

ТЕМА 10. НАУЧНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ЗЕМЛЕУСТРОИТЕЛЬНЫХ РАБОТАХ

Содержание научной организации труда. Организация труда – это система мероприятий, обеспечивающая рациональное использование рабочей силы, которая включает соответствующую расстановку людей в процессе производства, разделение и кооперацию труда, приемы и методы, нормирование и стимулирование труда, организацию рабочих мест и их обслуживание, создание необходимых условий труда. Организация труда может быть *эмпирической*, основанной на методах, полученных непосредственно трудовой практикой, и *рациональной (научной)*, установленной в соответствии с требованиями научно-познанных объективных закономерностей, а поэтому характеризоваться разной степенью объективности и научной обоснованности.

Научная организация труда – это организация труда, основанная на достижениях науки и передового опыта, систематически внедряемых в производство, позволяющих наиболее эффективно соединять технику и людей в едином производственном процессе и обеспечивающая повышение производительности труда и сохранение здоровья человека.

Главная цель научной организации труда – это ликвидация или сокращение потерь рабочего времени и экономия общественного труда. Вместе с тем, научная организация труда способствует облегчению условий работы, благоприятствует охране здоровья специалистов и работников, повышает у них интерес к труду. В области землеустройства, под научной организацией труда понимают совокупность различных мероприятий, организационных, технико-экономических и других, которые направлены на совершенствование методов и условий работы и облегчающую при нормальной интенсивности труда работу специалистов.

Научная организация труда неотделима от прогресса в общественном производстве. По мере развития науки и самого производства, перед организациями и предприятиями системы Государственного комитета по имуществу постоянно возникают и будут возникать новые задачи, расширяться и углубляться содержание работ, совершенствоваться технология их выполнения. Все это вызывает необходимость разработки новых мероприятий по улучшению труда. Следовательно, разработка мероприятий по научной организации труда является непрекращающимся процессом. Научная организация труда призвана определить основные пути и выявить характерные процессы, в которых требуется изменение. Также научная организация труда определяет методы и приемы, которые будут отвечать современным требованиям в области выполнения работ.

Основные направления научной организации труда заключаются в следующем:

– разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;

– систематическое улучшение организации труда, приведение ее форм и методов в соответствие с существующим уровнем техники и технологии на данном предприятии;

– совершенствование производственного процесса как по отдельным элементам, так и в целом;

– совершенствование организации и обслуживания рабочих мест.

Принципы научной организации труда. Практическое осуществление мер по организации труда в современных условиях основано на соблