме підпорядкування; - підрядний договір; - орендний договір; - контракт	

Колективні форми організації праці – це об'єднання працівників для планомірної і спільної участі в одному або різних, але взаємопов'язаних процесах праці

ОЗНАКИ КОЛЕКТИВНОЇ ПРАЦІ



РІЗНОВИДИ КОЛЕКТИВНОЇ ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ



[8]

Переваги колективної форми організації праці порівняно з індивідуальною забезпечуються раціональним використанням робочої сили і засобів праці, безперервністю виробничих процесів, ритмічністю виконання робіт, підвищенням продуктивності праці, а також встановленням раціональних співвідношень і трудових взаємодій між учасниками виробництва та узгодженістю їх інтересів і цілей виробництва

8.2. Виробнича бригада як основна форма колективної праці

Виробнича бригада – це групова форма безпосередньої інтеграції (кооперації) праці кількох робітників, які виконують спільне виробниче завдання і несуть колективну відповідальність за результати роботи. Основною передумовою такого об'єднання є організаційно-технологічні умови виробництва, за яких не тільки можлива, а й економічно доцільна колективна форма ведення виробничого процесу

ПЕРЕДУМОВИ СТВОРЕННЯ БРИГАД		
економічні	організаційні	технологічні
<ul style="list-style-type: none"> - єдність виробничого завдання; - наявність системи планування й обліку кінцевої продукції; - наявність критеріїв оцінки праці та стимулювання 	<ul style="list-style-type: none"> - єдність робочого місця; - визначення обов'язків і обсягу робіт; - взаємозамінюваність і суміщення професій у робочих групах; - розрахунок професійно-кваліфікаційного складу і чисельності бригади 	<ul style="list-style-type: none"> - неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями; - забезпечення чіткої взаємодії між робітниками

ВИРОБНИЧІ БРИГАДИ

спеціалізовані

комплексні

об'єднують
робітників
однієї
професії

об'єднують
робітників
однорідних
професій

виконують
частину
основного
процесу

виконують
всі операції
основного
процесу

виконують
допоміжні
роботи

виконують
основні і
допоміжні
роботи

об'єднують
робітників однієї
кваліфікації

об'єднують
робітників різної
кваліфікації

з повним
розподілом праці

з частковим
розподілом праці

з повною
взаємозамінністю

Змінні

Наскрізні

8.3. Організація праці в бригадах. Ефективність діяльності виробничих бригад

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ У ВИРОБНИЧІЙ БРИГАДІ

визначення організаційної форми бригади, її кількісного і кваліфікаційного складу:

виходячи з обсягу і складності робіт, змісту й характеру виробничого процесу, вимог наукової організації праці і виробництва, технічних і організаційних засобів, матеріально-технічного забезпечення робочих місць та ін.

створення необхідних організаційно-технічних умов:

за бригадою закріплюються виробнича площа (зона обслуговування) і устаткування. Бригада забезпечується технічною документацією, інструментом, сировиною, матеріалами, виробами і напівфабрикатами

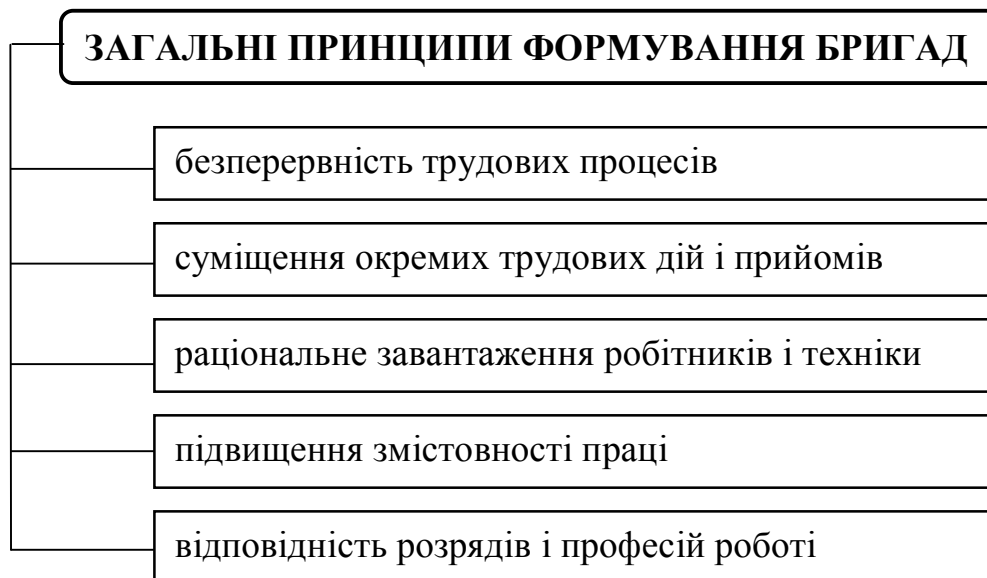
встановлення форм оплати і стимулювання праці:

праця в бригадах може оплачуватися із застосуванням як відрядної, так і почасової форм заробітної плати. Особливості полягають у системі розподілу загального колективного заробітку на основі коефіцієнта трудової участі (КТУ)

встановлення виробничих планів (завдань):

виходячи з діючих технічно обґрунтованих норм праці і виробничих потужностей

визначення форм обліку, звітності і контролю роботи бригад



Ефективність праці в бригадах характеризується рівнем кваліфікації і здібностями працівників виконувати різні за характером роботи, підвищенням складності праці і професійної майстерності всіх спеціалістів.

Економічна ефективність діяльності виробничих бригад визначається:

- величиною зниження витрат праці;
- економією матеріальних і фінансових ресурсів, зниженням витрат виробництва;
- зростанням прибутку і продуктивності праці

Одним із шляхів підвищення ефективності бригадної форми організації праці є створення комплексних наскрізних бригад. У них не тільки ліквідуються міжзмінні простої, а й забезпечуються більш повне завантаження обладнання та збільшення коефіцієнта змінності роботи.

Найбільш прогресивними є госпрозрахункові або підрядні комплексні наскрізні бригади. У таких бригадах створюються сприятливі умови для раціонального використання трудових і матеріальних ресурсів, устаткування і виробничих площ, значно скорочуються обсяг незавершеного виробництва і тривалість технологічного циклу, радикально підвищується продуктивність праці і якість продукції

Питання до самоконтролю:

1. Що визначає форма організації праці?
2. Яка організація праці називається індивідуальною, а яка – колективною?
3. Які існують різновиди колективної організації праці?
4. Як класифікуються види виробничих бригад?
5. Які бригади називають змінними, які – наскрізними? У чому їх особливості? Які переваги наскрізних бригад?
6. У чому виявляється самоврядування в бригадах, на підприємствах?
7. У чому полягають основні умови забезпечення ефективності колективних форм організації та стимулювання праці на підприємстві?

Тести до самоконтролю знань:

1. Залежно від місця підрозділу в ієрархії управління на підприємстві виділяють такі колективні форми організації праці:

- а) ланкові, дільничні, групові, цехові, бригадні?
- б) з повним розподілом праці, з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;
- в) з повним самоврядуванням, з частковим самоврядуванням, без самоврядування;
- г) з індивідуальною оплатою праці, з колективною оплатою праці на основі тарифної системи, з безтарифною оплатою праці, з комісійною оплатою праці;
- д) форма, що базується на прямому підпорядкуванні, на договорі підряду, на договорі оренди, на контракті.

2. Залежно від способу керівництва підрозділом виділяють такі форми організації праці:

- а) ланкові, дільничні, групові, цехові;
- б) з повним розподілом праці, з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;
- в) з повним самоврядуванням, з частковим самоврядуванням, без самоврядування;
- г) з індивідуальною оплатою праці, з колективною оплатою праці на основі тарифної системи, з безтарифною оплатою праці, з комісійною оплатою праці;
- д) форма, що базується на прямому підпорядкуванні, на договорі підряду, на договорі оренди, на контракті.

3. Залежно від способу поділу та кооперації праці виділяють такі форми організації праці:

- а) ланкові, дільничні, групові, цехові;
- б) з повним розподілом праці, з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;
- в) з повним самоврядуванням, з частковим самоврядуванням, без самоврядування;
- г) з індивідуальною оплатою праці, з колективною оплатою праці на основі тарифної системи, з безтарифною оплатою праці, з комісійною оплатою праці;
- д) форма, що базується на прямому підпорядкуванні, на договорі підряду, на договорі оренди, на контракті.

4. Залежно від способу взаємодії з керівництвом виділяють такі форми організації праці:

- а) ланкові, дільничні, групові, цехові;
- б) з повним розподілом праці, з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;
- в) з повним самоврядуванням, з частковим самоврядуванням, без самоврядування;
- г) з індивідуальною оплатою праці, з колективною оплатою праці на основі тарифної системи, з безтарифною оплатою праці, з комісійною оплатою праці;
- д) форма, що базується на прямому підпорядкуванні, на договорі підряду, на договорі оренди, на контракті.

5. Залежно від рівня спеціалізації виділяють такі види бригад:

- а) спеціалізовані та комплексні;
- б) змінні та наскрізні;
- в) з плануванням по єдиному наряду та з плануванням на кожного окремого члена бригади;
- г) госпрозрахункові, з елементами госпрозрахунку та без госпрозрахунку;
- д) підрядні, орендні та ті, які не мають підрядних чи орендних відносин.

6. Залежно від способу планування роботи виділяють такі види виробничих бригад:

- а) спеціалізовані та комплексні;
- б) змінні та наскрізні;
- в) з плануванням по єдиному наряду та з плануванням на кожного окремого члена бригади;
- г) госпрозрахункові, з елементами госпрозрахунку та без госпрозрахунку.

7. Залежно від правового статусу виділяють такі форми виробничих бригад:

- а) спеціалізовані та комплексні;*
- б) змінні та наскрізні;*
- в) з плануванням по єдиному наряду та з плануванням на кожного окремого члена бригади;*
- г) госпрозрахункові, з елементами госпрозрахунку та без госпрозрахунку;*
- д) підрядні, орендні та ті, які не мають підрядних чи орендних відносин.*

8. Залежно від тривалості виробничого циклу виробничі бригади підрозділяються на:

- а) спеціалізовані та комплексні;*
- б) змінні та наскрізні;*
- в) з плануванням по єдиному наряду та з плануванням на кожного окремого члена бригади;*
- г) госпрозрахункові, з елементами госпрозрахунку та без госпрозрахунку;*
- д) підрядні, орендні та ті, які не мають підрядних чи орендних відносин.*

Розділ

9

УМОВИ ПРАЦІ

- 9.1. Фактори, що визначають умови праці на виробництві.
- 9.2. Класифікація умов праці.
- 9.3. Оцінка умов праці. Карта умов праці на робочому місці.
- 9.4. Державне регулювання умов праці.

9.1. Фактори, що визначають умови праці на виробництві

Умови праці – це сукупність факторів трудового й виробничого середовища, в якому здійснюється діяльність людини та які впливають на функціональний стан організму працівників, їх здоров'я і працездатність

Шкідливий виробничий фактор – це виробничий фактор, дія якого може призвести до хвороби працівника

Небезпечний виробничий фактор – це виробничий фактор, дія якого може призвести до травми працівника

Безпечні умови праці – це умови праці, за яких вплив на працівника небезпечних і шкідливих виробничих факторів виключений або дія шкідливих виробничих факторів не перевищує гранично допустимих рівнів

На людину та її працездатність впливає велика і складна сукупність факторів, які, з одного боку, повинні враховуватися, а з іншого – формуватися або змінюватися у напрямі створення найбільш сприятливих умов для високопродуктивної праці, що і є одним із завдань її організації

ФАКТОРИ УМОВ ПРАЦІ	Соціально-економічні	Нормативно-правові <i>(закони, норми, стандарти)</i>
		Економічні <i>(матеріальне й економічне стимулювання, моральне заохочення, система пільг та компенсацій за несприятливі умови праці)</i>
		Соціально-психологічні <i>(ставлення працівників до праці, психологічний клімат)</i>
		Соціально-політичні <i>(форми руху працівників за створення сприятливих умов, винахідництво й раціоналізація)</i>
	Техніко-організаційні	Предмети та продукти праці <i>(сировина, матеріали, готові вироби)</i>
		Засоби праці
		Технологічні процеси
		Організація виробництва, праці, управління
	Природні	Географічні <i>(кліматичні зони, висота над рівнем моря, рельєф місцевості, клімат, рухливість і вологість повітря та ін.)</i>
		Біологічні <i>(контакт людини з небезпечними тваринами, птахами, комахами, мікроорганізмами, рослинами)</i>
Геологічні <i>(характер добування корисних копалин)</i>		

Медико-фізіологічними дослідженнями встановлені **гранично допустимі значення** кожного з факторів

Система факторів впливає на людину опосередковано через сукупність системи елементів, які безпосередньо визначають умови праці на робочих місцях

Санітарно-гігієнічні елементи характеризують виробниче середовище, на яке впливають предмети та засоби праці, а також технологічні процеси (промисловий шум, вібрація, токсичні речовини, промисловий пил, температура повітря та ін.).

Усі вони кількісно оцінюються за допомогою методів санітарно-гігієнічних досліджень і нормуються встановленням стандартів, санітарних норм і вимог

Психофізіологічні елементи обумовлені змістом праці та її організацією (фізичне навантаження, нервово-психологічна напруга, монотонність трудового процесу тощо). Елементи цієї групи, за винятком фізичних зусиль і монотонності, не мають затверджених нормативів

Естетичні елементи сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника (художньо-конструктивне рішення робочого місця, освітлення, функціональна музика тощо).

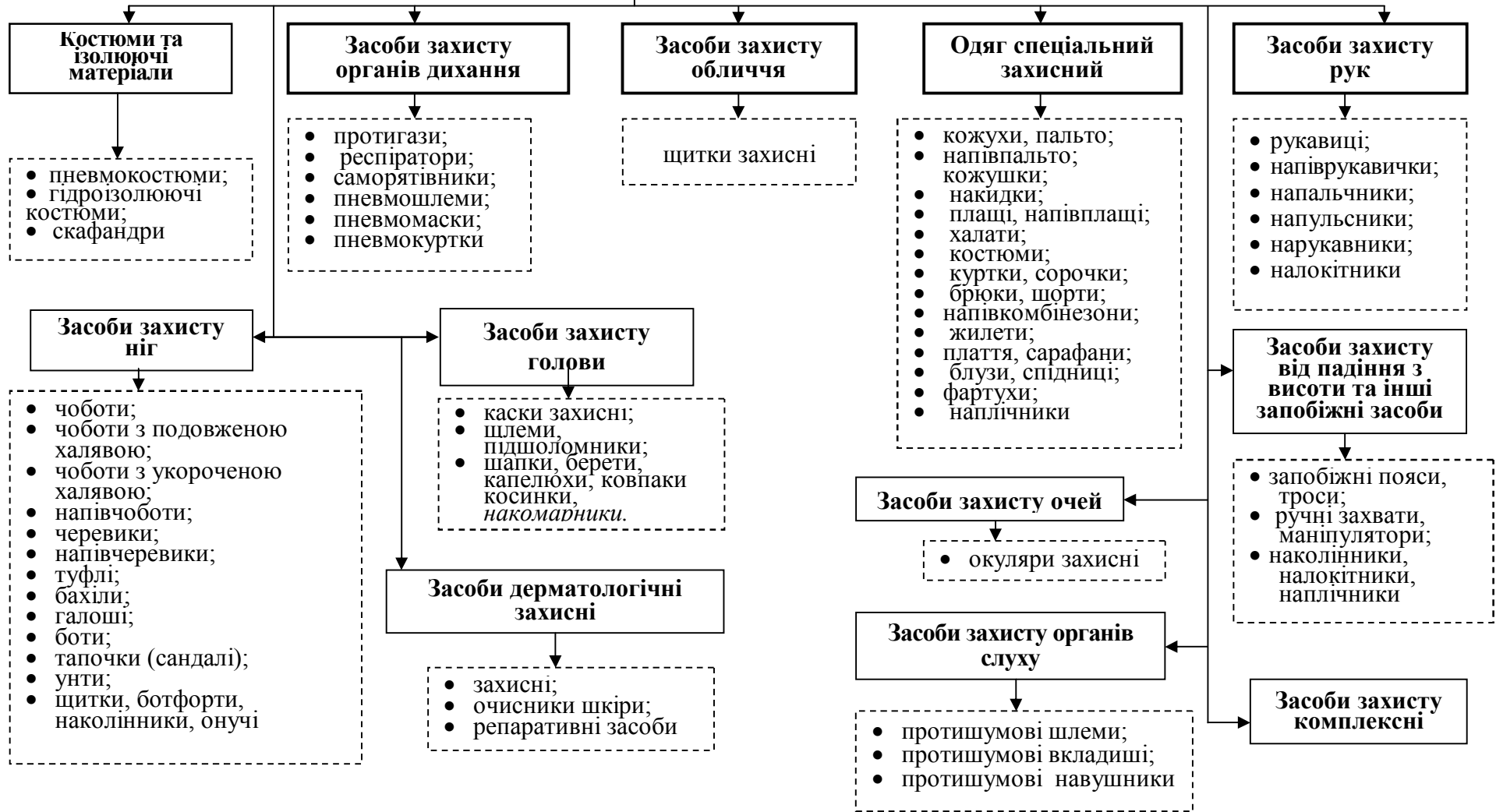
Кількісних оцінок елементи цієї групи не мають. Визначення естетичного рівня умов праці здійснюється за допомогою методів експертного оцінювання

Соціально-психологічні елементи характеризують взаємовідносини в трудовому колективі, створюючи відповідний психологічний настрій працюючих (соціальний клімат).

Вони не мають одиниць виміру, норм і стандартів, їхньому об'єктивному оцінюванню сприяють соціологічні дослідження у вигляді усного опитування, анкетування

Технічні елементи визначаються рівнем механізації і автоматизації праці, мірою оснащення робочих місць

ОСНОВНІ ВИДИ ЗАСОБІВ ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧИХ



9.2. Класифікація умов праці

Умови праці на виробництві диференціюються залежно від фактично визначених рівнів факторів виробничого середовища у порівнянні з санітарними нормами, правилами, гігієнічними нормативами, а також з урахуванням можливого шкідливого впливу їх на стан здоров'я людей

Згідно з гігієнічною класифікацією ГН 3.3.5-8.6.6.1-2002 «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу», **умови праці поділяються на 4 класи:**

1-й клас – ОПТИМАЛЬНІ умови праці – такі умови, при яких зберігається не лише здоров'я працюючих, а й створюються передумови для підтримання високого рівня працездатності.

2-й клас – ДОПУСТИМІ умови праці – характеризуються такими рівнями факторів виробничого середовища і трудового процесу, які не перевищують встановлених гігієнічних нормативів та не чинять несприятливого впливу на стан здоров'я працюючих і їх потомство в найближчому і віддаленому періодах.

3-й клас – ШКІДЛИВІ умови праці – характеризуються такими рівнями шкідливих виробничих факторів, які перевищують гігієнічні нормативи і здатні чинити несприятливий вплив на організм працюючого.

Шкідливі умови праці за ступенем перевищення гігієнічних нормативів та вираженості можливих змін в організмі працюючих поділяються на 4 ступеня.

4-й клас – НЕБЕЗПЕЧНІ (ЕКСТРЕМАЛЬНІ) – умови праці характеризуються такими рівнями шкідливих факторів виробничого середовища і трудового процесу, вплив яких протягом робочої зміни (або ж її частини) створює загрозу для життя, високий ризик виникнення важких форм гострих професійних уражень

9.3. Оцінка умов праці. Карта умов праці на робочому місці

Оцінка умов праці включає дослідження санітарно-гігієнічних і психофізіологічних чинників виробничого середовища за гігієнічною класифікацією умов праці.

Гігієнічні нормативи є кількісними показниками, що характеризують оптимальний (чи допустимий) рівень фізичних, хімічних, біологічних чинників оточуючого і виробничого середовища. Ці нормативи використовуються для розрахунку або встановлення норм охорони праці

Під шкідливими і важкими умовами праці розуміють такі умови і характер праці, за яких відбувається несприятлива дія шкідливих і небезпечних виробничих чинників, що викликають стійкі функціональні зміни в організмі працюючих та створюють підвищену небезпеку розвитку захворювань

Медико-фізіологічними дослідженнями встановлені гранично допустимі значення кожного з чинників, при яких вони не чинять негативного впливу на здоров'я працівників.

Оцінка санітарно-гігієнічних чинників проводиться шляхом зіставлення їх фактичних значень, отриманих за допомогою інструментальних вимірів і лабораторних досліджень, з нормативними. За результатами вимірів визначається перевищення фактичних значень відносно нормативів. Залежно від величини перевищення встановлюється бальна оцінка фактора

Аналізуючи умови праці, визначають індекс відповідності фактичних умов нормативним (a) за такою формулою:

$$a = \frac{Y_{\phi}}{Y_{н}}$$

де Y_{ϕ} – фактичне значення елемента умов праці;

$Y_{н}$ – нормативне значення елемента умов праці

Оцінка умов праці на робочих місцях являє собою встановлення *ступеня шкідливості й небезпечності* факторів *виробничого середовища*, а також *важкості й напруженості праці* на конкретному робочому місці.

Тяжкість фізичної праці виявляється перш за все витратами фізичної енергії людини в процесі роботи, а умови праці оцінюються спеціальними методами

ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ УМОВ ПРАЦІ :

- ✓ гранично допустимі концентрації (ГДК) шкідливих речовин в повітрі робочої зони, які при щоденній роботі протягом 8 годин або при іншій тривалості, але не більше 40 годин на тиждень, протягом усього робочого стажу не можуть викликати захворювання або відхилення в стані здоров'я;
- ✓ тяжкість праці, що відбиває переважне навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи;
- ✓ допустимі мікрокліматичні умови;
- ✓ фактичні значення чинників виробничого середовища

Атестація робочих місць за умовами праці – це комплексна оцінка всіх факторів виробничого середовища й трудового процесу, соціально-економічних факторів, які впливають на здоров'я і працездатність працівника в процесі трудової діяльності

[24]

Атестація робочих місць за умовами праці передбачає:

- виявлення на робочому місці шкідливих і небезпечних виробничих факторів та причин їхнього утворення;
- дослідження виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу на робочому місці;
- комплексне оцінювання факторів виробничого середовища й характеру праці на відповідність їх вимогам стандартів, санітарних норм;
- обґрунтування віднесення робочого місця до відповідної категорії за умовами праці;
- підтвердження або визначення права працівників на пільгове пенсійне забезпечення, додаткову відпустку, скорочений робочий день, інші пільги й компенсації

Після проведення атестації за даними лабораторно-інструментальних досліджень комісія складає узагальнюючий документ результатів атестації – **Карту умов праці** на кожне робоче місце, яка включає оцінку факторів виробничого середовища і трудового процесу; гігієнічну оцінку умов праці; оцінку технічного та організаційного рівня

КАРТА УМОВ ПРАЦІ

1. Галузь _____
2. Характер підприємства _____
3. Назва цеху, відділення, відділу, лабораторії й ін. _____
4. Професія _____
5. Вид роботи _____
6. Змінність _____
7. Розряд роботи (вищий) _____ за тарифною сіткою _____
8. Тип організації виробництва: 1) конвеєр; 2) потік; 3) вільна організація _____
9. Кількість аналогічних робочих місць _____
10. Кількість робітників на цих робочих місцях _____
11. З них жінок _____
12. Найбільша маса вантажу, що піднімається, (за один раз), кг _____
13. Вантажообіг за зміну, т _____. Відстань переміщення вантажу, м _____
14. Робоча поза _____
15. Кількість рухів у годину (темп) _____
16. Монотонність: кількість операцій за годину __, прийомів в операції _____
17. Напруга зору (% до тривалості зміни) _____
18. Шум (по шкалі Дб) _____. На якій відстані чутна мова людини, м _____, % до тривалості зміни _____
19. Витрати часу на основну роботу, % _____
20. Температура на робочому місці, °С: влітку __, взимку. Вологість, %; влітку __, взимку __. Швидкість руху повітря, м/с: влітку __, взимку _____
21. Зміст хімічних речовин, мг/м³ (назва, концентрація, тривалість дії, % до тривалості зміни) _____
22. Зміст промислового пилу, мг/м³ (назва, концентрація, тривалість дії, % до тривалості зміни) _____
23. Інтелектуальне навантаження _____
24. Нервово-емоційна напруга _____
25. Вібрація у виробничому приміщенні, дБ _____, тривалість дії, % до тривалості зміни _____
26. Освітленість робочої зони, лк: природна _____, штучна _____. Назва світильника _____, висота _____, відстань _____
27. Електромагнітні поля радіочастот, Вт/см², мкВт/см², довжина дії, % до тривалості зміни _____
28. Біологічні агенти (мікроби, антибіотики й ін.) _____
29. Інтегральна оцінка категорії важкості праці _____

9.4. Державне регулювання умов праці

Основним законом, що гарантує права громадян на безпечні та нешкідливі умови праці, є **Конституція України**. Реалізуються ці права через виконання вимог, викладених у законодавчих актах.

Правове регулювання умов і охорони праці забезпечується **Кодексом законів про працю України**: глави «Охорона праці», «Трудовий договір», «Робочий час», «Час відпочинку», «Праця жінок», «Праця молоді», «Професійні спілки», «Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю» та ін.).

Законом України **«Про колективні договори й угоди»** передбачено, що в колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо охорони праці, а в угодах на державному, галузевому, регіональному рівнях регулюються основні принципи та норми соціально-економічної політики, зокрема щодо умов та охорони праці.

Закон України **«Про охорону праці»** визначає основні положення щодо реалізації конституційного права громадян на охорону їхнього життя та здоров'я в процесі трудової діяльності, регулює відносини між власником організації та працівником з питань безпеки, гігієни праці та виробничого середовища, встановлює єдиний порядок охорони праці в Україні

Стаття 31 Закону України «Про охорону праці» визначає, що державне управління охороною праці здійснюють:

- Кабінет Міністрів України;
- спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з нагляду за охороною праці;
- міністерства та інші центральні органи виконавчої влади;
- місцеві державні адміністрації та органи місцевого самоврядування

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ПРАЦІ БАЗУЄТЬСЯ НА ТАКИХ ПРИНЦИПАХ

→ пріоритету життя та здоров'я працівників стосовно результатів діяльності підприємств

→ повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці

→ комплексного розв'язання завдань охорони праці на базі національних програм

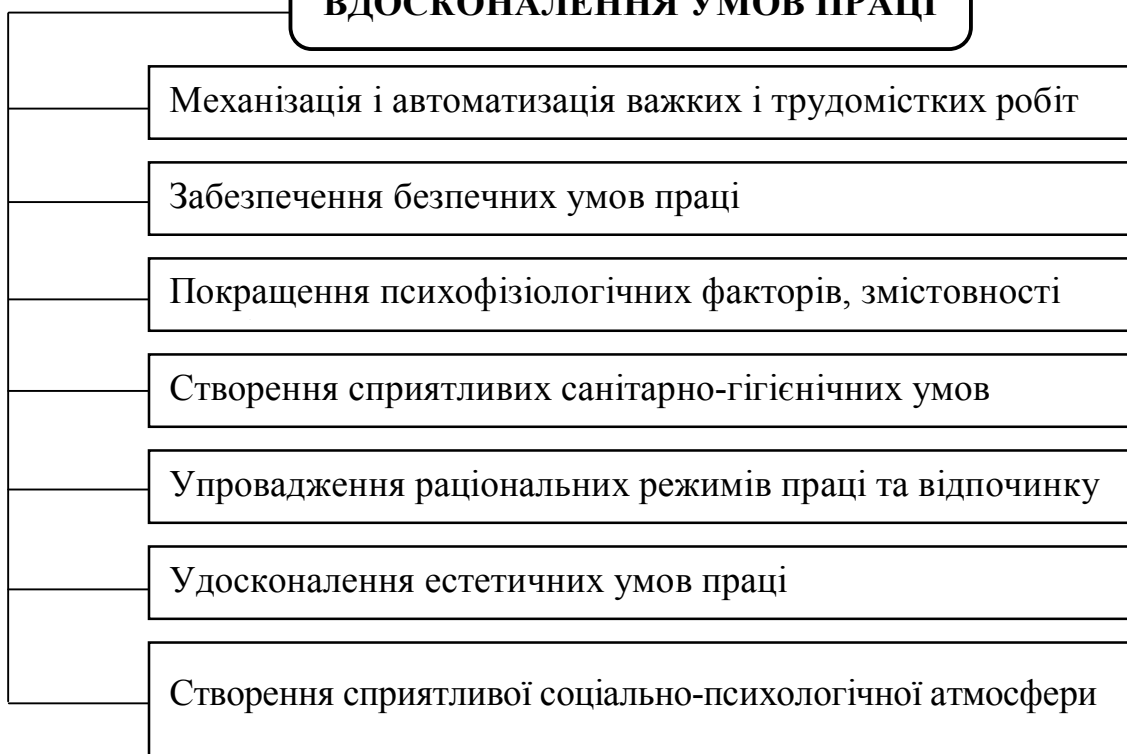
→ соціального захисту працівників, повного відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань

→ використання економічних методів управління охороною праці, проведення політики пільгового оподаткування, що сприяє створенню безпечних і нешкідливих умов праці

→ участі держави у фінансуванні заходів щодо охорони праці

[26]

ОСНОВНІ НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ



Питання до самоконтролю:

1. Що розуміють під умовами праці?
2. Які елементи умов праці?
3. Як економічно оцінити зміни умов праці?
4. Як впливають умови праці на її результативність?
5. Які існують шляхи поліпшення умов праці та вирішення проблем у цій галузі?
6. Як класифікуються фактори, що формують умови праці на підприємстві?
7. Які фактори впливають на формування умов праці?
8. Як здійснюється оцінювання умов праці?
9. Для чого здійснюється атестація робочих місць за умовами праці?
10. Які є джерела інформації про стан умов праці на підприємстві?
11. Які законодавчі акти регулюють умови й охорону праці?
12. Які вимоги щодо організації безпечних і нешкідливих умов праці передбачені Законом України «Про охорону праці»?

Тести до самоконтролю знань:

1. Фактори, які впливають на виробничий процес і працівника, та визначаються географічним місцезнаходженням підприємства, називаються:

- а) природні;
- б) соціально-психологічні;
- в) виробничі;
- г) соціально-економічні.

2. Фактори, які впливають на виробничий процес та працівника, що визначаються системою прийнятого в державі трудового законодавства, сукупністю соціальних благ та гарантій, називаються:

- а) природні;
- б) соціально-психологічні;
- в) виробничі;
- г) соціально-економічні.

3. Людина не може впливати на такі фактори:

- а) природні, соціально-економічні, виробничі, соціально-психологічні;
- б) виробничі та соціально-економічні;
- в) природні та соціально-психологічні;
- г) виробничі, соціально-економічні та соціально-психологічні;
- д) виробничі та соціально-психологічні;
- е) природні та виробничі;
- є) природні та соціально-економічні.

4. Скільки існує категорій важкості праці:

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6;
- д) 7;
- е) 8.

5. До факторів формування умов праці, які опосередковано впливають на людину, відносять:

- а) санітарно-гігієнічні;
- б) соціально-економічні;
- в) естетичні;
- г) соціально-психологічні;
- д) природні;
- е) техніко-організаційні;
- ж) психофізіологічні.

Розділ

10

РЕЖИМИ ПРАЦІ ТА ВІДПОЧИНКУ

10.1. Режими праці та відпочинку, їх основні типи і значення для підвищення ефективності праці.

10.2. Працездатність людини. Методи раціоналізації режимів праці та відпочинку.

10.3. Соціально-економічні заходи щодо поліпшення умов праці.

10.1. Режими праці та відпочинку, їх основні типи і значення для підвищення ефективності праці

Режим праці та відпочинку – це встановлені для кожного виду робіт порядок чергування та тривалості періодів роботи й відпочинку, які підтримують високу працездатність, зберігають здоров'я трудящих; передбачає правильне чергування часу роботи з мікропаузами та перервами на відпочинок з урахуванням специфіки виробництва або виконуваних функцій

[67]



Змінний режим праці і відпочинку визначає загальну тривалість робочої зміни, час її початку та закінчення, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частоту регламентованих перерв на відпочинок.

При змінних роботах працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід)

[34]

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін роботи за добу, час відновлення працездатності між змінами

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки змінності, кількість і порядок надання вихідних днів, порядок переходу працівників з однієї зміни на іншу

Річний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток, графік відпусток

Відповідно до ст.50 КЗпП, *нормальна тривалість робочого часу* працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Згідно зі ст.51 КЗпП, *скорочена тривалість робочого часу* встановлюється: для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, - не більш як 36 годин на тиждень.

За угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом *неповний робочий день* або *неповний робочий тиждень* (ст.56 КЗпП України)

Загальні правила розробки режимів праці і відпочинку:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами
- забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці
- обмеження кількості змінних графіків на підприємстві

Режим праці і відпочинку протягом робочої зміни визначається такими факторами, як тривалість робочого дня, час початку і закінчення роботи, час надання і тривалість обідньої перерви, кількість і тривалість регламентованих перерв на відпочинок (макропауз), наявність мікропауз у трудовому процесі

Типовим називається режим праці і відпочинку, встановлений для працівників з різними умовами праці, який забезпечує приблизно однакові зміни в їх працездатності.

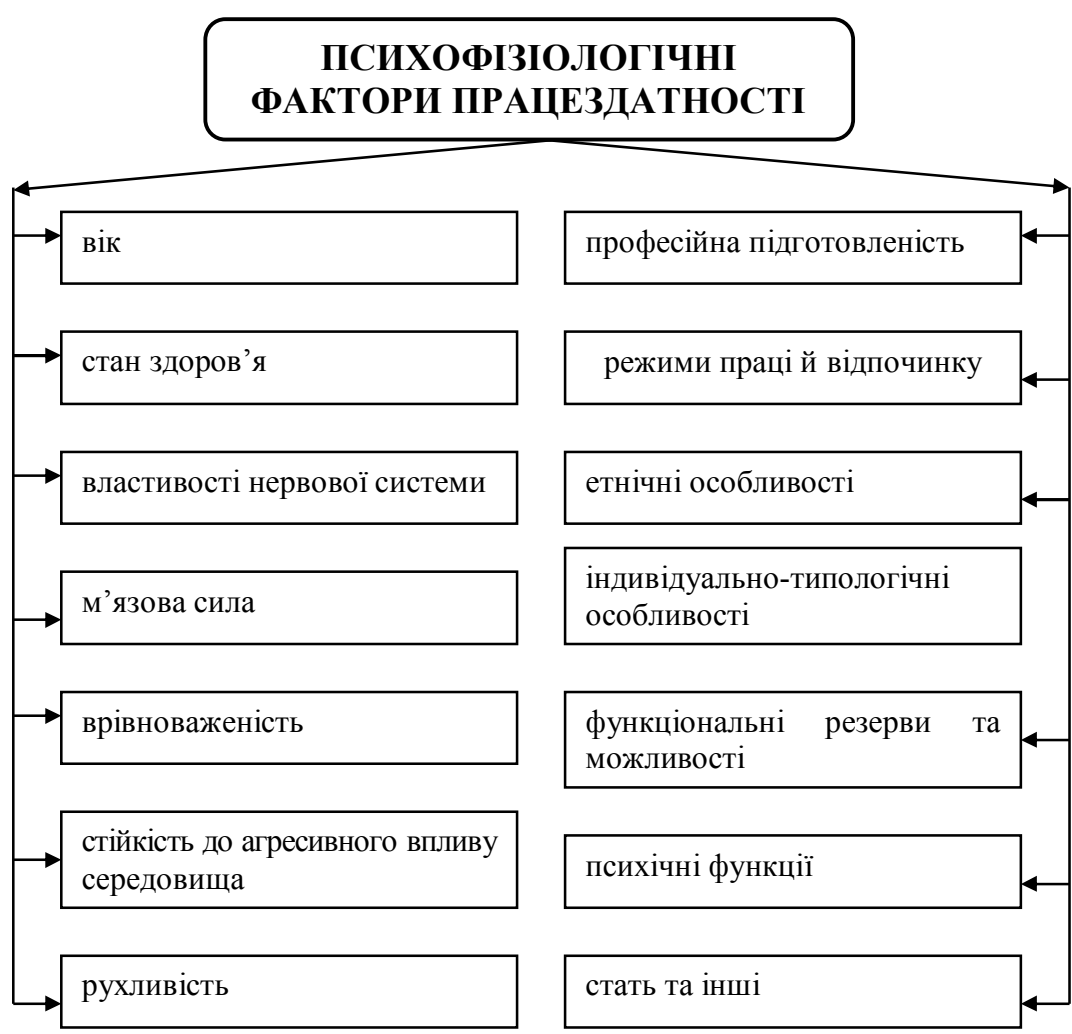
На сьогодні використовується 14 типових (внутрішньо-змінних) режимів праці і відпочинку, на основі яких розроблено 600 часткових режимів

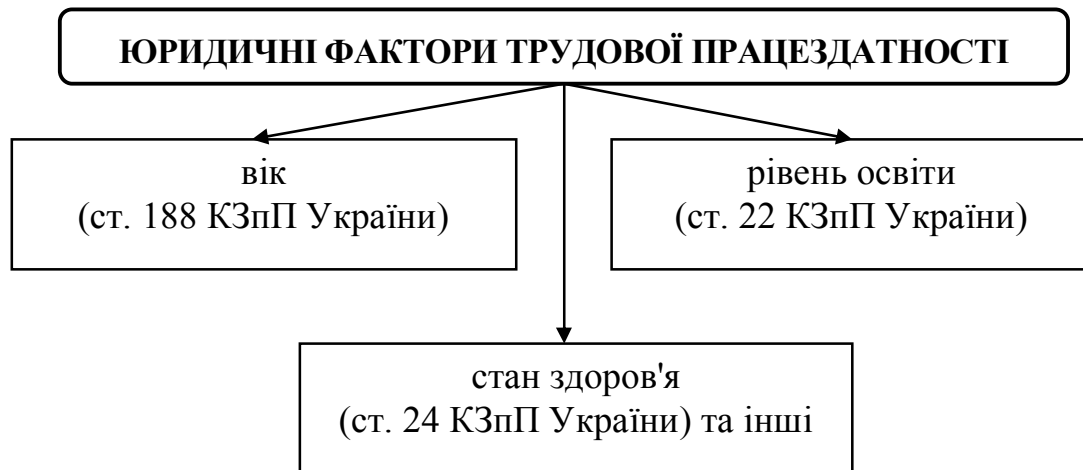
Номер режиму	Показник стомлення відносно од	Показник психофізіологічних умов праці, балів	Сумарна тривалість регламентованого відпочинку, хв.	Розподіл часу на відпочинок, хв., по годинах зміни									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	15-17	13	10			4						6	
2	18-21	14	12			5						7	
3	22-24	15	14			6						8	
4	25-28	16-17	16			6						10	
5	29-31	18	18			7					5	6	
6	32-34	19-20	20			7					5	8	
7	35-38	21	22			8					6	8	
8	39-41	22-23	24			8					6	10	
9	42-45	24	26			10					6	10	
10	46-48	25	28			10					8	10	
11	49-52	26-27	30			10					10	10	
12	53-55	28	32			10					10	12	
13	56-59	29-30	34			10					12	12	
14	60-62	31	36			12					12	12	

Гнучкий графік роботи – це форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або колективів підрозділів підприємства допускається (у певних межах) саморегулювання початку, закінчення і загальної тривалості робочого дня. При цьому потрібно повне відпрацювання встановленої законом сумарної кількості робочих годин протягом прийнятого облікового періоду (робочого дня, тижня, місяця та ін.)

10.2. Працездатність людини. Методи раціоналізації режимів праці та відпочинку

Науковою основою для побудови раціональних режимів праці і відпочинку є динаміка працездатності людини, що відображає вплив на організм всього комплексу умов праці





Працездатність як одна з категорій для дослідження має свою динаміку. На основі виробничих, фізіологічних та психологічних показників, визначених для кожного етапу роботи (протягом робочого дня, доби, тижня, року), будують криві працездатності.

Кривою працездатності називають графік зміни виробничих і психофізіологічних показників протягом робочого дня, доби, тижня, року. Криві працездатності будують як за кожним окремим показником, так і за інтегральним. Узагальнена крива працездатності людини протягом робочого дня дістала назву «класичної кривої» і характеризується чітко вираженими фазами



а – впрацювання; б – стійка працездатність; с – зниження працездатності; d – емоційний порив

[42]



Фаза впрацювання. У період цієї фази відбувається перехід фізіологічних функцій від попереднього виду діяльності людини до поточного. Період цієї фази може тривати від кількох хвилин до трьох годин, – це залежить від характеру праці й індивідуальних особливостей людини. Наприклад, на важкій ручній роботі період впрацювання може складати 20-25 хвилин, при виконанні легкої точної роботи – 1-1,5 години, а при розумовій діяльності – 1,5-2,5 години

Фаза стійкої працездатності. У цей період в організмі людини встановлюється відносна стабільність та зниження напруженості фізіологічних функцій. Цей стан поєднується з високою працездатністю. Фаза стійкої працездатності може утримуватися протягом 2-3 і більше годин, це залежить від важкості роботи, віку людини, особистого фізіологічного та психічного стану людини

Фаза зниження працездатності (розвиток втоми). У цій фазі відбувається падіння працездатності, яке триває від кількох хвилин до 1-1,5 годин і характеризується погіршенням функціонального стану організму людини. Як правило, ця фаза починається через 3-4 години від початку роботи

[42]

Втома – це тимчасове зниження працездатності людини внаслідок інтенсивної або тривалої роботи, яке виявляється в зниженні кількісних і якісних показників роботи і погіршенні координації робочих функцій



Складено за матеріалом [42]

Стадія повної компенсації, яка близька до фази стійкої працездатності. Характерними рисами її є виникнення початкових ознак втоми, які повністю компенсуються вольовими зусиллями працівника, продуктивність праці зберігається на досягнутому рівні завдяки резервним можливостям організму

Стадія нестійкої компенсації – характеризується зниженням працездатності, яке вольовими зусиллями працівника сповільнюється, але не виключається. Виникає відчуття стомлення, змінюються психічні функції

Стадія прогресивного зниження працездатності – характеризується швидким наростанням втоми, зниженням виробничих показників, великими функціональними зрушеннями в організмі (сповільнення реакції, порушення координації рухових компонентів діяльності тощо)

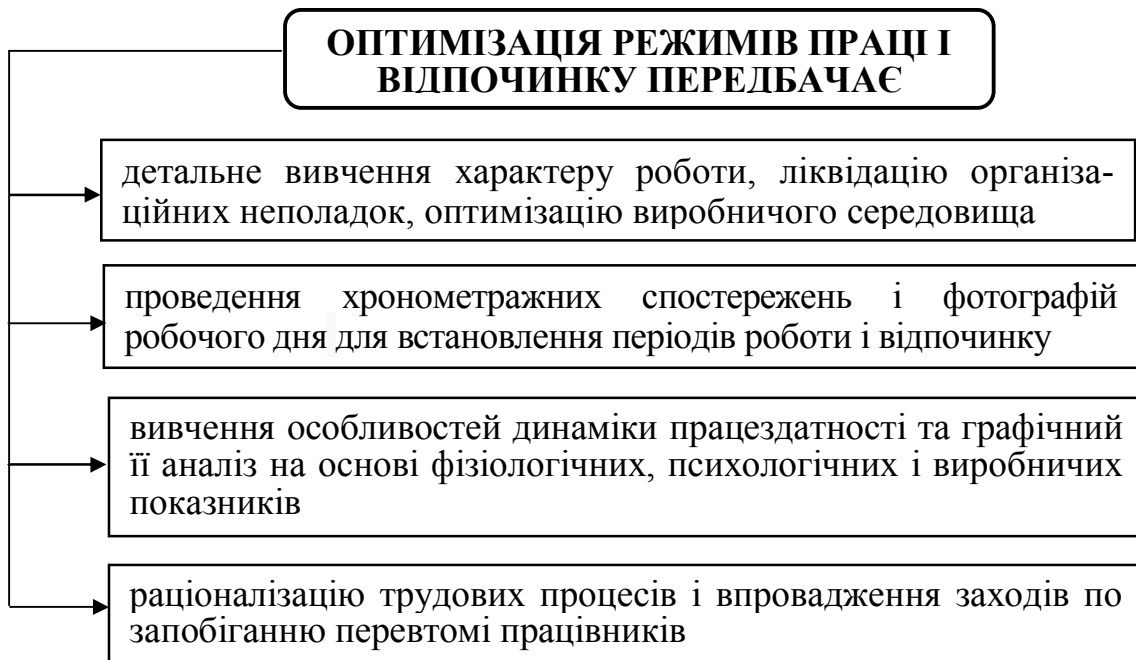
Методика встановлення режимів праці і відпочинку (а, відповідно, і норм часу) залежить від типу виробництва (масове, серійне, дрібносерійне, індивідуальне), рівня механізації праці робітників, а також від форми організації праці



[42]

ЕФЕКТИВНІСТЬ РЕЖИМУ ПРАЦІ І ВІДПОЧИНКУ оцінюється критеріями:

- *працездатності і функціонального стану працівників* (тривалістю стійкої працездатності і втоми, часом відновлення функціональних показників по закінченню роботи);
- *економічними критеріями* (представлені показниками погодинного виробітку, затратами часу на одиницю продукції, якістю продукції тощо),
- *гігієнічними критеріями* (виявляються в показниках захворюваності і виробничого травматизму працівників);
- *соціальними критеріями* (полягають у задоволенні (чи незадоволенні) працівників режимом праці і відпочинку);
- *чисельності працівників, які скаржаться на швидкий розвиток втоми або перевтому*)



10.3. Соціально-економічні заходи щодо поліпшення умов праці

Управління умовами праці – це безперервний процес здійснення організаційно-технічних, соціально-економічних та інших заходів, спрямованих на збереження здоров'я працівників, зменшення впливу несприятливих і шкідливих факторів на організм людини



[7]

ОСНОВНИМИ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИМИ ЗАХОДАМИ З ПОЛІПШЕННЯ УМОВ ПРАЦІ Є:

- створення науково обґрунтованих санітарно-гігієнічних умов праці;
- усунення шкідливих впливів;
- створення сучасних засобів індивідуального і колективного захисту, приладів контролю шкідливих і небезпечних речовин у робочій зоні;
- застосування раціональних режимів праці та відпочинку;
- поліпшення санітарно-побутових умов праці;
- запобігання виробничому травматизму, зниження захворюваності та поліпшення медичного обслуговування;
- впровадження естетики та ергономіки у виробництво;
- використання функціональної музики

Питання до самоконтролю:

1. Які існують режими праці і відпочинку та яке їх значення?
2. Які правила встановлення раціональних тижневих і багатозмінних режимів праці і відпочинку?
3. У чому полягає сутність режимів гнучкого робочого часу, його різновиди і соціально-економічне значення?
4. Як впливають на працездатність людини економічні, організаційні, матеріальні і господарсько-побутові фактори виробництва?
5. Які існують заходи для забезпечення безпеки праці?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Напрямом удосконалення умов праці є:*
 - а) максимізація впливу таких факторів, як шум, вібрація, загазованість, іонізуючі випромінювання;
 - б) мінімізація таких факторів, як ергономічність, естетична та організаційна комфортність на робочих місцях, морально-психологічний клімат в колективі, безпека праці, господарчо-побутова облаштованість на підприємстві;

в) оптимізація таких факторів, як освітленість, мікроклімат, демографічна та соціальна структура персоналу, матеріальні умови.

2. Законодавством передбачені такі засоби компенсації впливу несприятливих умов праці на працівників:

- а) лікувально-профілактичне харчування;
- б) профілактичні медичні огляди;
- в) звільнення працівників;
- г) збільшення тривалості відпустки;
- д) скорочення робочого часу;
- е) використання спеціального одягу;
- ж) скорочення відпустки;
- з) пільгове пенсійне та санаторно-курортне забезпечення;
- і) збільшення тривалості робочої зміни;
- к) установа доплат до тарифних ставок.

3. Закон України «Про охорону праці» визначає такі заходи з охорони праці:

- а) організаційно-технічні;
- б) природні;
- в) лікувально-профілактичні;
- г) санітарно-гігієнічні;
- д) естетичні;
- е) соціально-економічні.

4. Річний режим праці й відпочинку визначає:

- а) різні графіки змінності, кількість вихідних днів, порядок переходу в іншу зміну;
- б) кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, тривалість відпусток;
- в) загальну тривалість робочої зміни, час початку, закінчення перерв, відпочинку;
- г) кількість змін роботи на добу, час відновлення працездатності.

5. Виділяють такі напрями поліпшення умов праці на виробництві:

- а) раціоналізація режимів праці та відпочинку;
- б) механізація та автоматизація виробничих процесів;
- в) удосконалення технологічних процесів;
- г) улаштування вентиляційних систем;
- д) удосконалення конструкцій устаткування;
- е) впровадження дистанційного управління виробничими процесами;
- ж) стягнення за порушення нормативів умов праці.

6. *Добовий режим праці й відпочинку визначає:*

- а) кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, тривалість відпусток;
- б) кількість змін роботи на добу, час відновлення працездатності;
- в) різні графіки змінності, кількість і порядок вихідних, перехід в іншу зміну;
- г) загальну тривалість робочої зміни, час початку, закінчення, перерв, відпочинку.

7. *Змінний режим праці й відпочинку визначає:*

- а) різні графіки змінності, кількість вихідних, порядок переходу в іншу зміну;
- б) загальну тривалість робочої зміни, час початку, закінчення, перерв, відпочинку;
- в) кількість змін роботи на добу, час відновлення працездатності;
- г) кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, тривалість відпусток.

8. *Тижневий режим праці й відпочинку передбачає:*

- а) загальну тривалість робочої зміни, час початку, закінчення, перерв, відпочинку;
- б) різні графіки змінності, кількість вихідних, порядок переходу в іншу зміну;
- в) кількість змін роботи на добу, час відновлення працездатності;
- г) кількість робочих та неробочих днів у даному періоді, тривалість відпусток.

Розділ

11

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ

11.1. Трудове, економічне виховання і профорієнтація молоді як необхідна і важлива передумова ефективної організації праці.

11.2. Сутність і зміст кадрової політики підприємства в умовах ринкової економіки.

11.3. Форми й ефективність підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів.

11.1. Трудове, економічне виховання і профорієнтація молоді як необхідна і важлива передумова ефективної організації праці

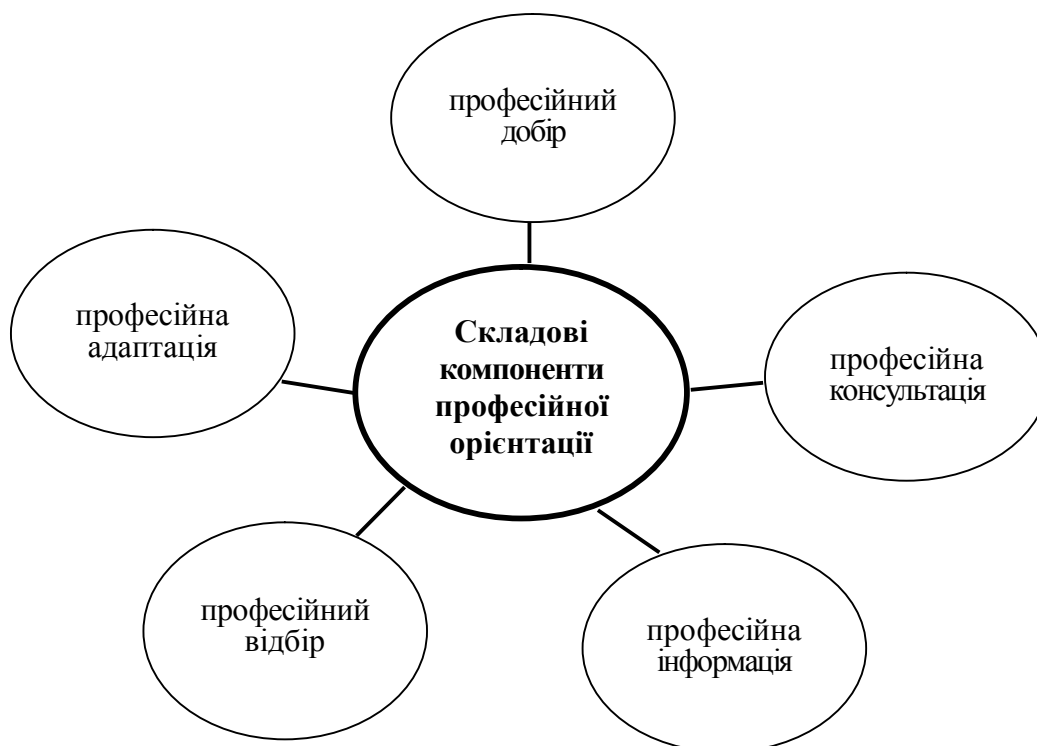
Трудове виховання – процес залучення молоді до різноманітних педагогічно організованих видів суспільно корисної праці з метою передання їм певного виробничого досвіду, розвитку в них творчого практичного мислення, працьовитості й свідомості людини праці

Економічне виховання – організована педагогічна діяльність, спрямована на формування економічної культури особистості.
Економічна культура особистості означає гармонійне поєднання у ній фізичних, розумових, організаторських здібностей, високого рівня освіти і кваліфікації, потреби у вільній, творчій праці, поліпшення її умов, зростання матеріальних і духовних потреб. Проблема економічної культури особистості пов'язана з усвідомленням того, що вона є провідною продуктивною силою суспільного виробництва

Професійне виховання молоді – виховання у молоді професійно важливих якостей особистості. При цьому професійні інтереси повинні переростати у відповідні спрямування, нахили, ідеали та покликання

Професійне самовизначення – процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудової сфери й спосіб самореалізації через узгодження внутрішньоособистісних і соціально-професійних потреб

Професійна орієнтація – заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями й можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну професій, що найбільш підходять з урахуванням потреб виробництва. Професійна орієнтація – це й наукова дисципліна, яка допомагає людині обрати свою майбутню професію з урахуванням усіх її здібностей, потреб і бажань



Робітничі професії – група професій, що об'єднує працівників, зайнятих створенням матеріальних цінностей, наданням матеріальних послуг, обробкою інформації, перевезенням вантажів і пасажирів та які безпосередньо здійснюють трудові операції

Профорієнтаційні заходи щодо популяризації робітничих професій:

- викладання факультативних курсів профорієнтаційної спрямованості та позакласна робота з учнями 8-9-х та 10-11-х класів, включення до шкільних предметів профорієнтаційної інформації;
- організація роботи навчально-виробничих комбінатів;
- закріплення в особистості усвідомлення правильності вибору професійного шляху на етапі постшкільної професійної підготовки

Професійна просвіта передбачає надання молоді певної сукупності знань про особливості різних професій, умови правильного вибору однієї з них; виховання позитивного ставлення молоді до різних видів професійної та громадської діяльності; формування мотивованих професійних намірів, в основі яких лежить усвідомлення соціально-економічних потреб суспільства та психофізіологічних особливостей особистості.

Професійна просвіта, у свою чергу, включає:

Професійну інформацію;
професійну пропаганду;
професійну агітацію

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій і вимоги, що висувуються до особи, яка бажає їх набути; форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання; стан і потреби ринку праці; формування професійних інтересів, намірів і мотивації особи

Професійна пропаганда – глибокий за змістом емоційний вплив, спрямований на підняття престижу непопулярних в очах молоді професій.

Напрями професійної пропаганди – це формування любові до будь-якого виду діяльності, ознайомлення спочатку з простими професіями, а потім і з більш складними в залежності від віку та знань молоді людини, з урахуванням потреб суспільства та країни в цілому

Професійна консультація – науково організована система взаємодії профконсультанта і особи, яка потребує допомоги, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці. Професійна консультація має на меті встановлення відповідності індивідуальних психологічних та особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої спеціальності

Професійний підбір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною людиною. Професійний підбір носить організуючий характер, його метою є виявити і оцінити індивідуальні особливості людини, які й визначають її придатність до однієї або кількох професій

Професійний відбір – система профдіагностичного обстеження, спрямованого на визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами

Професійна діагностика має на меті вивчення особистості молодшої людини з метою профорієнтації. В процесі профдіагностики вивчають характерні особливості особистості: ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я

Професійна адаптація – комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних і організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, нового соціального оточення, умов праці, успішному професійному становленню працівника

Професійна активізація – розвиток інтересів і здібностей особистості в різних видах професійної діяльності. Складається з таких важливих елементів, як виховання і формування професійних інтересів, виховання поваги до даної професії, любові до праці, психологічної готовності до роботи

Спрямованість професійної підготовки робітників:

- орієнтація на поточні інтереси (підготовка вузькоспеціалізованих робітників, які здатні виконувати одну-дві конкретні операції);
- орієнтація на довгострокові інтереси виробництва (підготовка робітників широкого профілю на базі належної теоретичної та практичної підготовки)

11.2. Сутність і зміст кадрової політики підприємства в умовах ринкової економіки

Основні завдання, проголошені у Національній доктрині розвитку освіти у XXI столітті, Концепції професійно-технічної (професійної) освіти в Україні

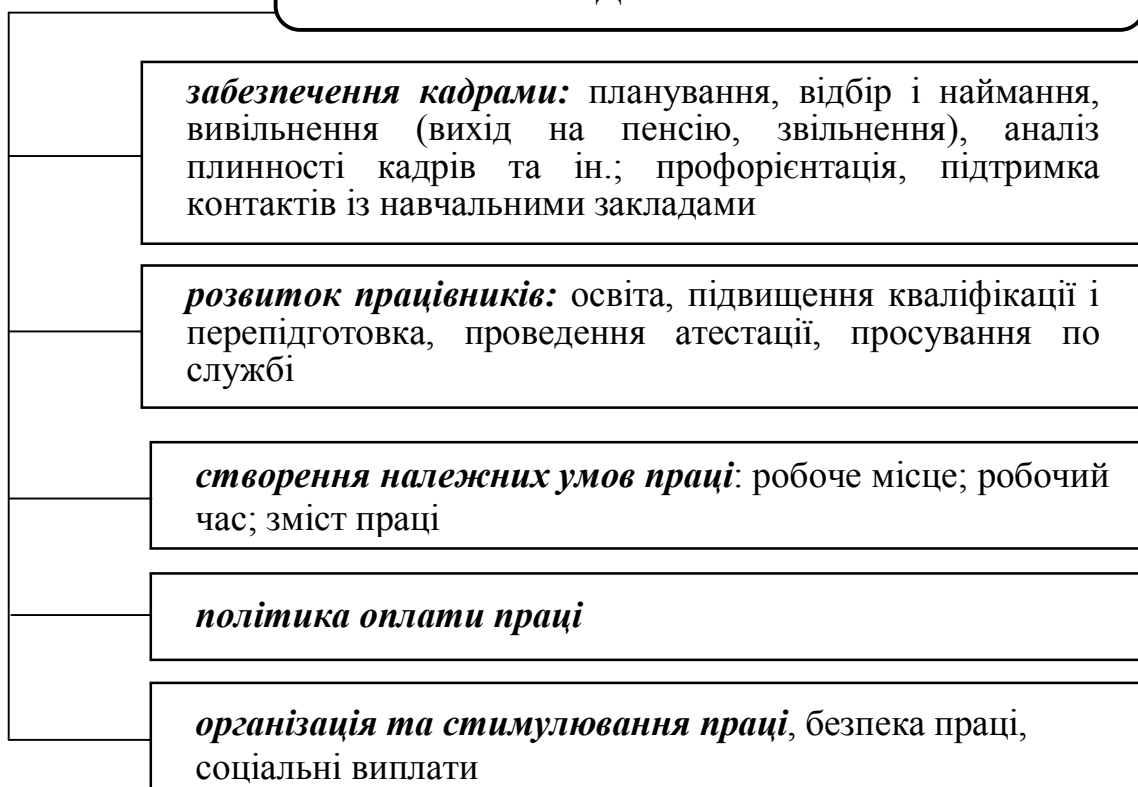
- інтеграція професійної освіти, науки і виробництва;
- гнучкість і взаємозв'язок процесу професійного навчання з реструктуризацією та подальшим розвитком економіки і зайнятістю населення;
- поєднання загальноосвітньої та професійної підготовки;
- єдність професійного навчання, виховання і соціального захисту учнівської молоді; індивідуалізації і диференціації професійної підготовки



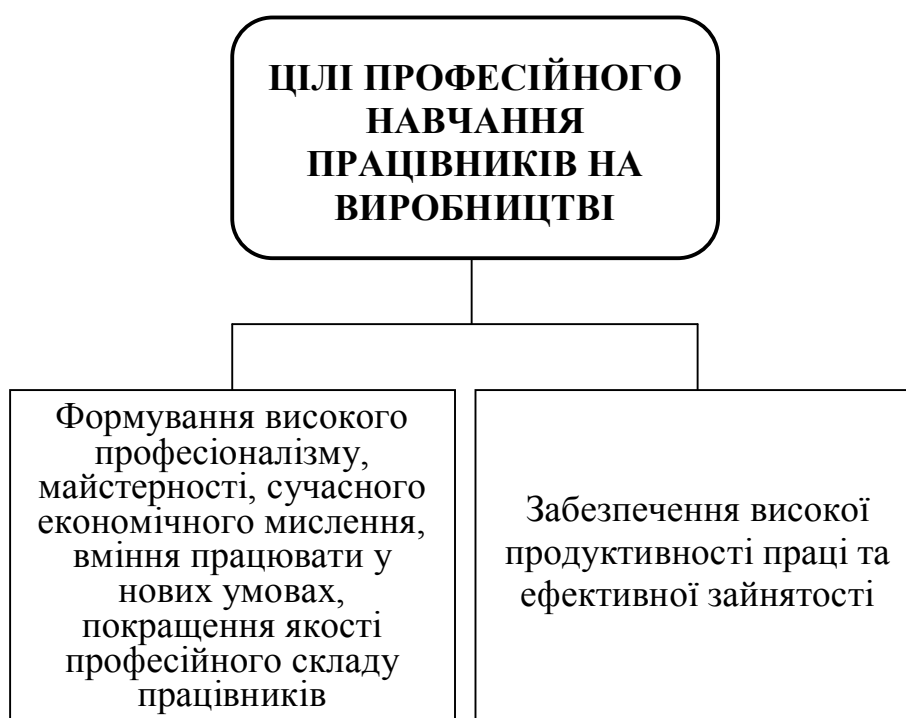
[65]

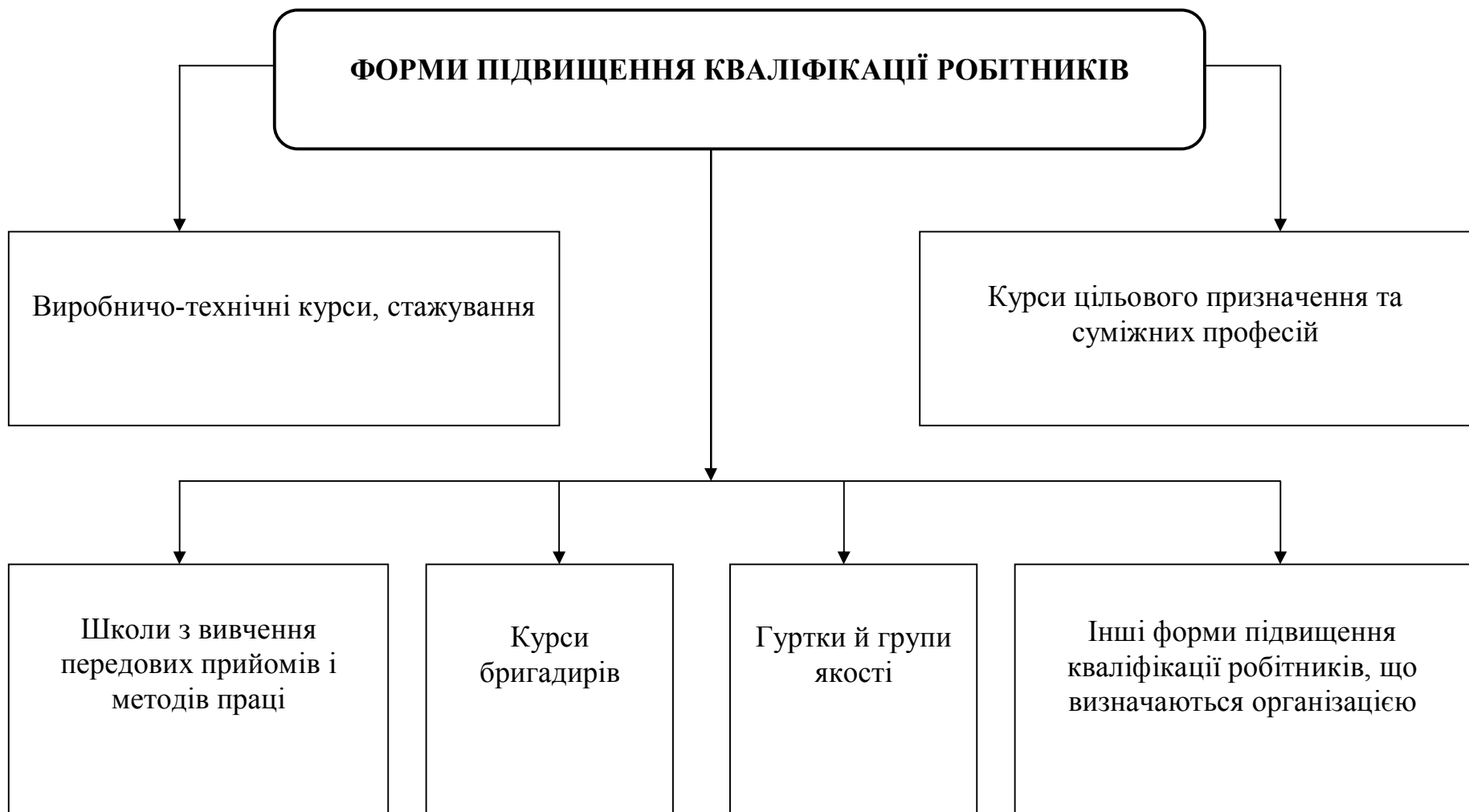
Кадрова політика підприємства – це сукупність соціально-правових, організаційно-економічних і психологічних заходів з формування, використання і відтворення трудового (кадрового) потенціалу

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА



11.3. *Форми й ефективність підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів*





Законом передбачено, що роботодавці можуть здійснювати формальне та неформальне професійне навчання працівників

Формальне професійне навчання працівників

Передбачає первинну професійну підготовку або перепідготовку за робітничими професіями, підвищення кваліфікації відповідно до державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних професій. Може організовуватися на договірних умовах у навчальних закладах або здійснюватися відповідними підрозділами (фахівцями) підприємств, організацій, установ безпосередньо на робочих місцях через індивідуальне чи курсове навчання.

Вибирає місце навчання роботодавець залежно від наявності і стану навчальної бази на певному підприємстві, можливостей навчальних закладів регіону.

Після закінчення навчання видається документ про освіту державного зразка – диплом чи посвідчення.

До формального навчання керівників та фахівців з вищою освітою належить перепідготовка, спеціалізація та, у разі підтвердження результатів навчання документом державного зразка, – підвищення кваліфікації

Неформальне професійне навчання працівників

Професійне навчання, не регламентоване місцем здобуття, строками, формою навчання.

Неформальне професійне навчання може організовуватися, зокрема, безпосередньо на робочих місцях через учнівство, тренінги, самоосвіту тощо.

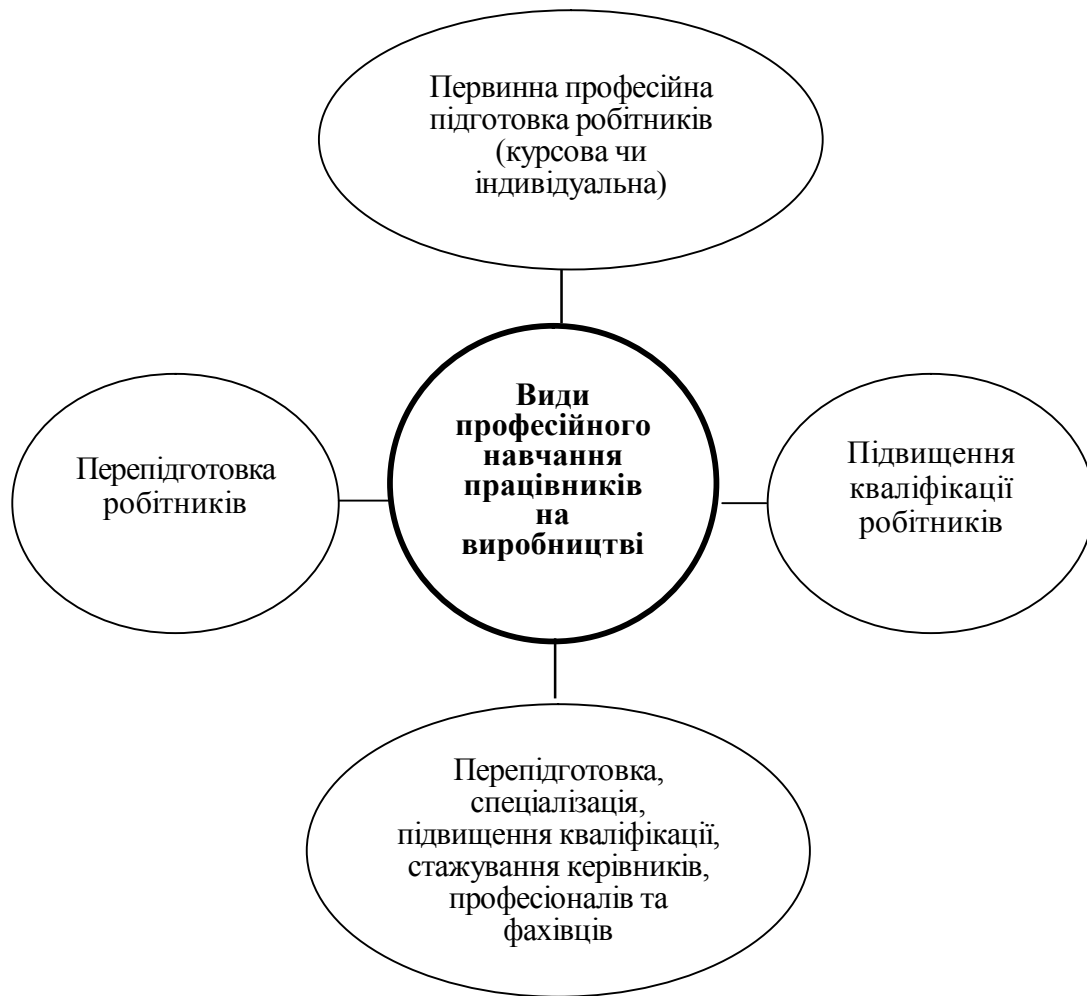
До неформального професійного навчання належить також підвищення кваліфікації працівників, стажування, якщо за його результатами не передбачається видання документа державного зразка.

Після закінчення такого навчання може видаватися довідка

Згідно зі статтею 18 Закону України «Про професійно-технічну освіту», до професійно-технічних навчальних закладів належать

- професійно-технічне училище відповідного профілю
- професійне училище соціальної реабілітації
- вище професійне училище
- професійний ліцей
- професійний ліцей відповідного профілю
- професійно-художнє училище
- художнє професійно-технічне училище
- вище художнє професійно-технічне училище
- училище-агрофірма
- вище училище-агрофірма
- училище-завод
- центр професійно-технічної освіти
- центр професійної освіти
- навчально-виробничий центр
- центр підготовки і перепідготовки робітничих кадрів
- навчально-курсний комбінат
- навчальний центр
- інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту або здійснюють професійно-технічне навчання

Концепція «навчання протягом всього життя» передбачає безперервний процес самоосвіти й організованого навчання протягом виробничої діяльності



[65]

Об'єктивні і суб'єктивні чинники, що визначають спрямованість професійної підготовки робітників:

- напрям стратегії управління організацією;
- рівень наукоємності виробництва;
- тип виробництва;
- глибина операційного поділу праці;
- фінансовий стан;
- рівень професійної компетентності першого керівника організації та служби управління персоналом тощо

НАПРЯМИ РОБОТИ З ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ЗДІЙСНЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПРАЦІВНИКІВ:

- розробка поточних та перспективних планів професійного навчання працівників підприємства;
- організація професійного навчання працівників безпосередньо на підприємстві (в організації, установі) та на умовах договорів у професійно-технічних, вищих навчальних закладах; інших підприємствах;
- добір викладачів, майстрів (інструкторів) виробничого навчання, організація підвищення їх кваліфікації;
- комплектація навчальних груп;
- методичне забезпечення навчального процесу, розробка робочих навчальних планів та програм;
- участь в організації роботи кваліфікаційних комісій;
- розробка заходів щодо створення і розширення навчально-виробничої бази, придбання або виготовлення навчально-наочних посібників, обладнання та технічних засобів навчання;
- організація навчання молодих спеціалістів під час проходження стажування на підприємстві;
- вивчення, узагальнення та поширення досвіду найкращої роботи з професійного навчання кадрів;
- підготовка статистичної звітності з професійного навчання кадрів на виробництві, аналіз результатів та оцінювання ефективності роботи з професійного навчання персоналу;
- підготовка пропозицій з питань професійного навчання персоналу для включення в колективні угоди підприємства

Кваліфікаційна атестація робітників – вихідний або проміжний контроль відповідно у формі державних кваліфікаційних іспитів або кваліфікаційних іспитів на завершальному етапі певного проміжного ступеня навчання й має на меті встановлення готовності осіб, які здобувають професійно-технічну освіту, самостійно виконувати комплекс робіт чи певну роботу з обраної професії, спеціальності та спеціалізації відповідного розряду (класу, категорії).

Кваліфікаційна атестація базується на державних стандартах професійно-технічної освіти та врахуванні документів, які регламентують організацію навчально-виробничого процесу в навчальних закладах

Державні кваліфікаційні іспити включають:

- кваліфікаційну пробну роботу;
- письмову екзаменаційну роботу (творчу роботу, що її замінює) або дипломну роботу, проект для випускників вищого ступеня вищого професійного училища, іншого професійно-технічного навчального закладу третього атестаційного рівня;
- іспит або захист дипломної роботи, проекту в межах вимог кваліфікаційних характеристик

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

курсове навчання

теоретичний курс учні (слухачі) навчають у навчальних групах загальною чисельністю від 5 до 30 осіб, а виробниче навчання проводиться в два етапи:

- на першому етапі навчання організується в навчальній групі чисельністю 5-15 осіб під керівництвом викладача теоретичного навчання з числа фахівців підприємства (інструктора) або майстра виробничого навчання, якщо навчання здійснюється на створеній для цього навчально-виробничій базі;

- на другому етапі – на робочих місцях підприємства, що атестовані за умовами праці, індивідуально під керівництвом не звільненого від основної роботи кваліфікованого робітника-інструктора виробничого навчання

індивідуальне навчання

робітник вивчає теоретичний курс самостійно та шляхом консультацій у викладачів теоретичного навчання.

Виробниче навчання проводиться індивідуально на робочому місці під керівництвом інструктора виробничого навчання.

Робітників, які навчаються індивідуально, доцільно при можливості об'єднувати в групи чисельністю від 5 до 30 осіб для вивчення спільної частини теоретичного курсу, передбаченої навчальними планами та програмами

[65]

Первинна професійна підготовка робітників на виробництві здійснюється за робочими навчальними планами і програмами, що розробляються та затверджуються організаціями на основі типових навчальних програм

[65]

ОСНОВНІ ЕЛЕМЕНТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПЕРВИННОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ РОБІТНИКІВ НА ВИРОБНИЦТВІ

<p>Первинна професійна підготовка робітників в організації завершується кваліфікаційною атестацією</p>	<ul style="list-style-type: none">• Особам, які успішно пройшли кваліфікаційну атестацію, присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» з набутої професії відповідного розряду (категорії) та видається свідоцтво про присвоєння робітничої кваліфікації
<p>Навчально-виробнича база професійного навчання кадрів на виробництві</p>	<ul style="list-style-type: none">• — це навчальні майстерні, ділянки, полігони, окремі робочі місця, тренажери, автодроми, трактодроми, навчальні господарства, навчальні приміщення (лабораторії, класи, кабінети), виділені підприємством для професійного навчання і оснащення необхідним обладнанням, інвентарем, технічними засобами навчання та навчально-наочними посібниками
<p>Суб'єкти навчання на виробництві</p>	<ul style="list-style-type: none">• викладачі з числа керівників та фахівців організації, а також педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів; майстри виробничого навчання (за умови курсового навчання); інструктори виробничого навчання з числа кваліфікованих робітників

[65]

ВИМОГИ ДО СУБ'ЄКТІВ НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ

Викладачі теоретичного навчання з числа керівних працівників та фахівців повинні мати вищу освіту та стаж роботи за спеціальністю не менше 3 років

Інструктори виробничого навчання з числа кваліфікованих робітників повинні мати стаж роботи за професією не менше 3 років і високі виробничі показники

[65]

ЗАВДАННЯ ВИРОБНИЧОГО НАВЧАННЯ	
<i>У ході підготовки нових фахівців</i>	<i>У ході підвищення кваліфікації фахівців</i>
Навчання професійним навичкам студентів	Удосконалення професійних навичок
Вивчення найраціональніших прийомів праці на основі досвіду передових підприємств	Засвоєння нових, більш складних робіт та навичок
Засвоєння норм виробітку, досягнення якісних показників	Засвоєння нової техніки і технологій, вивчення передової організації виробництва
Засвоєння правил техніки безпеки	Засвоєння нових засобів і методів праці та її організація

Соціальні наслідки професійного навчання та підвищення кваліфікації за умови надання працівникові відповідної діяльності для реалізації знань та вмінь	• гарантії збереження робочого місця
	• відчуття власної гідності та можливості самореалізації
	• зростання доходів працівника
	• можливості подальшого професійного зростання на виробництві

Характерні риси системи професійної підготовки в країнах з ринковою економікою	<ul style="list-style-type: none"> • значна частка приватних фірм, що займаються підготовкою кадрів
	<ul style="list-style-type: none"> • Управління діяльністю навчальних закладів профосвіти за допомогою механізму саморегуляції, що дозволяє їм знаходити власні ринки підготовки кадрів
	<ul style="list-style-type: none"> • децентралізація, відмова уряду від практики прямого контролю як за системами профнавчання, так і за окремими навчальними закладами
	<ul style="list-style-type: none"> • контроль і управління стають непрямими, здійснюються за допомогою стимулів
	<ul style="list-style-type: none"> • в умовах децентралізації пошук ефективних механізмів фінансування навчальних закладів має вирішальну роль
	<ul style="list-style-type: none"> • висока плинність кадрів вимагає навчання професіям з більш широким профілем, що дозволяє працівникам швидко переучуватися на необхідні спеціальності
	<ul style="list-style-type: none"> • тісна взаємодія між навчальними закладами та підприємцями через труднощі підготовки кадрів, відповідних вимогам підприємців
	<ul style="list-style-type: none"> • зростання ролі профспілок у коригуванні програм профнавчання відповідно до потреб робітників і підприємців

Питання до самоконтролю:

1. Розкрийте сутність трудового та економічного виховання молоді.
2. Наведіть завдання економічного та трудового виховання.
3. Розкрийте сутність та наведіть складові компоненти професійної орієнтації.
4. Наведіть особливості первинної професійної підготовки, підвищення кваліфікації та перепідготовки як форм професійного навчання.
5. Поясніть основні відмінності формального та неформального професійного навчання працівників. У чому полягають їх позитивні риси?
6. Поясніть суть концепції навчання протягом всього життя.
7. Наведіть основні завдання навчання на виробництві (виробничого навчання) у ході підготовки нових фахівців та у ході підвищення кваліфікації фахівців.
8. У яких формах відбувається кваліфікаційна атестація робітників?
9. Як оцінити ефективність професійного навчання та підвищення кваліфікації з позиції роботодавця та працівників?
10. У чому полягає зв'язок політики щодо професійного навчання робітників із загальною стратегією підприємства?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Вихідний контроль у формі державних кваліфікаційних іспитів, що має на меті встановлення готовності осіб, які здобувають професійно-технічну освіту, самостійно виконувати комплекс робіт чи певну роботу з обраної професії, спеціальності та спеціалізації відповідного розряду (класу, категорії), – це:*

- а) атестація робітників;
- б) кваліфікаційна атестація робітників;
- в) кваліфікаційна атестація;
- г) первинна професійна підготовка робітників.

2. *Набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання, – це:*

- а) атестація працівників;
- б) підтвердження кваліфікації працівників;
- в) формальне професійне навчання працівників;
- г) неформальне професійне навчання працівників.

3. *Ким здійснюється безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників?*

- а) центральним органом виконавчої влади у сфері соціальної політики;
- б) роботодавцем;
- в) центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- г) державною службою зайнятості.

4. *Чим представлено безпосереднє управління у сфері професійного розвитку працівників?*

- а) організацією роботодавцем професійного навчання працівників, їх атестацією;
- б) додержанням інтересів роботодавця та працівника;
- в) реалізацією державної політики у сфері професійного розвитку працівників;
- г) здійсненням громадського контролю за дотриманням вимог нормативно-правових актів у сфері професійного розвитку працівників.

5. *Професійна просвіта включає:*

- а) професійну консультацію, професійну пропаганду, професійну агітацію;
- б) професійну інформацію, професійну пропаганду, професійну агітацію;
- в) професійну інформацію, професійний підбір, професійний відбір.

Розділ

12

ДИСЦИПЛІНА І МОТИВАЦІЯ ПРАЦІ

12.1. Поняття «дисципліна праці». Фактори, що впливають на дисципліну праці.

12.2. Методи зміцнення дисципліни праці.

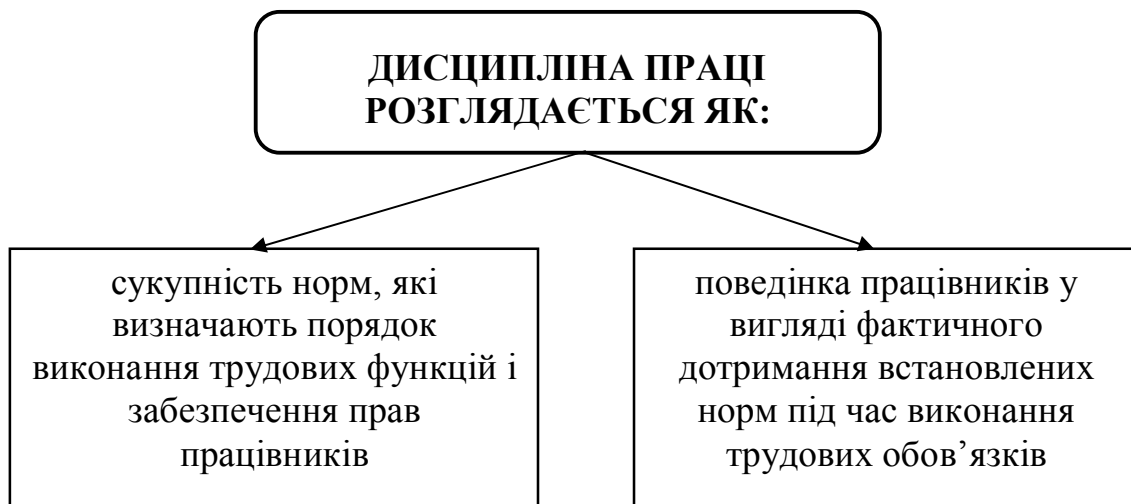
12.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку.

12.4. Поняття мотивації. Матеріальна мотивація трудової діяльності.

12.5. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

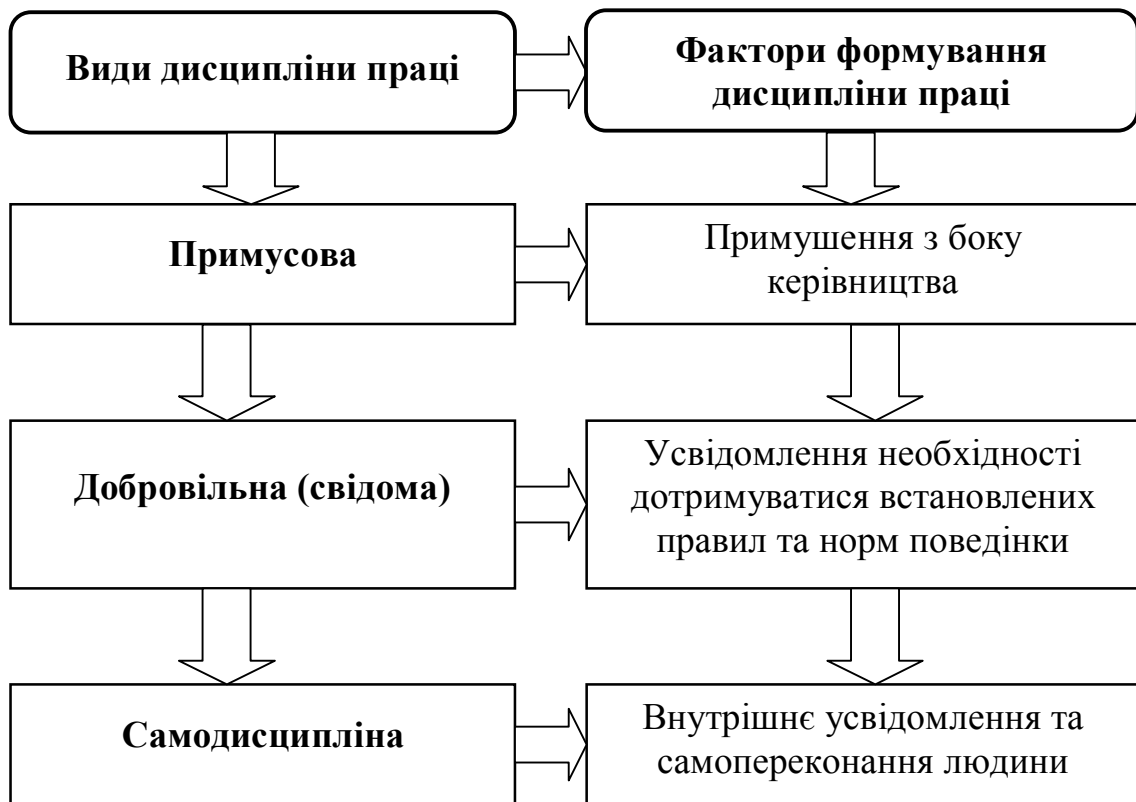
12.1. Поняття «дисципліна праці». Фактори, що впливають на дисципліну праці

Дисципліна праці - це заснований на принципах моралі і закріплений у нормах права порядок взаємовідносин суб'єктів процесу спільної праці, який виражається у свідомому і точному виконанні працівником своїх трудових обов'язків, здійсненні наданих прав та дотриманні встановлених обмежень і заборон [3]

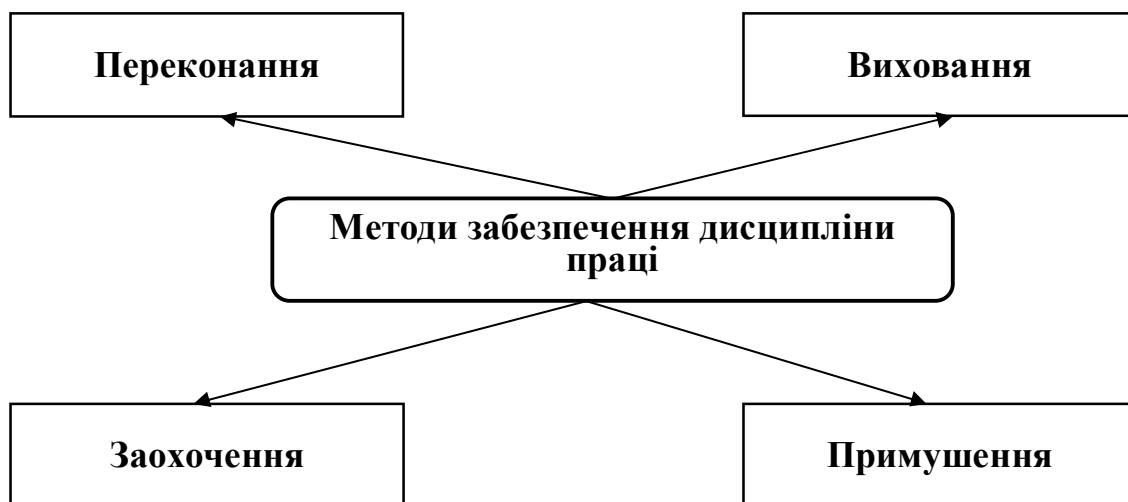


АСПЕКТИ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ



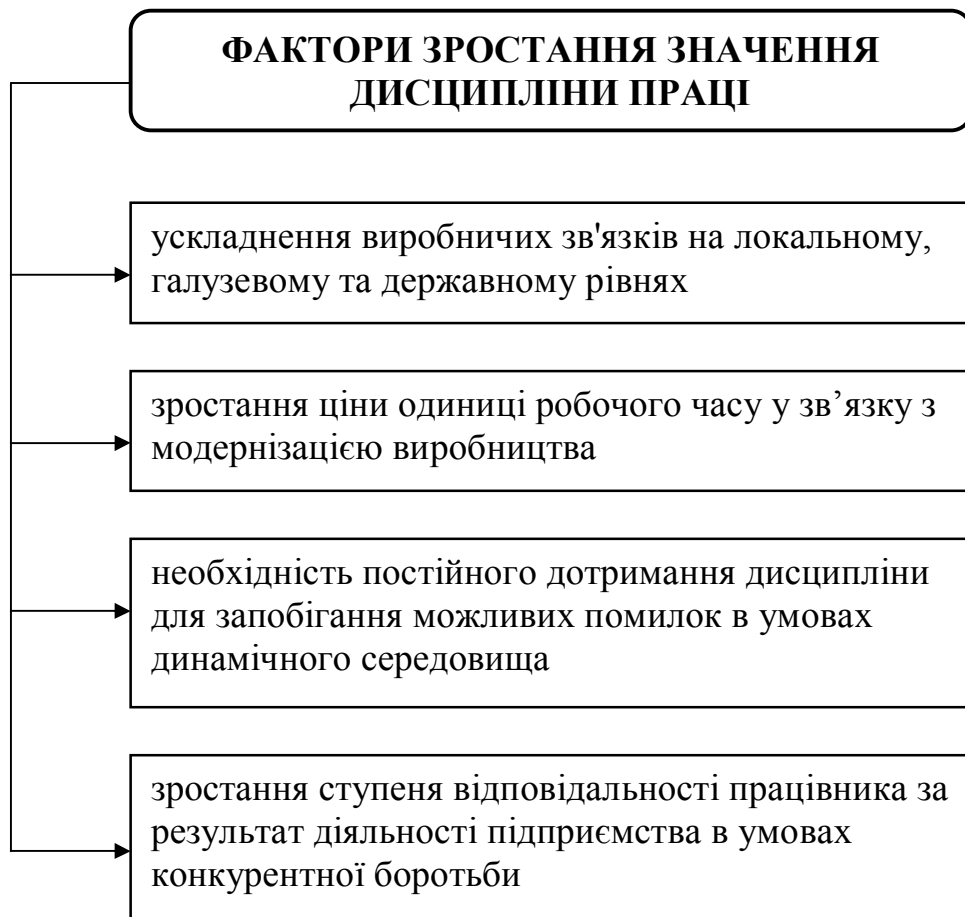


12.2. Методи зміцнення дисципліни праці





[19]



12.3. Правила внутрішнього трудового розпорядку

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це нормативний документ, що визначає обов’язки адміністрації, працівників підприємства; правила прийому на роботу; режими праці та відпочинку; умови оплати праці; механізм застосування заохочень за успішне виконання посадових функцій та порядок використання системи дисциплінарних стягнень



ТИПОВА СТРУКТУРА ПРАВИЛ ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

Загальні положення

Прийом на роботу

Права та обов'язки персоналу

Робочий час і час відпочинку

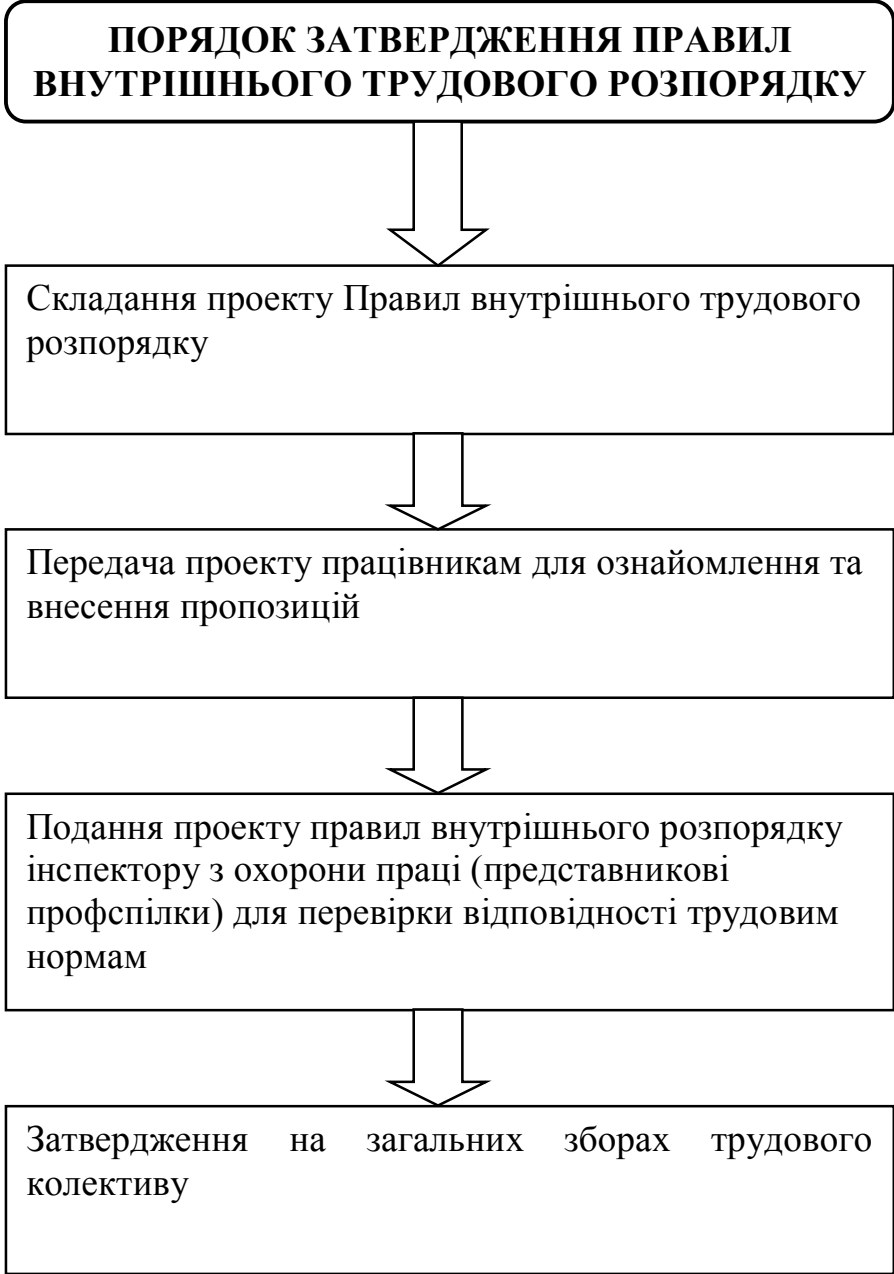
Відпустки

Відрядження та переведення на нове місце роботи

Заробітна плата, соціальне страхування та компенсації

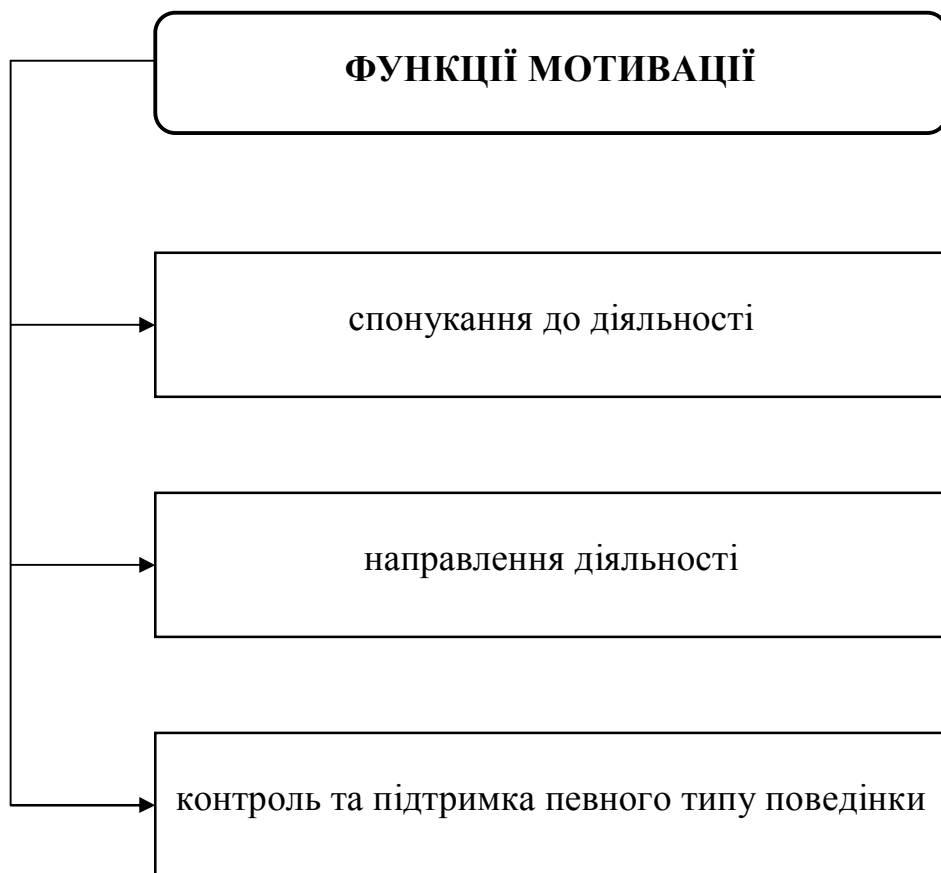
Заохочувальні та дисциплінарні заходи

Розірвання трудового договору

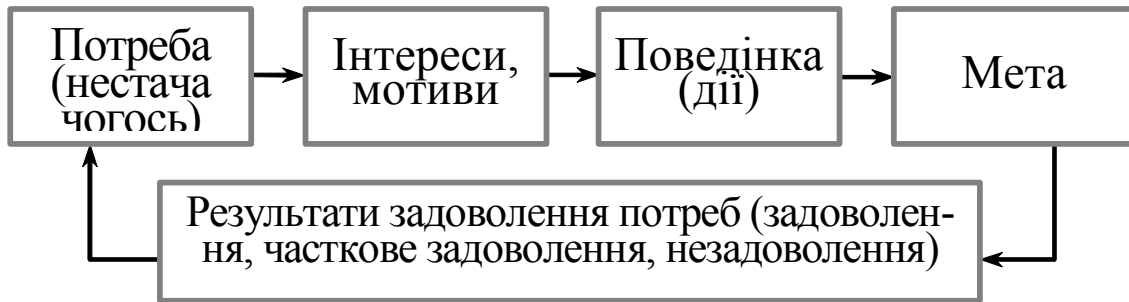


12.4. Поняття мотивації. Матеріальна мотивація трудової діяльності

Мотивація – це готовність працівника докладати певних зусиль для досягнення цілей організації та в результаті задовольнити конкретні індивідуальні потреби [8, с. 187]

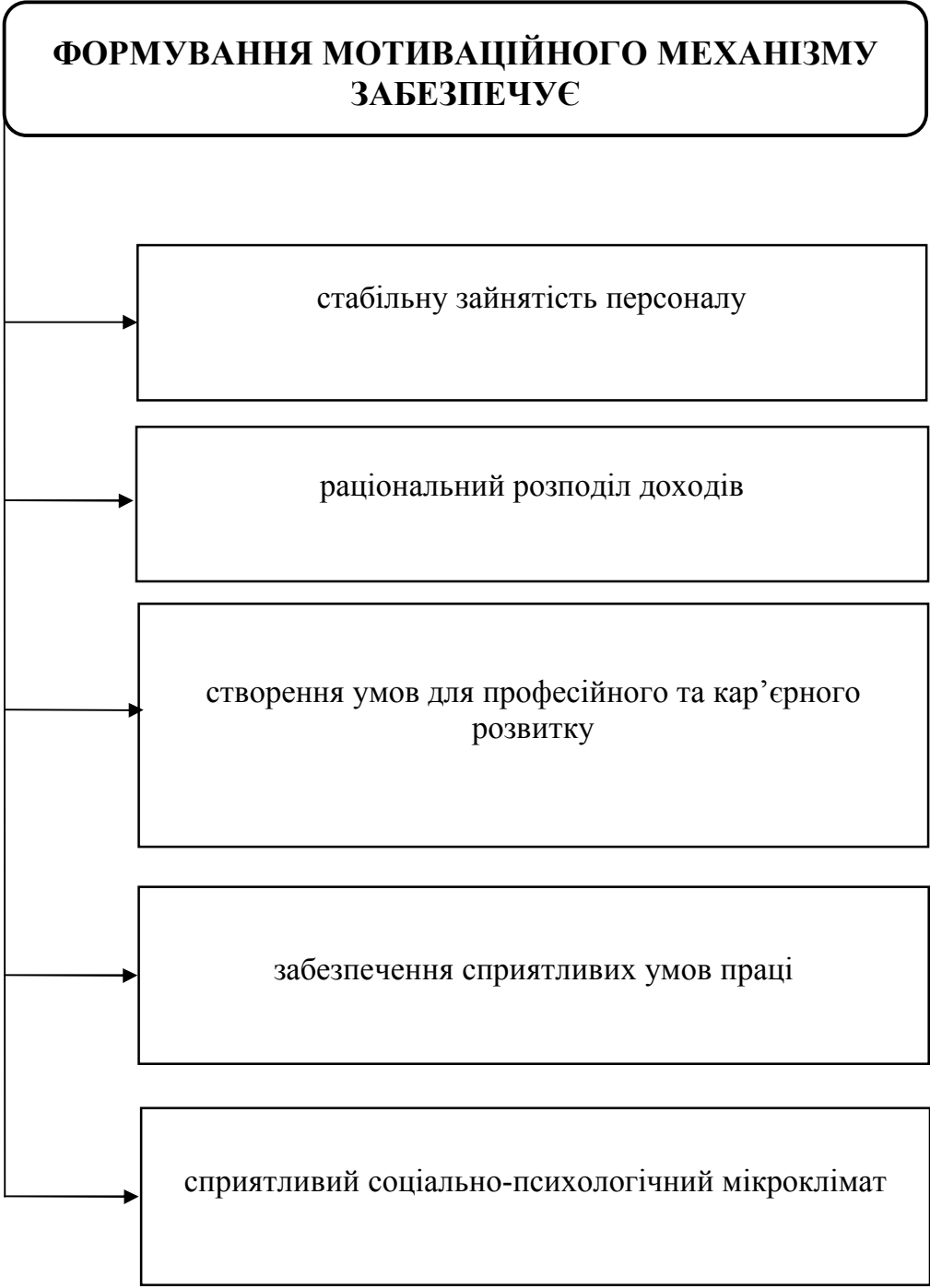


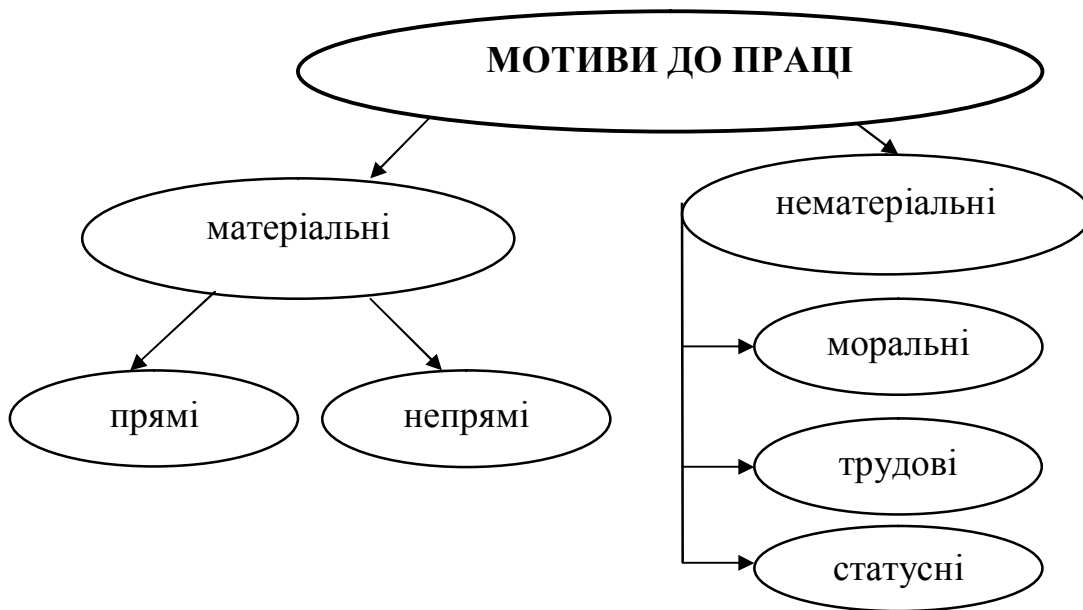
ПРОЦЕС МОТИВАЦІЇ ЧЕРЕЗ ПОТРЕБИ



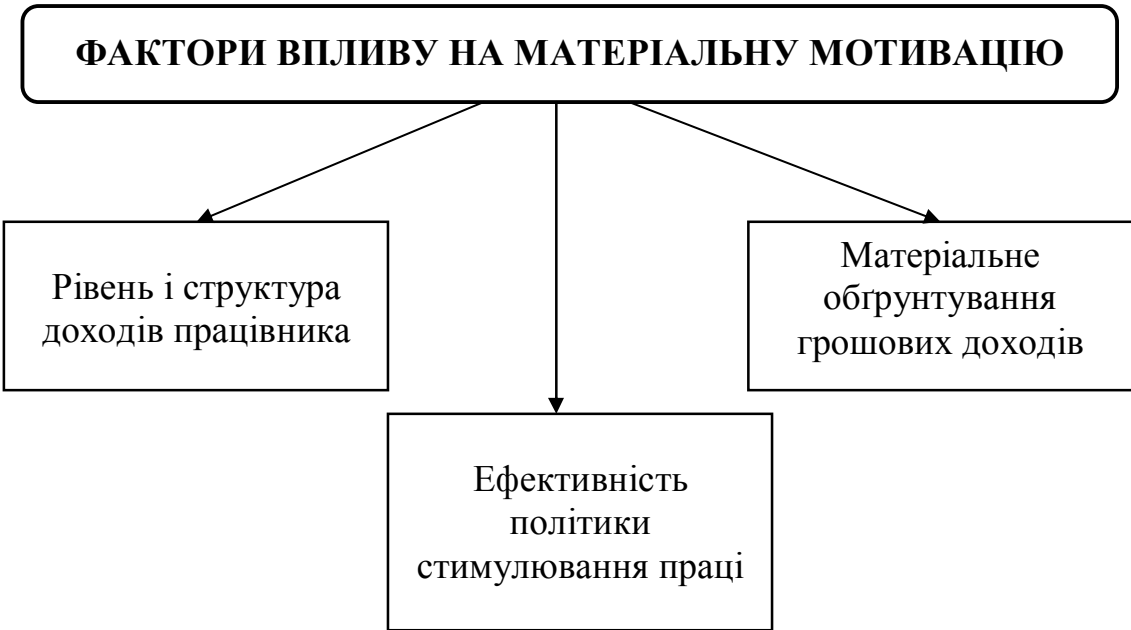
[37, с. 11]







Матеріальна мотивація – прагнення працівника до покращення свого матеріального добробуту, підвищення рівня доходів та стандартів життя



ОСНОВНІ МЕТОДИ МАТЕРІАЛЬНОЇ МОТИВАЦІЇ

Заробітна плата

Премії

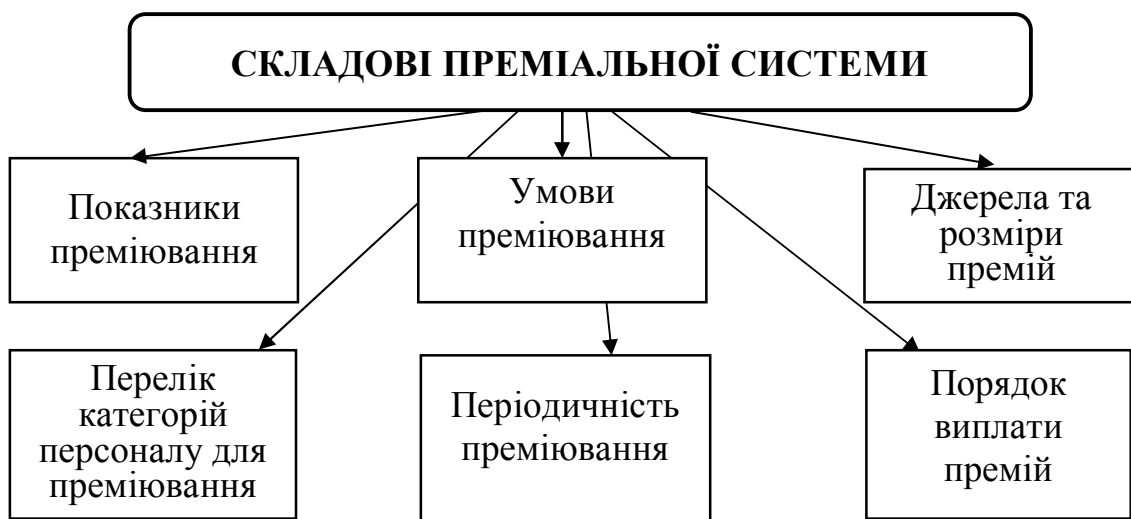
Доплати

Надбавки

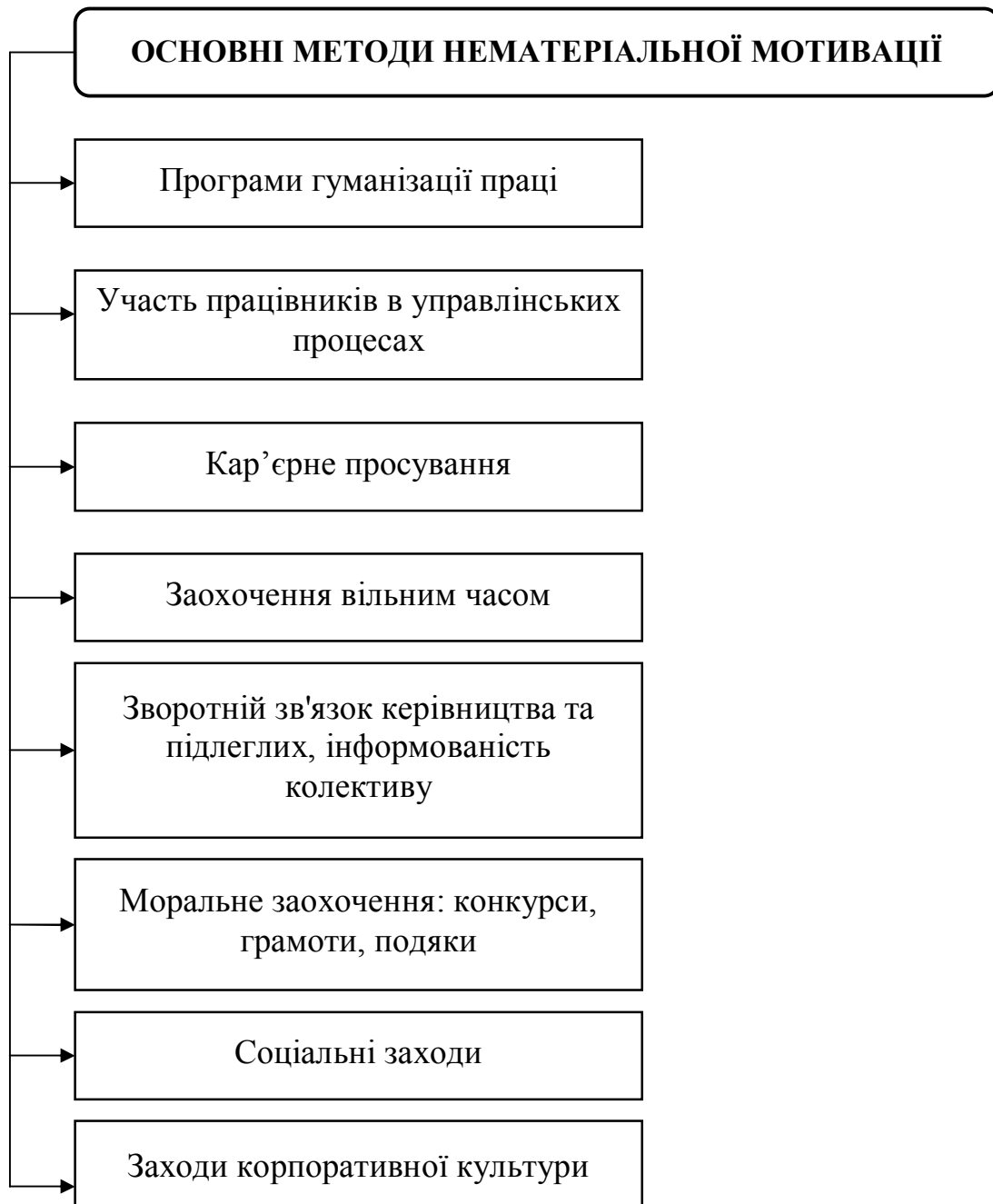
Бонуси

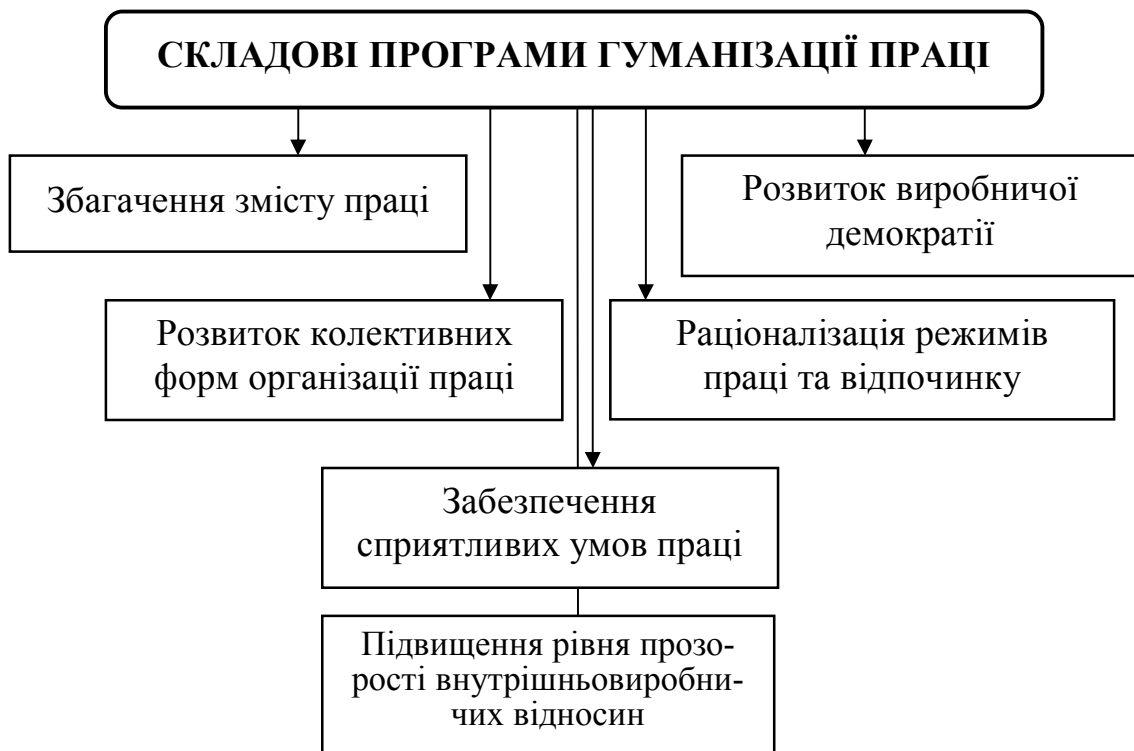
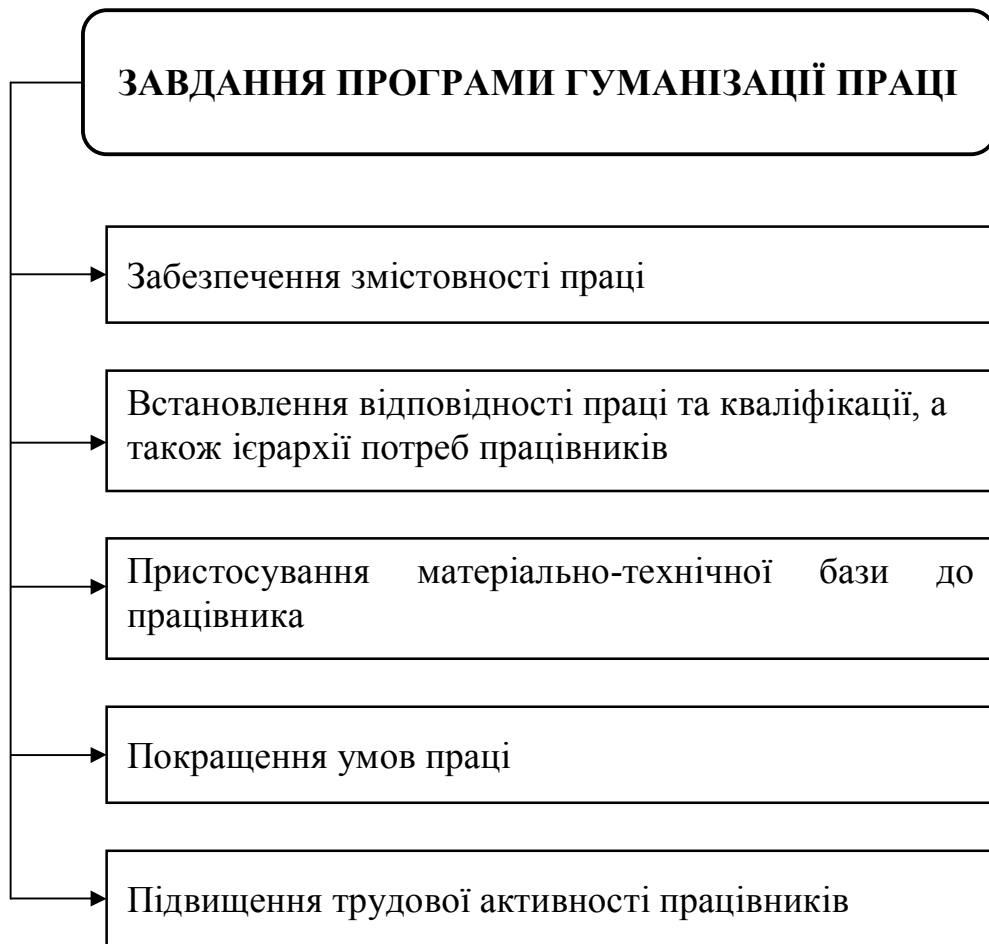
Участь працівників у прибутку
підприємства

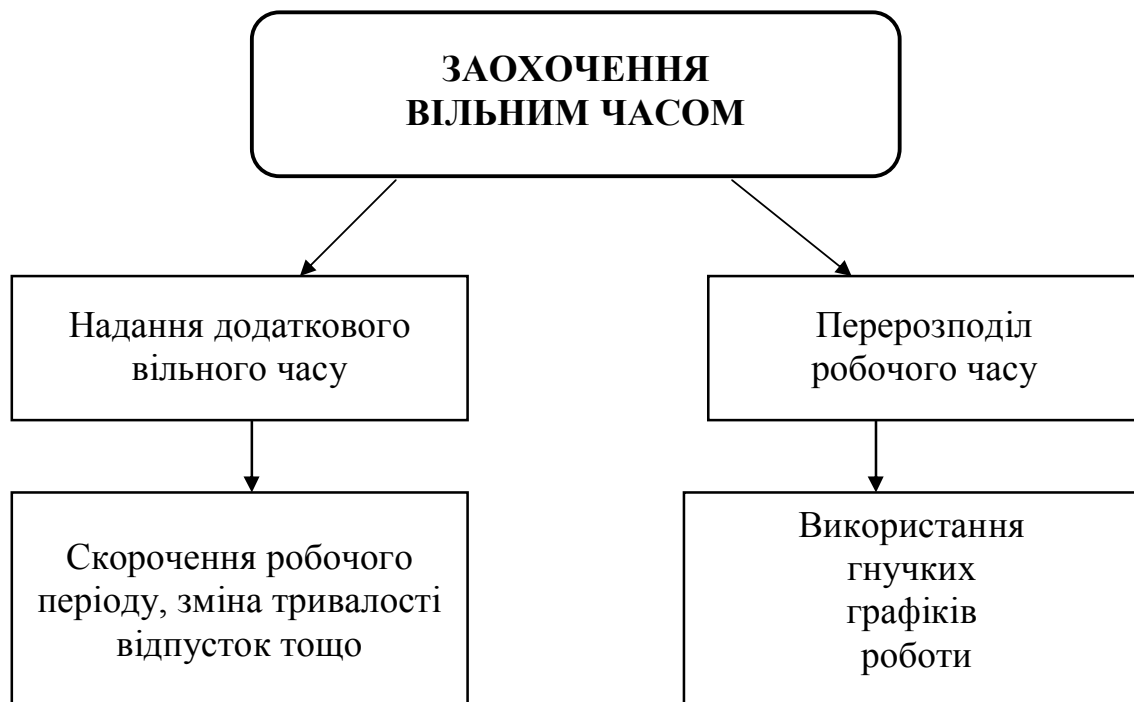
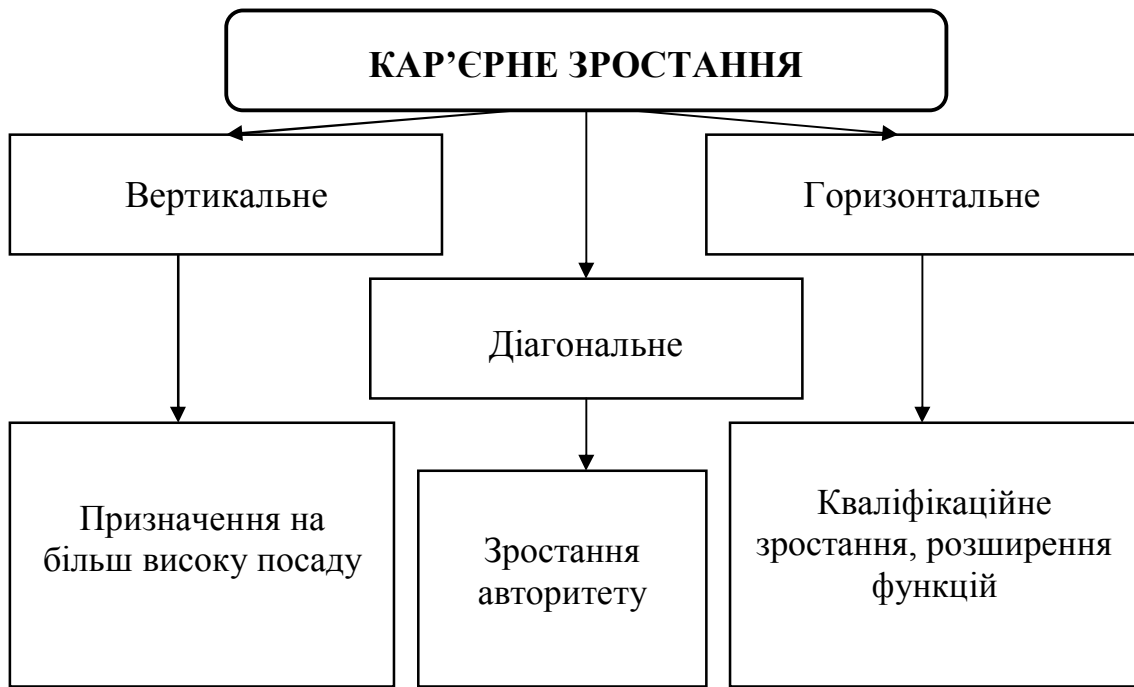
Інші виплати заохочувального
характеру



12.5. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності









Питання до самоконтролю:

1. Дайте сутнісну характеристику поняття «дисципліна праці».
2. У яких аспектах може розглядатися дисципліна праці? Назвіть їх та наведіть пояснення.
3. Охарактеризуйте основні види дисципліни праці.
4. Які фактори сприяють формуванню дисципліни праці?
5. Визначте та охарактеризуйте фактори впливу на трудову дисципліну.
6. Які методи застосовуються з метою забезпечення високої трудової дисципліни на підприємстві?
7. Визначте шляхи та методи зміцнення дисципліни праці. Обґрунтуйте напрями їх використання.
8. Які фактори сприяють зростанню трудової дисципліни?
9. Що являють собою Правила внутрішнього трудового розпорядку? Наведіть визначення.
10. Охарактеризуйте види Правил внутрішнього трудового розпорядку.
11. З яких основних положень складається типова структура Правил внутрішнього трудового розпорядку?
12. Визначте порядок затвердження Правил внутрішнього трудового розпорядку.
13. Що являє собою мотивація трудової діяльності та які функції вона виконує?
14. Охарактеризуйте процес мотивації через потреби працівника.
15. Визначте етапи мотиваційної політики підприємства.

16. Які завдання виконує мотиваційний механізм на підприємстві?
17. Які види мотивів до праці ви знаєте?
18. Що являє собою матеріальна мотивація? Які фактори впливають на неї?
19. Визначте основні методи матеріальної мотивації.
20. Назвіть та охарактеризуйте фактори впливу на заробітну плату.
21. Які складові включає в себе преміальна система?
22. Охарактеризуйте методи нематеріальної мотивації.
23. Що включає в себе програма гуманізації праці та які завдання виконує?
24. Дайте характеристику видам кар'єрного зростання працівника.
25. Визначте види заохочення працівника вільним часом.
26. Що являє собою інформованість колективу та які інструменти її забезпечують?

Тести до самоконтролю знань:

1. Дисципліни праці може розглядатися у таких аспектах, як:
- а) принцип трудового права;
 - б) елемент трудових відносин;
 - в) інститут трудового права;
 - г) поведінка працівників;
 - д) соціально-трудова мікроклімат;
 - е) всі відповіді правильні.
2. Основними видами дисципліни праці є:
- а) виробнича;
 - б) трудова;
 - в) самодисципліна;
 - г) добровільна;
 - д) примусова;
 - е) всі відповіді правильні.
3. Серед методів забезпечення трудової дисципліни визначають такі:
- а) переконання;
 - б) виховання;
 - в) навчання;
 - г) заохочення;
 - д) примушення;
 - е) всі відповіді правильні.

4. Що являє собою нормативний документ, який визначає обов'язки адміністрації та працівників підприємства, а також регламентує основні правила трудової дисципліни персоналу:

- а) колективний договір;
- б) трудовий договір;
- в) штатний розклад;
- г) правила внутрішнього трудового розпорядку.

5. Які складові визначають процес мотивації через потреби?

- а) потреби, інтереси, дії, мета, результати;
- б) потреби, стимули, дії, мета, результати;
- в) стимули, поведінка, завдання, результати;
- г) потреби, дії, мотиви, завдання, результати.

6. До методів матеріальної мотивації відносять:

- а) цінні подарунки;
- б) заробітну плату;
- в) премії, доплати, надбавки;
- г) пільгове кредитування;
- д) участь у прибутках.

7. До видів нематеріальної мотивації відносять:

- а) статусні;
- б) трудові;
- в) негрошові;
- г) моральні.

8. Заохочення працівників через надання вільного часу може відбуватися шляхом:

- а) застосування гнучких графіків роботи;
- б) перерозподіл робочих змін;
- в) скорочення робочого періоду;
- г) всі відповіді правильні.

9. Основними напрямками кар'єрного зростання як методу мотивації є:

- а) посадове зростання;
- б) підвищення кваліфікації;
- в) зростання змістовності праці;
- г) напрацювання авторитету серед керівництва, колег та підлеглих.

10. Програми гуманізації праці мають на меті:

- а) покращення умов та змістовності праці;
- б) зростання продуктивності праці;
- в) підвищення матеріально-технічної оснащеності підприємства;
- г) навчання та підвищення кваліфікації.

Розділ

13

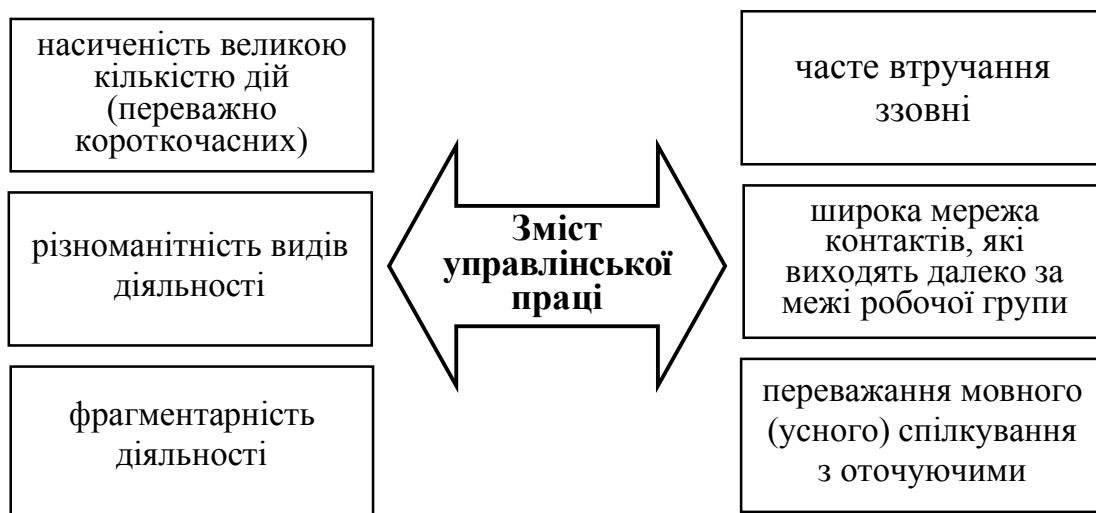
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ ОКРЕМИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ (робота менеджера)

- 13.1. Особливості праці менеджера.
- 13.2. Типовий проект організації робочого місця менеджера.
- 13.3. Автоматизоване робоче місце (АРМ) менеджера.

13.1. Особливості праці менеджера

Управлінська професійна діяльність – форма практичної діяльності, яка є результатом процесів розподілу і спеціалізації праці у ході суспільного розвитку і диференціації трудової діяльності людини

Менеджмент – інтеграційний процес планування, організації, мотивації та контролю, за допомогою якого професійно підготовлені спеціалісти формують організації всіх галузей економіки та управляють ними шляхом постановки цілей і розробки способів їх досягнення, координуючи діяльність працівників



[67]

Організація праці менеджера – це процес підготовки і здійснення відповідних заходів, спрямованих на досягнення поставленої перед системою мети

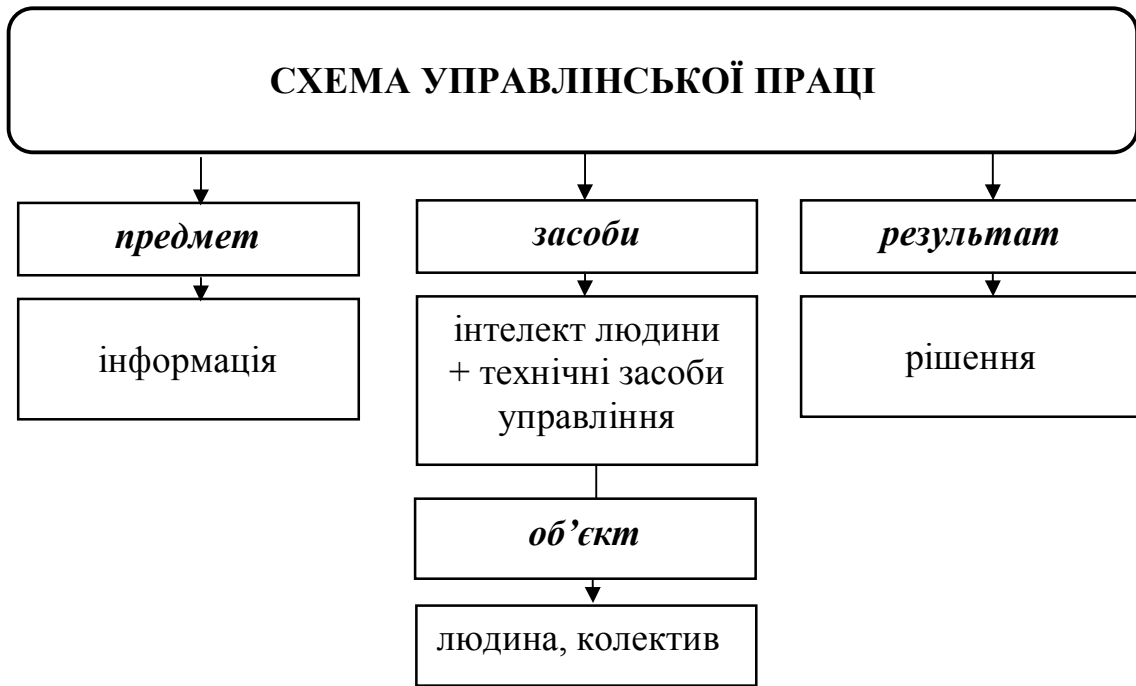
Предметом праці менеджера є інформація про об'єкти управління і зовнішнє середовище

Об'єктом праці менеджера є персонал керованої системи та відносини, які складаються у ньому в процесі виконання певних функцій

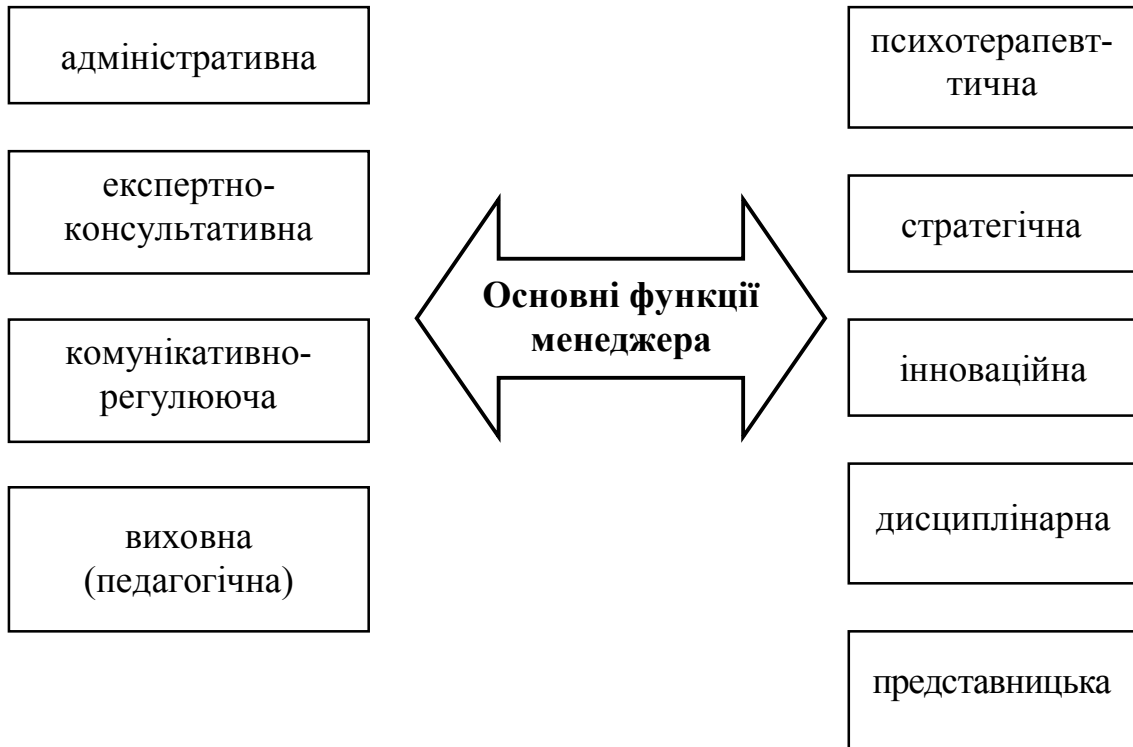
Засобами організації праці менеджера є сукупність організаційної та облікової техніки для отримання, фіксації, передавання, копіювання, розмноження, опрацювання інформації, яка необхідна для здійснення процесу управління системами.

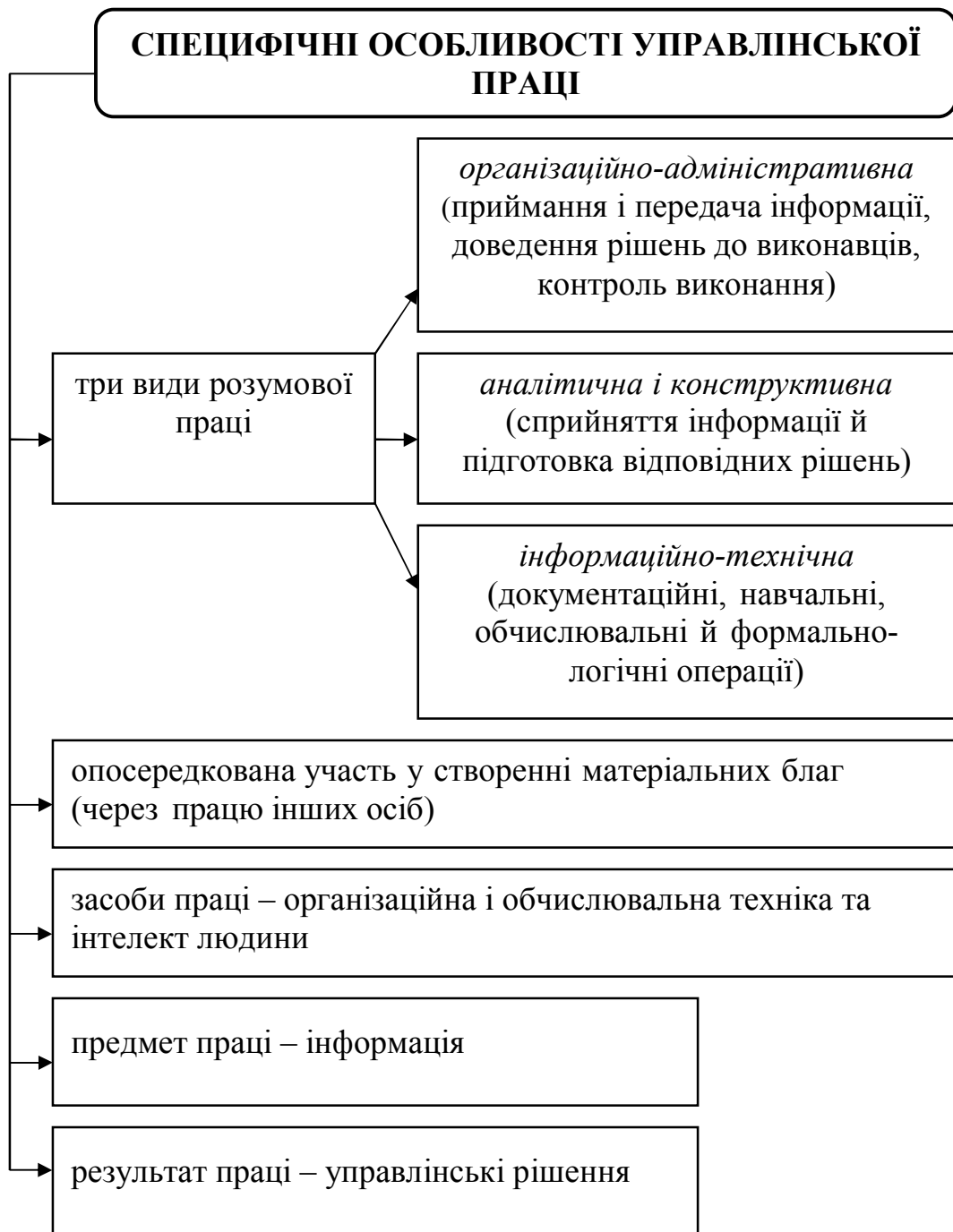
Праця менеджера відрізняється від праці інших працівників апарату управління системами. Вона має творчий характер. Менеджер повинен постійно з власної ініціативи шукати шляхи забезпечення ефективної роботи керованої системи і мобілізувати на це її персонал.

Менеджер – це, перш за все, організатор роботи тієї чи іншої системи. Його завдання - об'єднати персонал в єдине ціле й визначити стратегічні напрями діяльності, скоординувати роботу функціональних підрозділів і безпосередніх виконавців



[67]





13.2. Типовий проект організації робочого місця менеджера

Типовий проект організації робочого місця – це організаційний документ, в якому зосереджені типові, тобто характерні для певної спеціальності рішення і рекомендації щодо оснащення і планування робочого місця

До проектування робочих місць висуваються певні вимоги, що частково можуть бути виражені в кількісних показниках — нормах і нормативах, а частково піддаються лише якісному опису

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОЧОГО МІСЦЯ МЕНЕДЖЕРА ПЕРЕДБАЧАЄ

упорядкування і
планування
приміщення, в
якому воно
знаходиться

вибір і
обладнання
робочого місця
засобами і
предметами праці

розміщення
предметів праці
на робочому місці
у певному
порядку

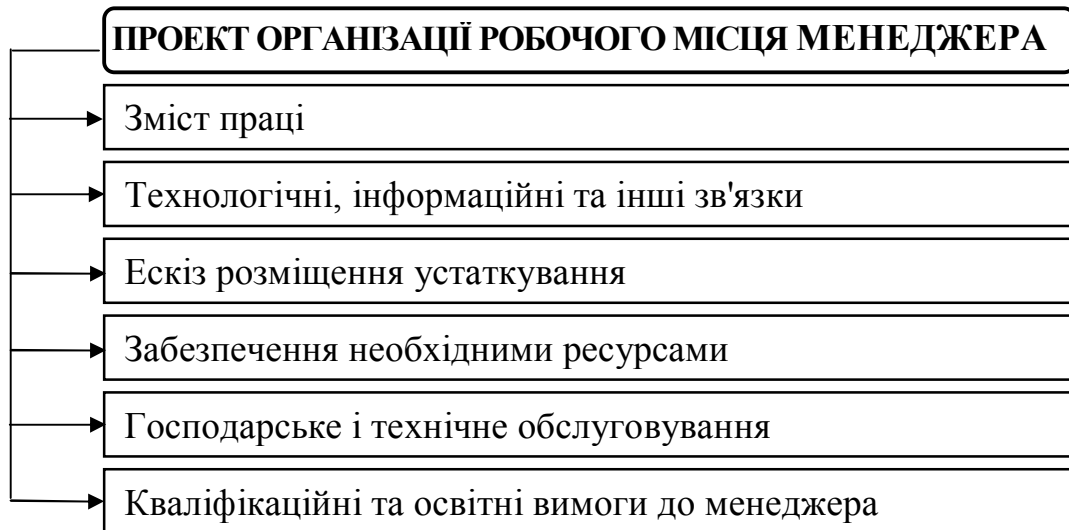
Планування робочого місця менеджера передбачає раціональне відповідно до функціональних, гігієнічних, психофізіологічних і естетичних вимог розміщення в кабінеті або іншому службовому приміщенні меблів, обладнання і технічних засобів

ФУНКЦІОНАЛЬНІ ЗОНИ РОБОЧОГО МІСЦЯ МЕНЕДЖЕРА

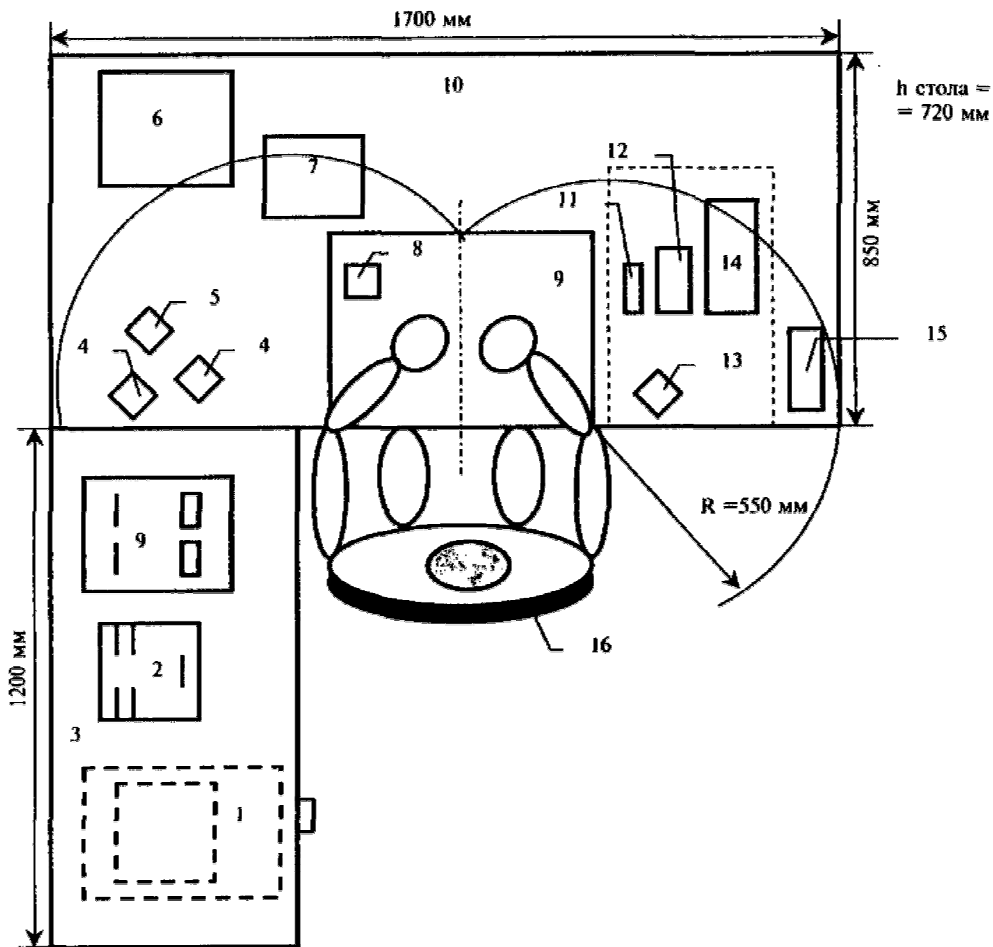
робоча зона

зона нарад

зона відпочинку



Типове робоче місце керівника



- 1 – персональний комп'ютер; 2 – переговорний пристрій; 3 – стіл-приставка;
 4–5 – телефонні апарати; 6 – настільна секція з довідковою літературою;
 7 – оргблокнот; 8 – таблиця-календар; 9 – папки для доповідей; 10 – робочий стіл;
 11 – блок авторучок; 12 – лоток з папером; 13 – телефонний апарат внутрішнього зв'язку;
 14 – лоток для поточної кореспонденції; 15 – довідкова картотека;
 16 – підйомно-поворотне крісло

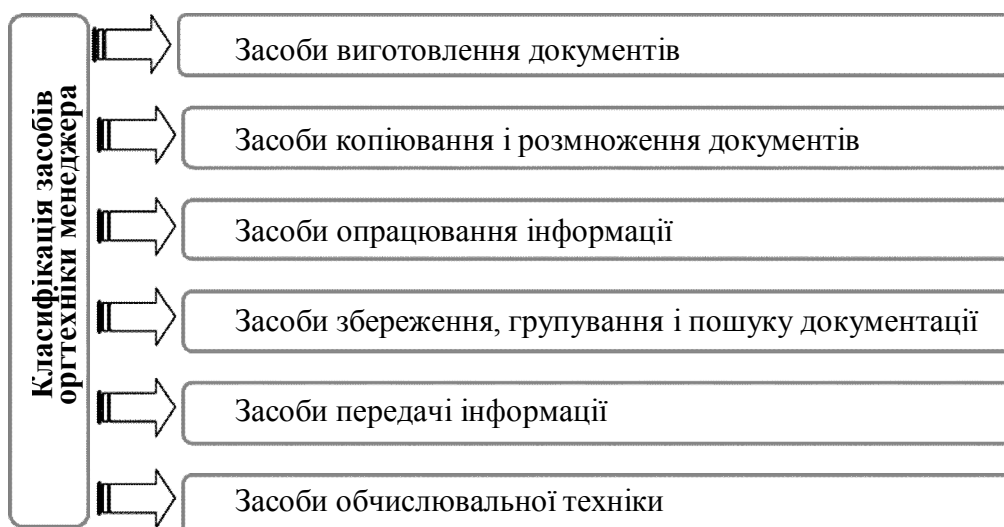
[67]

Робоче місце менеджера обладнується технічними засобами, номенклатуру яких встановлюють відповідно до видів робіт, які виконує менеджер

ОСНОВНІ ВИДИ ТЕХНІЧНИХ ЗАСОБІВ УПРАВЛІННЯ



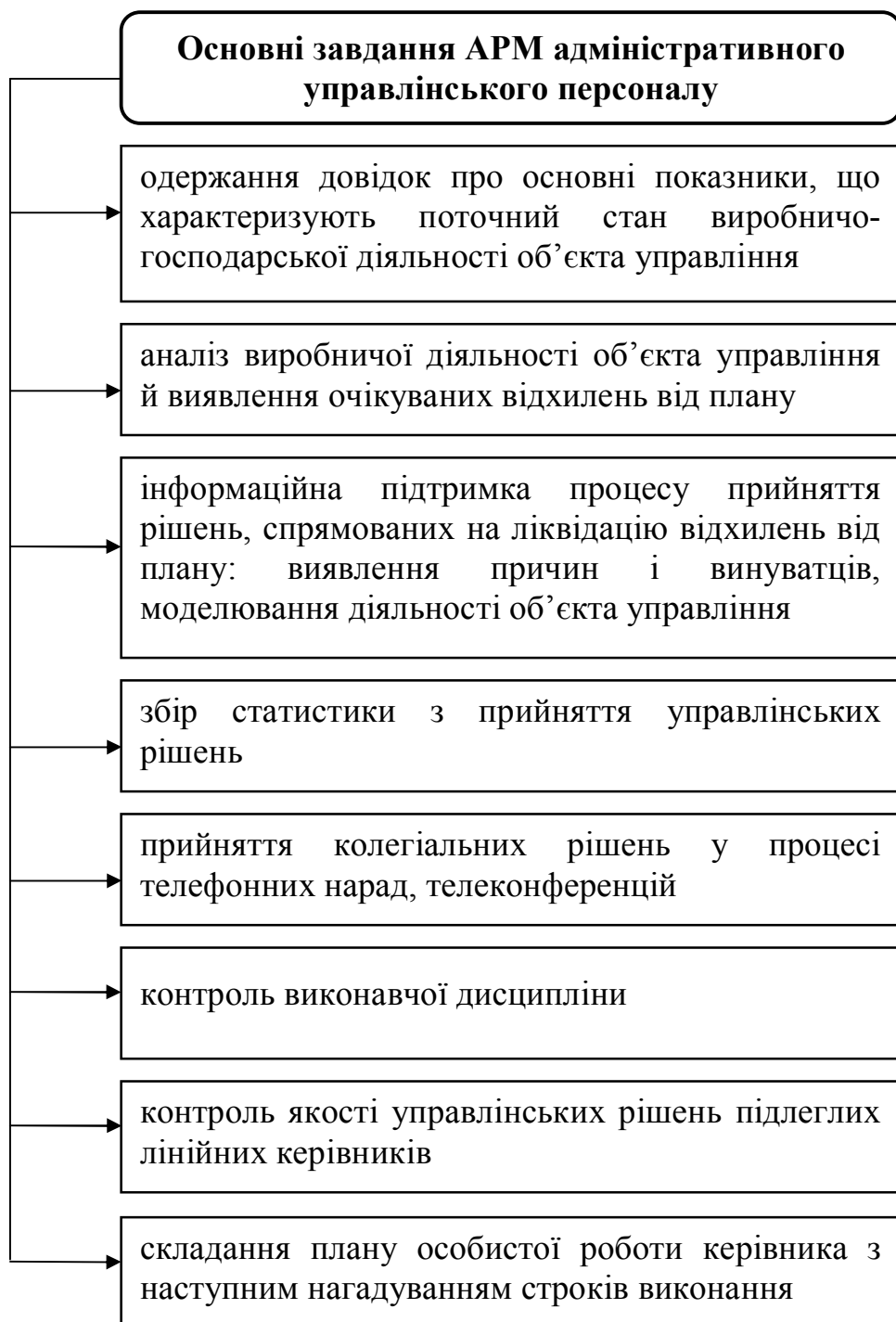
Організаційна техніка (оргтехніка) – це сукупність технічних засобів, які механізують і автоматизують допоміжні (технічні) операції та дії в управлінській праці. Вони підвищують оперативність і знижують трудомісткість виконання управлінських робіт

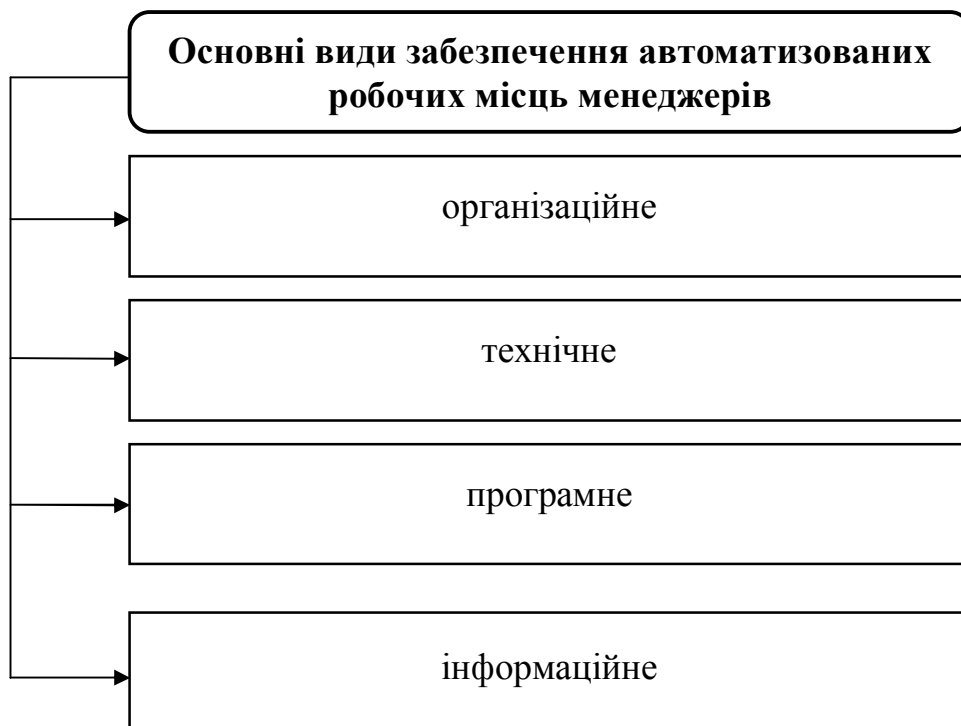
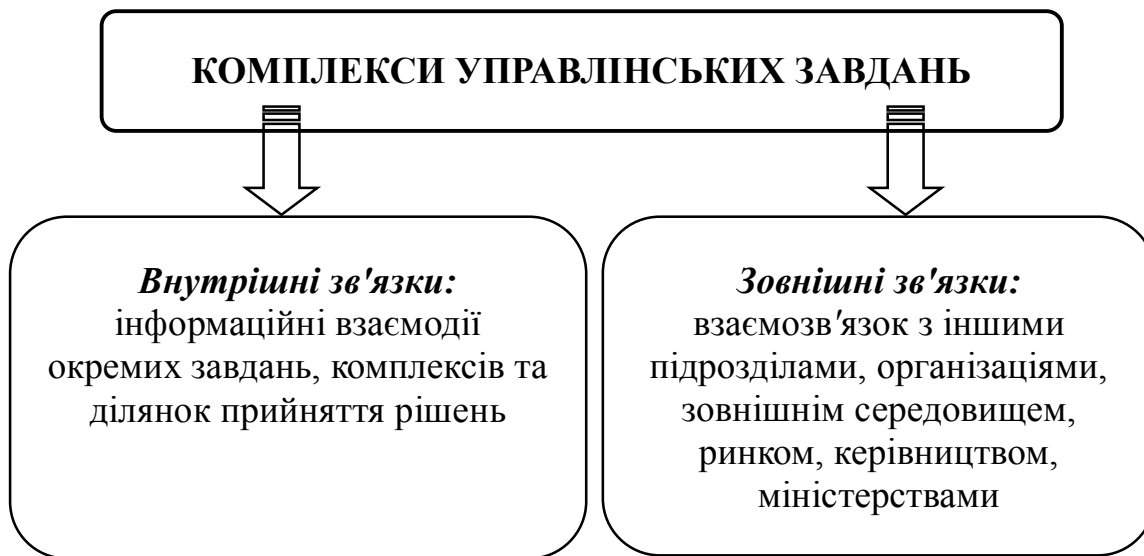
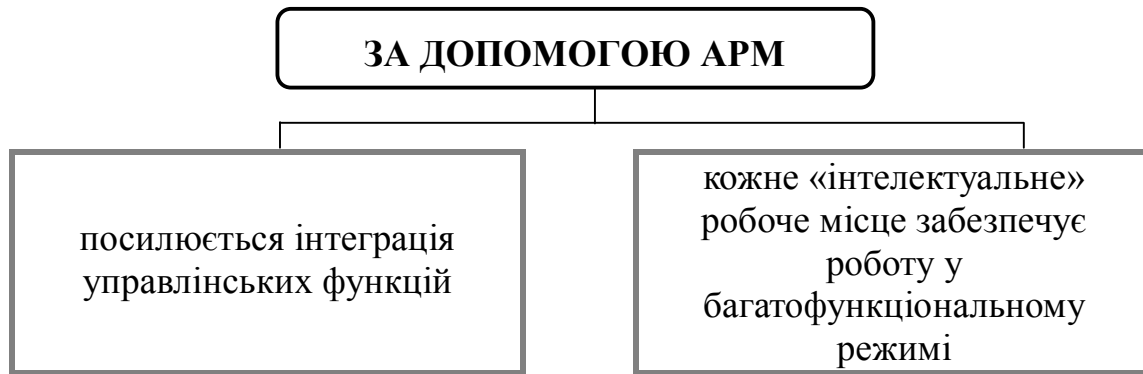


[67]

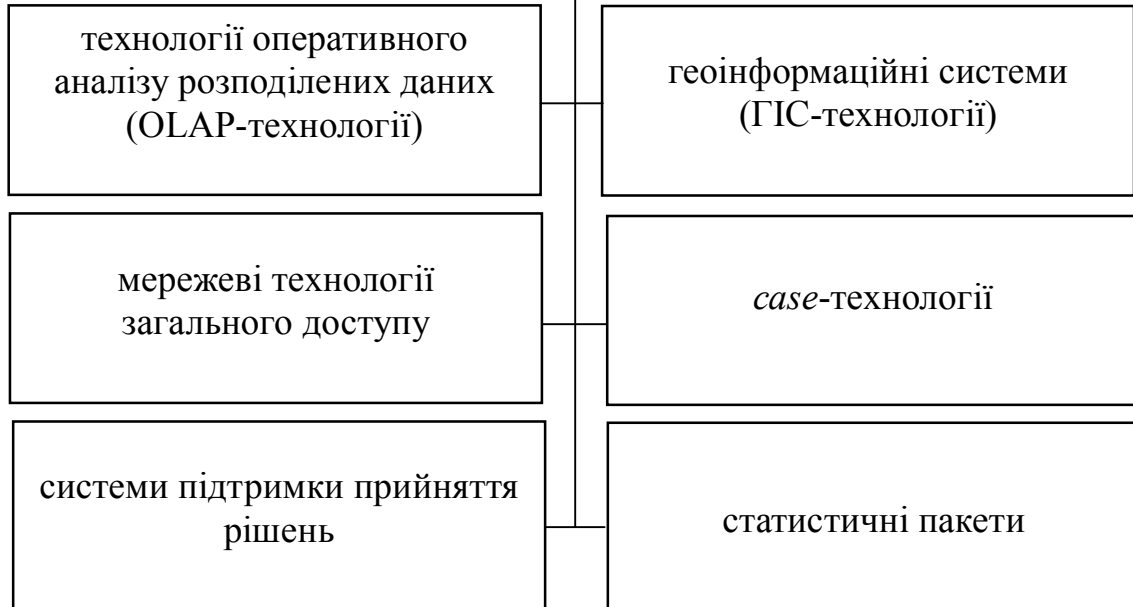
13.3. Автоматизоване робоче місце (АРМ) менеджера

Під автоматизованим робочим місцем (АРМ) розуміється професійно орієнтований комплекс, що включає в себе технічні й програмні засоби, інформаційне й методичне забезпечення для рішення завдань користувача безпосередньо на робочому місці в режимі діалогу з електронно-обчислювальною машиною (ЕОМ)





СУЧАСНІ ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ АРМ КЕРІВНИКА



Об'єктивними передумовами комплексної автоматизації є:

- сформовані концепції комплексної автоматизації в процесі опрацювання даних;
- можливості побудови уніфікованої структури інформаційного потоку;
- можливості зведення всіх процедур опрацювання інформації до трьох класів: інформаційної, аналітичної та оптимізаційної

Питання до самоконтролю:

1. Що являє собою управлінська професійна діяльність?
2. У чому полягає зміст управлінської праці?
3. Як визначити поняття «організація праці менеджера»?
4. Що є об'єктом, предметом і засобами праці менеджера?
5. Які основні функції виконує менеджер?
6. У чому полягають специфічні особливості управлінської праці?
7. Які розділи містить проект організації робочого місця менеджера?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Управлінська професійна діяльність – це:*
 - а) діяльність щодо напрацювання авторитету серед керівництва, колег та підлеглих;
 - б) виконання правил внутрішнього трудового розпорядку;
 - в) діяльність, яка є результатом процесів спеціалізації праці у ході суспільного розвитку і диференціації трудової діяльності людини;
 - г) навчання та підвищення кваліфікації.

2. *До основних функцій менеджера відносять:*
 - а) адміністративну;
 - б) комунікативно-регулюючу;
 - в) виховну;
 - г) дисциплінарну.

3. *Специфічні особливості управлінської праці можна визначити як:*
 - а) різні види розумової праці;
 - б) особливий предмет праці;
 - в) опосередкована участь у створенні матеріальних благ;
 - г) значна частка важкої фізичної праці.

4. *Організація робочого місця менеджера передбачає:*
 - а) вибір і обладнання робочого місця засобами і предметами праці;
 - б) перерозподіл робочих змін;
 - в) підпорядкування державній службі зайнятості.

5. *Основними видами забезпечення автоматизованих робочих місць менеджерів є:*
 - а) інформаційне, сировинне, енергетичне;
 - б) організаційне, технічне, програмне, інформаційне;
 - в) матеріальне, інформаційне;
 - г) всі відповіді правильні.

14.1. Управління організацією праці на макро- і мікрорівні. Участь профспілок у поліпшенні організації праці.

14.2. Науково-методичне і правове регулювання організації праці.

14.3. Комплексний аналіз організації праці на підприємстві.

14.4. Упровадження і стимулювання заходів із вдосконалення організації праці на підприємстві.

14.1. Управління організацією праці на макро- і мікрорівні. Участь профспілок у поліпшенні організації праці

Управління організацією праці – процес цілеспрямованої дії на організаційні відносини, що виникають у процесі спільної трудової діяльності. Це забезпечує ефективне функціонування і розвиток системи організації праці

Сутність та основна мета управління організацією праці полягає в забезпеченні ефективного використання трудових ресурсів на основі нормування трудових витрат.

Регулювання праці проводиться *на державному рівні, на рівні галузей* та в рамках *конкретного підприємства* в залежності від особливостей підприємства та від видів виконуваних робіт

Об'єктом управління з вдосконалення організації праці (керованою підсистемою) виступає функціонуюча, діюча система організації праці на підприємстві



Суб'єктом управління (підсистемою, що управляє) можуть бути органи державного і галузевого управління, підрозділи підприємств (організацій, фірм) і окремі працівники (групи працівників) - лінійні керівники різних рангів (бригадир, майстер, начальник відділу, начальник цеху, керівник підприємства), менеджер з управління персоналом, організатор праці

Механізм управління організацією праці – це сукупність методів, засобів, прийомів, важелів, технологій дії суб'єкта управління на керований об'єкт - систему організації праці з метою забезпечення ефективного її функціонування і розвитку

Складовими управління організацією праці є організаційний і економічний механізми.

Економічний механізм включає сукупність методів, засобів, важелів, направлених на посилення економічної зацікавленості колективів підприємств, фірм, організацій і їх структурних підрозділів, а також матеріальної зацікавленості окремих працівників в підвищенні рівня організації праці, у вирішенні завдань організаційного розвитку. Сфера впливу економічного механізму – економічні інтереси.

Організаційний механізм управління організацією праці припускає формування і розвиток структури і системи забезпечення управління організацією праці, використання сучасних організаційних засобів і технологій, націлених на впорядкування системи організації праці. Організаційний механізм пов'язаний з визначенням *мети* і *програми* організаційного розвитку, з *аналізом стану* системи організації праці і *проекткуванням* її оптимізаційного варіанту

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ ПРАЦІ

на державному рівні	на галузевому рівні	на рівні підприємства
<ul style="list-style-type: none"> • запобігання економічних і соціальних втрат; • забезпечення раціонального використання людських ресурсів; • регулювання співвідношення чисельності зайнятих у галузях виробництва і невиробничій сфері; • оптимізація чисельності і структури працюючих; • перерозподіл працівників і раціональне розміщення ресурсів у галузевому і регіональному розрізі; • розробка та прийняття законів, законодавчих та нормативних актів, що регулюють організацію праці; • організація системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів з урахуванням потреб економіки країни 	<ul style="list-style-type: none"> • конкретизація заходів НОП з урахуванням специфічних особливостей галузей; • створення типових проектів організації праці для масових професій; • розробка галузевих норм, нормативів, стандартів; • контроль за дотриманням вимог галузевих стандартів, оптимальних умов праці, впровадженням підприємствами заходів НОП для підвищення продуктивності праці 	<ul style="list-style-type: none"> • розробка та впровадження комплексних заходів НОП для вдосконалення конкретних трудових процесів; • систематичне вивчення й аналіз стану організації праці у кожному підрозділі, на кожному робочому місці підприємства; • планування заходів НОП, контроль за їх виконанням; • розробка заходів щодо матеріального і морального заохочення працівників; • вивчення та розповсюдження передового досвіду з НОП

СУБ'ЄКТИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

власник чи уповноважений ним орган	фахівець з організації праці	фахівець з охорони праці	головні спеціалісти (технолог, механік, енергетик, начальники цехів)	відповідальні особи всіх структурних підрозділів підприємства
------------------------------------	------------------------------	--------------------------	--	---

Функціональні завдання:

- організація і координація робіт із удосконалення організації праці (розподіл повноважень, органіграми, описання виробничих функцій);
- облік, аналіз та оцінка умов праці;
- планування;
- контроль виконання;
- стимулювання

УЧАСТЬ ПРОФСПЛОК У ПОЛІПШЕННІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Спеціальний орган, що здійснює нагляд і контроль за дотриманням законодавства про працю (правил з охорони праці на підприємствах) – *технічна інспекція праці*, яка входить до складу Федерації профспілок України.

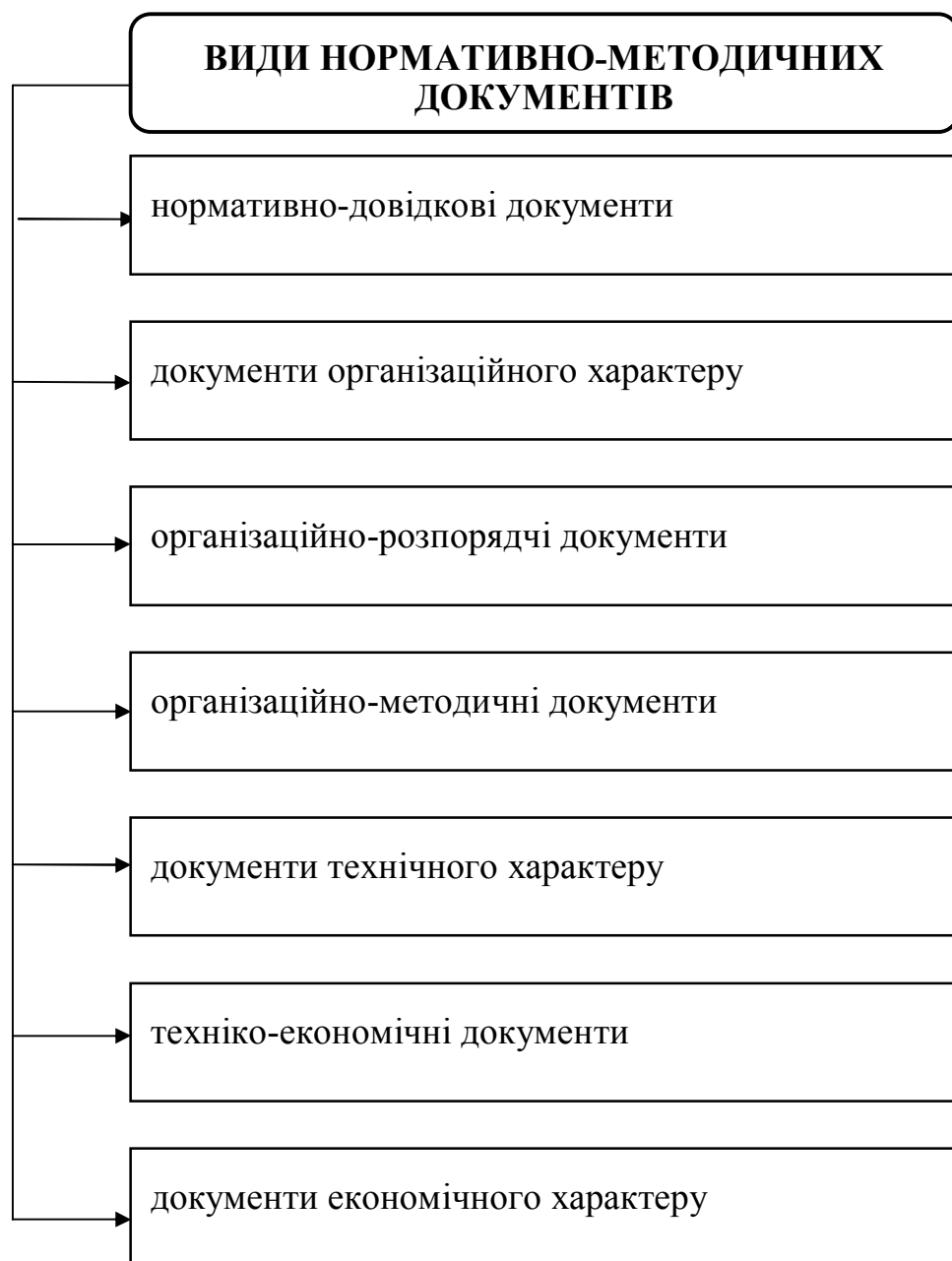
Технічна інспекція праці у своїй роботі керується трудовим законодавством, законами України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про охорону праці», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності», іншими нормативно-правовими актами.

Технічна інспекція праці взаємодіє з органами державної влади й управління, які займаються вирішенням проблем охорони праці, з органами державного нагляду за охороною праці, правоохоронними органами, закладами охорони здоров'я, фахівцями Фонду соціального страхування від нещасних випадків, правової інспекції праці профспілок

14.2. Науково-методичне і правове регулювання організації праці

Нормативно-правове регулювання організації праці – це деталізоване цільове спрямування управлінських дій в розрізі різних складових організації праці

Науково-методичне обслуговування системи організації праці забезпечують науково-дослідні установи Національної академії наук України, Міністерства економіки України, Міністерства соціальної політики України



ЦІЛЬОВЕ СПРЯМУВАННЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ В РОЗРІЗІ СКЛАДОВИХ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	
Складові	Цільове спрямування нормативно-правового регулювання
Поділ і кооперація праці	Науково-обґрунтований розподіл працівників за трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи. Оптимальний розподіл категорій професій, посадових обов'язків за видами економічної діяльності, вимогами до кваліфікації, регламентування порядку професійного зростання
Організація та обслуговування робочих місць	Раціональне використання робочого часу. Встановлення технічних нормативів, ергономічних стандартів, рівня матеріально-технічного оснащення робочих місць
Нормування часу	Визначення обґрунтованих норм затрат праці як основи організації праці та визначення ефективності виробництва. Регламентування часових нормативів на одиницю виробітку, рекомендації в розрізі різних видів економічної діяльності, методики розрахунку продуктивності праці та супровідних показників
Організація підбору персоналу та його розвиток	Визначення порядку, обов'язковості перекваліфікації та підвищення кваліфікації конкретних професійних груп, формування концептуальних засад організації таких процесів і повноважень суб'єктів
Оптимізація режимів праці та відпочинку	Регламентування структури робочого часу та відпочинку з обов'язковим дотриманням норм, недопущення професійної втоми і психофізіологічного виснаження
Раціоналізація трудових процесів і методів праці	Узагальнення та поширення прогресивного досвіду та останніх досягнень науки і техніки
Створення безпечних та сприятливих умов праці	Мінімізація шкідливості виробництва, важких фізичних і психологічних навантажень, формування системи охорони та безпеки праці. Встановлення норм навантажень праці, безпеки організації праці, порядку відшкодування у випадку травм на виробництві, розгляду інших трудових конфліктів щодо умов праці

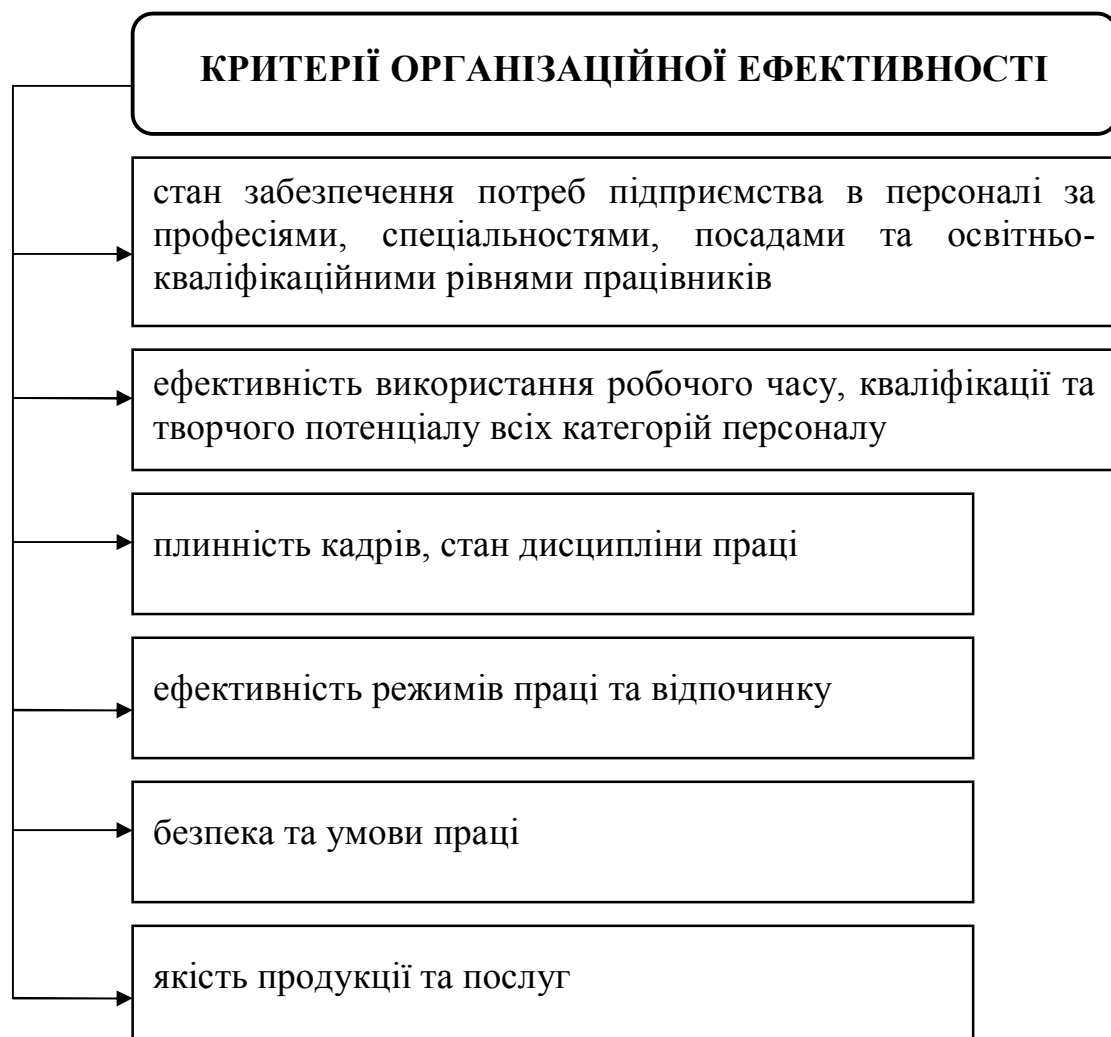
14.3. Комплексний аналіз організації праці на підприємстві

Визначення рівня ефективності організації праці пов'язують, у першу чергу, з вибором показників, які дозволяють встановити залежність між результатами виробничо-господарської діяльності і формами організації праці.

Загальноекономічні результати можуть бути оцінені частковими показниками: скороченням чисельності працюючих; економією матеріальних витрат, палива, енергії; зниженням простоїв устаткування. Важливим узагальнювальним показником є зниження собівартості продукції.

Соціальні результати відбивають ступінь досягнення соціальних цілей – покращення умов праці, зростання заробітної плати, підвищення змістовності праці, зростання рівня освіти і підвищення кваліфікації працівників

[16]



ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ	
Показники	Спосіб розрахунку
1	2
<i>Використання робочої сили</i>	
Зміна загальної чисельності і кваліфікаційного складу кадрів	Відхилення від базової чисельності Індекс кадрового складу Середній тарифний розряд
Змінність робіт	Коефіцієнт змінності
Використання кваліфікаційного потенціалу працівників	Коефіцієнт відволікання виконавців від безпосередніх функцій
Зайнятість важкою фізичною працею	Коефіцієнт зайнятості важкою фізичною працею
<i>Використання робочого часу</i>	
Використання річного фонду робочого часу	Коефіцієнт використання річного фонду робочого часу Коефіцієнт цілоденних втрат часу Коефіцієнт корисного використання цілоденного фонду робочого часу
Використання внутрішньозмінного фонду часу	Коефіцієнт внутрішньозмінних втрат часу Коефіцієнт непродуктивних витрат часу Коефіцієнт можливого ущільнення робочого часу
<i>Якість праці</i>	
Якість продукції	Коефіцієнт браку. Категорія якості. Коефіцієнт рекламацій
Ритмічність виробництва	Коефіцієнт ритмічності виробництва
<i>Інтенсивність праці</i>	
Зайнятість активною роботою	Коефіцієнт зайнятості активною роботою

1	2
Зайнятість оперативною роботою	Коефіцієнт оперативної зайнятості
Виконання змінних норм часу	Коефіцієнт виконання змінних норм часу
<i>Умови праці</i>	
Санітарно-гігієнічні умови робочих місць	Питома вага робочих місць зі шкідливими і особливо шкідливими умовами праці
Важка ручна праця	Питома вага робочих місць з важкою ручною працею
Монотонність праці	Питома вага робочих місць з монотонною працею
<i>Задоволеність працею</i>	
Технічний рівень робочих місць	Коефіцієнт технічного рівня робочих місць
Зайнятість на непрестижних роботах	Коефіцієнт зайнятості на непрестижних роботах
Нічний режим праці	Коефіцієнт зайнятості в нічних змінах
Задоволеність оплатою праці	Коефіцієнт задоволеності оплатою праці
Зростання рівня освіти і підвищення кваліфікації працівників	Коефіцієнт зростання рівня освіти працівників
<i>Стабільність трудового колективу</i>	
Плинність кадрів	Коефіцієнт плинності кадрів
Міжособистісні відносини	Рівень конфліктності трудового колективу
Соціальний розвиток трудового колективу	Зростання витрат на соціальні потреби колективу

14.4. Упровадження і стимулювання заходів із вдосконалення організації праці на підприємстві

ЗМІСТ СТРУКТУРНИХ ЕЛЕМЕНТІВ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА НАПРЯМИ ЇХ ВДОСКОНАЛЕННЯ	
<i>Елементи організації праці</i>	<i>Напрями вдосконалення організації праці</i>
Визначення мети і результату праці	Найбільш раціональне розміщення виробничих приміщень з метою забезпечення зручного зв'язку між цехами та підсобними приміщеннями
Проектування та націоналізація процесів	Проектування раціональних трудових процесів і методів праці
Нормування праці	Удосконалення нормативної бази виробництва, застосування науково-обґрунтованих норм праці, використання системи мікроелементних нормативів
Організація й обслуговування робочих місць	Визначення необхідного оснащення робочого місця засобами і предметами праці відповідно до заданого технологічного процесу, розробка найбільш раціонального їхнього розміщення, створення ефективних систем обслуговування, що відповідають сучасному рівню розвитку техніки й організації виробництва
Поділ і кооперування праці	Оптимізація форм кооперації та поділу праці в соціальному, техніко-організаційному відношенні з урахуванням характеру і конструктивно-технологічних особливостей продукції, що випускається, рівня механізації й автоматизації, технологічної та трудової однорідності робіт
Підбір та організація навчання персоналу	Кваліфікований підбір, безперервний процес навчання і розвитку персоналу, оцінювання персоналу, використання креативних методів та інноваційних технологій навчання
Організація матеріального і морального заохочення	Забезпечення гнучкої системи матеріального заохочення
Створення сприятливих умов праці	Використання сучасних систем безпеки і охорони праці, зниження монотонності праці, узгодження з санітарними нормами факторів виробничого середовища, гуманізація умов праці на виробництві
Контроль за якістю роботи	Організація системи звітності структурних підрозділів і контролю за якістю праці кожного працівника та якістю роботи трудового колективу

[73, с. 68]

СКЛАДОВІ ОПТИМІЗАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

впровадження передових раціональних форм організації праці

удосконалення трудових процесів

проведення атестації і раціоналізації робочих місць

впровадження ефективних форм і систем заробітної плати і матеріального стимулювання

удосконалення структури і якості робочих кадрів

Оцінка економічної ефективності заходів з удосконалення організації праці потрібна для вибору найбільш перспективних напрямів і розрахунку їх очікуваного результату; зіставлення різних варіантів і вибору оптимального серед них; розрахунку економічної ефективності, досягнутої в результаті впровадження заходів оптимізації.

Ці заходи забезпечують економічний, психофізіологічний і соціальний ефекти.

Економічний ефект досягається зниженням трудомісткості продукції, втрат робочого часу, вивільненням виробничих площ і устаткування та ін.

Психофізіологічний ефект характеризується підвищенням працездатності працюючих, збереженням їх здоров'я.

Соціальний ефект досягається підвищенням задоволеності працею

Розрахунок економічної ефективності заходів щодо вдосконалення організації праці в основному базується на тих же принципах, що і визначення ефективності виробництва. Якщо ці заходи впроваджуються в комплексі з заходами по вдосконаленню техніки, технології і організації виробництва, то визначається сумарна економія від упровадження усього комплексу заходів

СТИМУЛЮВАННЯ ЗАХОДІВ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Поліпшення умов і охорони праці, що відповідає інтересам не тільки працівників, а й підприємців та всього суспільства в цілому, пов'язане з економічним стимулюванням роботодавців. Стимулювання заходів щодо охорони праці здійснюється згідно з розділом IV «Стимулювання охорони праці» Закону України «Про охорону праці». Так, ст. 25 «**Економічне стимулювання охорони праці**» визначає, що до працівників підприємств можуть застосовуватися будь-які заохочення за активну участь та ініціативу у здійсненні заходів щодо підвищення безпеки й поліпшення умов праці. Види заохочень визначаються колективним договором (угодою, трудовим договором)

Економіко-цільовий підхід на виробничому рівні передбачає:

- взаємне пред'явлення економічних санкцій (претензій, позовів) до виконавців щодо відшкодування заподіяної шкоди внаслідок порушення правил безпеки та до посадових осіб (за нестворення нормативних умов для безпечного виконання робіт);
- поєднання економічних показників діяльності зі станом охорони праці та виконанням (невиконанням) цільових завдань;
- встановлення оплати праці з урахуванням необхідності додержання в процесі виробничої діяльності норм і правил безпеки;
- встановлення відповідних доплат за роботу в шкідливих та небезпечних умовах;
- стимулювання (заохочення) підрозділів і працівників за роботу без травм, аварій, професійних захворювань, як це передбачає ст. 29 Закону «Про охорону праці»

Питання до самоконтролю:

1. Яке призначення аналізу рівня організації праці і які завдання вирішуються при кількісній оцінці цього рівня?
2. Як розраховується загальний рівень організації праці в первинному підрозділі, у цеху, на підприємстві?
3. Яке значення мають типові проекти організації праці та типові організаційні рішення? Яке їх призначення та як вони застосовуються?
4. Яким має бути зміст типових проектів організації праці на робочому місці, на дільниці, у цеху?
5. Чим визначається необхідність розробки проектів організації праці у складі проектів будівництва нових та реконструкції діючих підприємств?
6. Які вимоги висуваються науковою організацією праці до проектування обладнання, технологічних процесів, будівель та споруд?

Тести до самоконтролю знань:

1. *Управління організацією праці – це:*
 - а) процес цілеспрямованої дії на організаційні відносини;
 - б) вибір і обладнання робочого місця засобами і предметами праці;
 - в) діяльність щодо матеріального забезпечення технологічного процесу.
2. *Основними об'єктами регулювання праці є:*
 - а) трудовий процес та його обслуговування, оплата праці, робочий час, виробниче середовище;
 - б) зовнішнє середовище підприємства, організації;
 - в) побутові умови життя працівників.
3. *Критеріями організаційної ефективності є:*
 - а) ефективність використання робочого часу, плинність кадрів, безпека та умови праці;
 - б) повнота забезпечення трудової діяльності нормативними актами держави;
 - в) дієвість профспілкової організації підприємства.
4. *Рівень організації праці на підприємстві можна визначити як:*
 - а) відношення сукупного потенційного фонду часу до фактичного;
 - б) відношення фактичного фонду робочого часу до потенційного;
 - в) різницю між потенційним і фактичним фондом робочого часу;
 - г) різницю між фактичним і сукупним потенційним фондом робочого часу;
 - д) суму фактичного і сукупного потенційних фондів робочого часу.

5. *За допомогою кількісної оцінки рівня організації праці:*
- а) виявляються резерви росту ефективності діяльності за рахунок організаційних факторів;
 - б) визначаються напрями удосконалення організації праці;
 - в) визначаються питання про стимулювання підрозділів за певним критерієм;
 - г) створюються умови для мобілізації творчої активності персоналу за рахунок підвищення рівня організації праці.
6. *Підхід, що припускає розглядання об'єкта як складної сукупності матеріально-технічних елементів виробництва в поєднанні з працівниками для досягнення високого виробничого результату, – це:*
- а) системний підхід до проектування організації праці;
 - б) комплексний підхід до проектування організації праці.
7. *Підхід, при якому враховують не тільки економічні та організаційні методи, а й вирішуються питання організації виробництва та управління, називається:*
- а) системний підхід до проектування організації праці;
 - б) комплексний підхід до проектування організації праці.

ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

Автоматизоване робоче місце (АРМ) – професійно орієнтований комплекс, що включає в себе технічні й програмні засоби, інформаційне й методичне забезпечення для вирішення завдань користувача безпосередньо на робочому місці в режимі діалогу з електронно-обчислювальною машиною (ЕОМ).

Аналітичний метод нормування праці – метод нормування праці, що припускає розчленовування операції на складові елементи і дослідження факторів, які впливають на тривалість виконання кожного елемента.

Атестація робочих місць – комплексна перевірка їх на відповідність технічним, економічним, організаційним та соціальним вимогам.

Безпечні умови праці – умови праці, за яких дія шкідливих і (чи) небезпечних виробничих чинників на осіб, що працюють, виключена або рівень їхньої дії не перевищує встановлених нормативів.

Важкість праці – характеристика трудового процесу, яка відображає переважно навантаження на опорно-руховий апарат і функціональні системи організму, що забезпечують його діяльність. Важкість праці характеризується фізичним динамічним навантаженням, масою вантажу, що піднімається і переміщується, загальною кількістю стереотипних робочих рухів, розміром статичного навантаження, робочою позою, ступенем нахилу корпусу, переміщенням у просторі.

Виробнича бригада – первинний трудовий колектив, що об'єднує робітників однієї або декількох професій, які виконують єдине виробниче завдання і несуть загальну відповідальність за результати роботи.

Виробнича операція – частина виробничого процесу, що здійснюється одним робітником (чи групою) на одному робочому місці і охоплює всі дії з виконання одиниці заданої роботи над одним предметом праці.

Внутрішнє планування робочого місця – раціональне розташування технологічного оснащення, інструментів у шафах, тумбочках, предметів праці на робочому місці.

Впрацювання – поступове підвищення працездатності організму при роботі або перша фаза функціональних змін, що проходять під час роботи. Тобто це процес переходу від стану оперативного спокою до робочого стану працівника, що виражається у поступовому підвищенні його працездатності.

Гуманізація праці – процес пристосування виробництва до людини, створення нормальних умов праці, надання пріоритету людському фактору виробництва.

Дисципліна праці – обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним відповідно до чинного Кодексу законів про працю, інших законів, колективного договору, угод, трудового договору, локальних нормативних актів організації.

Економічна культура особистості означає гармонійне поєднання у ній фізичних, розумових, організаторських здібностей, високого рівня освіти і кваліфікації, потреби у вільній, творчій праці, поліпшення її умов, зростання матеріальних і духовних потреб. Проблема економічної культури особистості пов'язана з усвідомленням її провідною продуктивною силою суспільного виробництва.

Економічне виховання – організована педагогічна діяльність, спрямована на формування економічної культури особистості.

Ефективність – якісна характеристика результату діяльності, що визначається відношенням результату до витрат, пов'язаних з його досягненнями.

Ефективність праці – економічна категорія, яка характеризує результативність живої праці в будь-якій сфері економічної діяльності і відображає всі складові аспекти процесу праці: якість, кількість, інтенсивність, продуктивність, рентабельність, нормативність умов та безпеки праці, внутрішню оцінку праці працівником, його поведінку тощо.

Задоволеність працею – стан збалансованості вимог (запитів), які висуваються працівником до змісту, характеру та умов праці, а також суб'єктивна оцінка можливостей реалізації цих вимог; оціночне ставлення людини чи групи людей до власної трудової діяльності, різних її аспектів, важливий показник адаптації працівника на певному підприємстві, в певній організації.

Засоби захисту працівників – технічні засоби, використовувані для запобігання або зменшення дії на працівників шкідливих і (чи) небезпечних виробничих чинників, а також для захисту від забруднення.

Засоби праці – знаряддя, за допомогою яких людина перетворює предмет праці або певним чином впливає на нього.

Зміст праці – функціональні особливості конкретного виду трудової діяльності, обумовлені предметом праці, засобами праці та формою організації.

Зовнішнє планування робочого місця – доцільне розміщення на робочому місці основного технологічного та допоміжного обладнання, організаційного оснащення.

Інтенсивність праці – ступінь її напруженості; визначається кількістю фізичної, нервової та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу.

Кваліфікаційна атестація робітників – вихідний або проміжний контроль відповідно у формі державних кваліфікаційних іспитів або кваліфікаційних іспитів на завершальному етапі певного проміжного ступеня навчання; має на меті встановлення готовності осіб, які здобувають професійно-технічну освіту, самостійно виконувати певну роботу чи комплекс робіт з обраної професії, спеціальності та спеціалізації відповідного розряду (класу, категорії).

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, у якому даються загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. За його допомогою можна визначити коло виконуваних кожним керівником, спеціалістом і службовцем обов'язків, правильно встановити поділ праці між керівниками та спеціалістами, забезпечити єдність у їхніх посадових обов'язках та вимогах, що до них висуваються.

Кількість праці - характеристика сукупності витрат м'язової та нервово-емоційної енергії працівника у процесі його трудової діяльності.

Колективні форми організації праці – об'єднання працівників для планомірної і спільної участі в одному або різних, але взаємопов'язаних процесах праці.

Комплексна бригада – бригада, що складається з робітників різних професій і спеціальностей, які можуть виконувати закінчені види складних робіт.

Кооперація праці – встановлення системи виробничого взаємозв'язку і взаємодії працівників і підрозділів між собою.

Критерій ефективності праці – ступінь відповідності досягнутого рівня виробництва потребам людей у суспільно корисних благах і послугах.

Маршрутний метод багатостатного (багатоагрегатного) обслуговування – метод обслуговування, при якому багатостатник обходить об'єкти за певним маршрутом, зупиняючись біля тих, що вимагають обслуговування.

Метод нормування праці – спосіб вивчення і проектування трудових процесів з метою встановлення необхідних витрат праці.

Метод праці – спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад операцій і прийомів.

Мотивація – готовність працівника докласти певних зусиль для досягнення цілей організації та в результаті задовольнити конкретні індивідуальні потреби.

Наукова організація праці – форма організації праці, при якій практичному впровадженню конкретних заходів передують ретельний науковий аналіз трудових процесів і умов їх виконання, а самі практичні заходи базуються на досягненнях сучасної науки і передової практики.

Небезпечний виробничий чинник – виробничий чинник, дія якого на працівника може призвести до травмування.

Норма керованості – максимальна кількість працівників, підпорядкованих одному лінійному керівникові за умови, що сумарна трудомісткість виконуваних ним функцій не перевищує встановленого нормативу.

Норма обслуговування – нормативно встановлені обсяги обслуговування технічних засобів, людей, приміщень, з розрахунку на одного обслуговуючого працівника протягом певного періоду часу.

Норма праці – величина та структура витрат робочого часу, необхідна для виконання певної роботи; є еталоном, з яким порівнюються фактичні затрати часу для встановлення ступеня їх раціональності.

Норма часу – величина витрат робочого часу, встановлена для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників відповідної кваліфікації.

Нормативи праці – регламентовані величини режимів роботи обладнання, затрат праці й часу перерв у роботі, розроблені на підставі заздалегідь проведених досліджень та призначені для багаторазового використання під час розрахунку конкретних норм витрат праці стосовно визначених організаційно-технічних умов.

Нормативно-правове забезпечення – сукупність нормативно-правових документів різних рівнів (КЗпП України, закони України, укази Президента України, постанови ВРУ, КМУ тощо), спрямованих на забезпечення законодавчої бази будь-якої сфери життєдіяльності суспільства.

Нормування праці – встановлення міри необхідних витрат праці на виготовлення одиниці виробу або виконання заданого обсягу роботи в відповідних організаційно-технічних умовах при нормальній інтенсивності праці.

Організаційна структура виробництва (виробнича структура) – склад виробничих підрозділів, їх спеціалізація, кооперація і взаємозв'язки, підлеглість і взаємодія в процесі виробництва продукції або надання послуг.

Організаційна техніка (оргтехніка) – сукупність технічних засобів, які механізують і автоматизують допоміжні (технічні) операції та дії в управлінській праці.

Організація виробництва – певний порядок поєднання в часі і просторі предметів праці, знарядь праці і самої праці з метою створення продукції встановленої кількості і якості. Вона охоплює всі сторони виробничої діяльності і закріплюється в організаційних схемах побудови виробництва, виробничих інструкціях, положеннях про підрозділи та інших організаційних документах.

Організація праці – система заходів, що забезпечує раціональне використання робочої сили: розстановку людей у процесі виробництва, поділ, кооперування, нормування та стимулювання праці, організацію та обслуговування робочих місць, створення сприятливих умов праці.

Організація робочого місця – сукупність заходів щодо оснащення робочого місця засобами і предметами праці та їхнього розміщення в певному порядку.

Оснащення робочого місця – забезпечення його всіма необхідними засобами, за допомогою яких можна створити працівникові умови для ефективного виконання своїх професійних обов'язків.

Охорона праці – система збереження життя і здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Планування діяльності підприємства – безперервний процес установа або уточнення та конкретизації цілей розвитку підприємства та його структурних підрозділів, визначення шляхів їх досягнення, термінів та послідовності реалізації, забезпечення необхідними ресурсами.

Планування робочого місця – доцільне просторове розміщення робочих місць, елементів їх оснащення – устаткування, технологічного й організаційного оснащення, а також предметів праці і самого працівника.

Поділ праці – відокремлення різних видів трудової діяльності, розподіл сукупного трудового процесу на частини, кожна з яких виконується певними групами працівників, об'єднаними за загальними професійними або кваліфікаційними ознаками.

Правила внутрішнього розпорядку – документ, що регламентує порядок прийому і звільнення співробітників, час праці і відпочинку, основні обов'язки співробітників і адміністрації, а також заходи заохочення і стягнення.

Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну діяльність на заданому рівні ефективності протягом певного часу.

Працівник – особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Праця – цілеспрямована, усвідомлена, універсальна й організована діяльність індивіда, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб.

Предмети праці – все те, на що спрямована праця і що зазнає зміни для набуття корисних властивостей і задоволення тим самим людських потреб.

Продукт праці (результат завершеного процесу праці) – речовина природи, предмети або інші об'єкти, що мають необхідні властивості та пристосовані до задоволення людських потреб.

Професійна адаптація – комплексна система заходів, покликана сприяти успішному професійному становленню працівника, а також процес пристосування особи до психологічних і організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, нового соціального оточення, умов праці.

Професійна активізація – розвиток інтересів і здібностей особистості в різних видах професійної діяльності. Складається з таких важливих елементів, як формування професійних інтересів, виховання поваги до даної професії, любові до праці, психологічної готовності до роботи.

Професійна діагностика має на меті вивчення особистості молодшої людини з метою профорієнтації. У процесі профдіагностики вивчають характерні особливості особистості: ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я.

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій і вимоги, що висуваються до особи, яка бажає їх набути; форми та умови оволодіння різними спеціальностями, можливості професійно-кваліфікаційного зростання; стан і потреби ринку праці; формування професійних інтересів, намірів і мотивації особи.

Професійна консультація – науково організована система взаємодії профконсультанта і особи, яка потребує допомоги, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці. Професійна консультація має на меті встановлення відповідності індивідуальних психологічних та особистісних особливостей специфічним вимогам тієї чи іншої спеціальності.

Професійна орієнтація – заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями й можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з професій, що найбільш підходять їй з урахуванням потреб виробництва. Крім того, професійна орієнтація – це наукова дисципліна, яка допомагає людині обрати свою майбутню професію з урахуванням всіх її здібностей, потреб і бажань

Професійна пропаганда – глибокий за змістом емоційний вплив, спрямований на підняття престижу непопулярних в очах молоді професій.

Професійне виховання молоді – виховання у молоді професійно важливих якостей особистості. При цьому професійні інтереси повинні переростати у відповідні спрямування, нахили, ідеали та покликання.

Професійне самовизначення – процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудової сфери й способу його самореалізації через узгодження внутрішньоособистісних і соціально-професійних потреб.

Професійний відбір – система профдіагностичного обстеження, спрямованого на визначення ступеня придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професія – рід діяльності (занять) людини, яка володіє певними теоретичними знаннями і практичними навичками, отриманими в результаті професійної підготовки, а також досвіду, що дозволяє кваліфіковано виконувати цей вид робіт.

Раціоналізація робочого місця – сукупність організаційно-технічних заходів, розроблених на основі проведення атестації і спрямованих на вдосконалення наявних робочих місць та поліпшення їх використання.

Режим праці і відпочинку – встановлений в організації розпорядок, що регламентує певне чергування часу роботи і відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця і року.

Робітничі професії – група професій, що об'єднує працівників, які зайняті створенням матеріальних цінностей, наданням матеріальних послуг, обробкою інформації, перевезенням вантажів і пасажирів тощо, тобто які безпосередньо здійснюють трудові операції.

Робоча зона – ділянка тривимірного простору, обмежена межами досяжності рук в горизонтальній і вертикальній площинах з урахуванням повороту працівника на 180° і переміщенням його праворуч і ліворуч на один-два кроки.

Робоча сила – сукупність фізичних і розумових здібностей людини, які використовуються нею під час виробництва будь-якої споживчої вартості.

Робоче місце – первинна ланка виробничого процесу, просторова зона трудової діяльності, оснащена необхідними матеріальними засобами, технікою і певним чином організована і закріплена за одним або групою працівників для виконання виробничих або управлінських робіт.

Розподіл праці – спеціалізація окремих працівників під час виконання певної частини спільної роботи.

Система обслуговування робочих місць – складова виробничого процесу, що регламентує забезпечення робочих місць усім необхідним; націлена на забезпечення його безперебійного і ефективного функціонування. Об'єктами обслуговування є засоби праці, предмети праці і суб'єкти праці (працівники).

Спеціалізована бригада – бригада, що формується з робітників однієї професії і спеціальності, які розрізняються тільки за рівнем кваліфікації для виконання технологічно однорідної роботи.

Спеціальність – вид занять у рамках однієї професії, що вимагає конкретних знань, умінь і навичок, отриманих у результаті освіти, які забезпечують постановку і вирішення професійних завдань.

Сторожовий метод багатостатного (багатоагрегатного) обслуговування – метод обслуговування, при якому робітник спостерігає за роботою всіх верстатів і підходить до них, коли виникає необхідність.

Сумісництво – виконання працівником іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час.

Суміщення професій – виконання працівником у одного і того ж роботодавця разом зі своєю основною роботою, обумовленою трудовим договором, додаткової роботи за іншою професією (посадою) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи.

Технологія діяльності – визначений порядок виробничих процесів, сукупність методів впливу на предмет праці для зміни чи надання йому нових властивостей, форми, місцезнаходження в просторі.

Типовий проект організації робочого місця – організаційний документ, в якому зосереджені типові, тобто характерні для певної спеціальності рішення і рекомендації щодо оснащення і планування робочого місця.

Трудова дія – логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці.

Трудова діяльність – жорстко фіксований у часі і просторі доцільний ряд операцій і функцій, що здійснюються працівниками, об'єднаними у виробничій організації.

Трудова операція – закінчений цикл діяльності одного працівника (або групи працівників) на одному робочому місці, спрямований на зміну одного предмета праці.

Трудове виховання – процес залучення молоді до різноманітних педагогічно організованих видів суспільно корисної праці з метою передання їм певного виробничого досвіду, розвитку в них творчого практичного мислення, працьовитості й свідомості людини праці.

Трудовий прийом – частина операції, що являє собою закінчену сукупність трудових дій працівника, які безперервно настають один за одним і мають конкретне цільове призначення.

Трудовий процес – сукупність дій виконавця (групи виконавців), що спрямовані на перетворення предметів праці в продукт праці, що виконуються на робочих місцях.

Трудовий рух – одноразове переміщення робочих органів людини під час виконання трудової дії.

Умови праці – сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, що чинять вплив на працездатність і здоров'я працівника.

Управління організацією праці – процес цілеспрямованої дії на організаційні відносини, що виникають у процесі спільної трудової діяльності.

Управлінська професійна діяльність – форма практичної діяльності, яка є результатом процесів розподілу і спеціалізації праці у ході суспільного розвитку і диференціації трудової діяльності людини.

Форми організації праці – різновиди організації праці, відмінні одна від одної особливостями вирішення питань щодо окремих елементів організації праці: планування, обліку, оплати праці, її розподілу і кооперації, управління в колективі тощо.

Фотографія робочого часу (дня) – вид вивчення робочого часу (дня) за допомогою спостереження і виміру всіх без виключення витрат часу упродовж робочого дня або окремої його частини.

Характер праці – якісні характеристики праці, що відображають її особливості незалежно від змісту праці.

Хронометраж - метод вивчення змісту операції, послідовності її виконання і виміри витрат робочого часу на виконання окремих основних і допоміжних елементів операції, що циклічно повторюються.

Шкідливий виробничий фактор – виробничий фактор, дія якого на того, хто працює в певних умовах, може призвести до професійних захворювань, зниження працездатності і/або негативного впливу на здоров'я потомства.

Якість праці – характеристика конкретної праці, що відображує ступінь її складності, напруженості (інтенсивності), умови та значення для розвитку економіки.

РЕКОМЕНДОВАНА ТА ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Армстронг, М. Практика управління людськими ресурсами / М. Армстронг; пер. з англ. під ред. С.К. Мордовина. – 8-е вид. – СПб.: Пітер, 2004. – 832 с. – (Серія «Класика МВА»).
2. Балабанова, Л.В. Організація праці менеджера : підручник. – 2-е вид, перероб. та доп. / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Професіонал, 2007. – 416 с.
3. Балабанова, Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К. : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
4. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом : учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Интерпрессервис: Экоперспектива, 2003. – 352 с.
5. Борисова, Е.А. Управление персоналом для современных руководителей / Е.А. Борисова. – СПб. : Пітер, 2003. – 445 с. – (Серія «Теория и практика менеджмента»).
6. Бухалков, М.И. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / М.И. Бухалков. – М. : ИНФРА, 2008. – 416 с.
7. Бычин, Б.В. Организация и нормирование труда : учебник для вузов / Б.В. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М. : Издательство «Экзамен», 2007. – 264 с.
8. Васильков, В.Г. Організація виробництва : навч.-метод. посібник / В.Г. Васильков, Л.М. Дзюбенко. – К. : КНЕУ, 2003. – 248 с.
9. Венедиктов, В.С. Трудове право України / В.С. Венедиктов. – К. : Істина, 2008. – 384 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zaochka.net/catalog_p_6_p_4_p_49.html
10. Вимоги до організаційно-технічного оснащення робочого місця [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.lntu.info/book/knit/ktpn/2011/11-40/page21.html>
11. Виноградська, О.М. Організація праці менеджера : навч. посібник / О.М. Виноградська. – Харків : ХНАМГ. – 2008. – 190 с.
12. Виноградський, М.Д. Організація праці менеджера: навч. посібник / М.Д. Виноградський, О.М. Шканова. – К., 2012. – 518 с.
13. Гандзюк, М.П. Основи охорони праці: підручник / М.П. Гандзюк, Є.П. Желібо, М.О. Халімовський ; за ред. М.П. Гандзюк. – Вид. 4-те, доповнене. – К. : Каравела, 2012. – 384 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://pidruchniki.ws/1164091338157/bzhd/metodika_otsinki_sotsialnoyi_sotsialno-ekonomichnoyi_efektivnosti_zahodiv_schodo_pokraschennya_ohoroni_pratsi.
14. Генкин, Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии : учебник / Б.М. Генкин. – М. : НОРМИ, 2003. – 400 с.
15. Гігієнічна класифікація праці. Гігієнічні нормативи. – К. : Видання офіційне, 2001. – 46 с.

16. Головачев, А.С. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А.С. Головачев. – Минск : Новое знание, 2007. – 603 с.
17. Гриньова, В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / В.М. Гриньова, Г.Ю. Шульга. – К., 2010. – 310 с.
18. Гриньова, В.М. Організація виробництва : підручник / В. М. Гриньова, М.М. Салун. - К. : Знання, 2009. – 582 с.
19. Грузінова, Л.П. Трудове право України : навч. посібник для студ. вищ. навч. закл. / Л.П. Грузінова – К. : МАУП, 2003 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tudentbooks.com.ua/content/view/1193/40/1/2/>
20. Данюк, В.М. Організація праці менеджера : навч. посібник / В.М. Данюк – К. : КНЕУ, 2006. – 276 с.
21. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1 «Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN11827.html
22. Долишний, М.М. Совершенствование условий труда на промышленных предприятиях / М.М. Долишний. – К., 1979. – 235 с.
23. Егоршин, А.П. Управление персоналом : учебник для вузов / А.П. Егоршин. – 6-е изд., перераб. и доп. – Н. Новгород : НИМБ, 2007. – 1100 с.
24. Егоршин, А.П. Организация труда персонала : учебник / А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М. : ИНФРА, 2008. – 320 с.
25. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч.-наочн. посібник / [А.Г. Бабенко, А.Л. Бикова, А.П. Гірман, Н.В. Волкова А.В. Лобза та ін.] - Дніпропетровськ: ДДФА, 2011. – 268 с.
26. Економіка праці та соціально-трудові відносини / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась та ін. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/10810806/ekonomika/podil_kooperatsiya_pratsi_pidpriyemstvi.
27. Экономика труда : учебник / под ред. А.И. Архипова, Д.Н. Карпухина, Ю.П. Кокина. - М. : Экономика, 2009. – 559 с.
28. Економіка праці та соціально-трудові відносини/ за ред. Є.П. Качана [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://lukuypenko.at.ua/_ld/2/230_____.pdf
29. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібник / Т.П. Збрицька, М.С. Татаревська, О.В. Сорока та ін. ; за заг. ред. М.С. Татаревської. – Одеса : ОДЕУ, 2010 р. – 478 с.
30. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / [А.М. Колот, О.А. Грیشнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
31. Жулина, Е.Г. Экономика труда : учеб.пособие / Е.Г. Жулина – М. : Эксмо, 2010. – 208 с.
32. Журавська, Н.С. Методологія і методика наукової організації праці : навч.-метод. посібник / Н.С. Журавська. – Ніжин: Видавець ПП Лисенко М.М., 2012. – 212 с.

33. Ляш, О.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник / Ляш О.І., Гринкевич С.С. – К. : Знання [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://pidruchniki.ws/12631113/ekonomika_organizationalyatsiya_obsługovuvannya_robochih_mists
34. Кельдер, Т.Л. Економіка праці / Т.Л. Кельдер [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://readbookz.com/book/123/3341.html>
35. Кодекс законів України про працю від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII (поточна редакція від 15 жовтня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
36. Козаченко, А.В. Как мотивировать персонал (зарубежный опыт) / А.В. Козаченко [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://bizcentr.com/kak-motivovat-personal-zarubezhnyj-opyt.html>
37. Колот, А.М. Мотивація персоналу : підручник / А.М. Колот. – К : КНЕУ, 2005. – 337 с.
38. Комарова, Е.В. Менеджмент : учебное пособие для высших учебных заведений / Е.В. Комарова, Н.И. Редина, С.А. Шмелева. – Днепропетровск, ДГФА, 2005. – 326 с.
39. Конашук, В.Л. Напрями та резерви раціонального використання ресурсів підприємства / В.Л. Конашук, О.О. Дусенко [Електронний ресурс]. - Режим доступу : www.zgia.zp.ua/gazeta/evzdia_6_097.pdf
40. Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. - Т. 1-2. – Женева : Міжнародне бюро праці, 1999.
41. Конвенція Міжнародної організації праці № 150 «Про адміністрацію праці: роль, функції та організація» // Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/993_024
42. Крушельницька, О.В. Управління персоналом : навч. посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 453 с.
43. Леженкина, Т.И. Научная организация труда персонала : учебник / Т.И. Леженкина. – М. : Маркет ДС, 2010. – 232 с.
44. Мазин А.Л. Экономика труда : учеб. пособие / А.Л. Мазин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2008.
45. Макарова, И.К. Управление персоналом : наглядные учебно-методические материалы / И.К. Макарова. – М. : ИМПЭ им. А.С. Грибоедова, 2006. - 98 с.
46. Менеджмент персоналу : навч. посібник / В.М. Данюк, В.М.Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К. : КНЕУ, 2004. – 398 с.
47. Методические рекомендации по комплексной оценке социально-экономической эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда. – М. : ВЦНИИОТ, 1985. - 64 с.
48. Методичні рекомендації для проведення атестації робочих місць за умовами праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 1 серпня 1992 р. № 442.

49. Національний класифікатор професій ДК 003:2010 : Наказ Держспоживстандарту від 28 липня 2010 року № 327 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/>
50. Организация и нормирование труда : учеб. пособие / Под ред. В.В. Адамчука. – М : КНОРУС, 2010. – 400 с.
51. Организация, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / Под ред. А.С. Головачева. - 3-е изд., испр. – Минск : Новое знание, 2007. – 603 с.
52. Организация труда персонала : учеб. пособие / А.А. Македошин, Э.Б. Молодькова, С.А. Перешивкин, О.А. Попазова. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.
53. Пашуто, В.П. Практика по организации, нормированию и оплате труда на предприятии : учебное пособие / В.П. Пашуто - М. : КНОРУС, 2007. - 240 с.
54. Подоровская, М.М. Организация труда : конспект лекций / М.М. Подоровская. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
55. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, зі змінами [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://portal.rada.gov.ua>.
56. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності : Закон України від 02 березня 2000 р. № 1533-III, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
57. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://zakon.rada.gov.ua/go/3356-12>.
58. Про охорону праці : Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://portal.rada.gov.ua>.
59. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 14 серпня 2003 р. № 137, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://portal.rada.gov.ua>
60. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вересня 1999 р. № 1045, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://portal.rada.gov.ua>
61. Про професійно-технічну освіту : Закон України від 10 лютого 1998 р. № 103/98-ВР, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dk003.com/> <http://portal.rada.gov.ua>.
62. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2862-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.dk003.com/><http://portal.rada.gov.ua>

63. Резник, С.Д. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник. - М. : ИНФРА-М, 2006. - 622 с.
64. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда : учебник / А.И. Рофе. – М. : Изд-во «Мик», 2003. – 368 с.
65. Савченко, В.А. Управління розвитком персоналу : навч. посібник / В.А. Савченко. - К. : КНЕУ, 2002. - 351 с.
66. Сазонова, Т.О. Розподіл праці на підприємстві в контексті його організаційної культури / Т.О. Сазонова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://khntusg.com.ua/files/sbornik/vestnik_104/48.pdf
67. Скібіцька, Л.І. Організація праці менеджера : навч. посібник / Л.І. Скібіцька. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
68. Управление персоналом организации : учебник / под. ред. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638с. – (Серия «Высшее образование»).
69. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – М. : Финансы и статистика, 1989. – 352 с.
70. Харююки Хирано «5 Pillles of the Visuol Worklase: The Sourcebook for 5S Implementation» / перевод с англ. И. Попеско. - 2006.– 157 с.
71. Хміль, Ф.І. Управління персоналом : підручник для студ. вищ. навч. закладів / Ф.І. Хміль. – К. : Академвидав, 2006. – 488 с.
72. Хофитеде, Г. Мотивация, лидерство и организация / Г. Хофитеде // Вестник Санкт-Петербургского ун-та : Менеджмент. – 2006. - Вип. 4. – С. 134-162.
73. Экономика труда : учебник / под ред. проф. П.Э. Шлендера и проф. Ю.П. Кокина. – М. : Магистр, 2010. – 686 с.
74. Эффективность совершенствования организации труда [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.life-prog.ru/1_24914_effektivnost-sovershenstvovaniya-organizatsii-truda.html

Електронні ресурси – сайти організацій:

- Міністерство освіти і науки України <http://www.mon.gov.ua/>
- Веб-портал ПТО <http://proftekhosvita.org.ua/uk/>
- Освітній портал «Педпреса» <http://pedpresa.com.ua/>
- Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України <http://iitzo.gov.ua/>
- Інститут ПТО НАПН України <http://ipto.kiev.ua/>
- Університет менеджменту освіти НАПН України <http://www.umo.edu.ua/>
- Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників м. Донецьк <http://ipro.dn.ua/>

Навчальне видання

Бикова Адель Леонідівна
Бондаревська Ксенія Валентинівна
Волкова Наталія Вікторівна
Гірман Алла Павлівна
Гетьман Оксана Олександрівна
Лобза Алла В'ячеславівна
Семенова Людмила Юрійівна

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

Навчально-наочний посібник

Редактори: *О.С. Косенко, Л.І. Богун*
Коректор: *Л.І. Малигіна*
Технічний редактор: *Л.В. Кебал*
Дизайн обкладинки: *Т.Г. Пунтус*

Підписано до друку 20.10.2014. Формат 60×84 1/16.
Папір офсетний
Ум. др.арк. 16,4 Обл.-вид.арк. 11,9.
Зам. № 229. Наклад 300 прим.

Віддруковано на базі поліграфічно-видавничого
центру «Адверта»
49018, м. Дніпропетровськ – 18, а/я № 1212
тел.066-55-312-55, 798-47-22
E-mail: adverta1@ukr.net
www.isbn.com.ua
www.adverta.com.ua
www.vk.com/tipografija
www.facebook.com/adverta.publishing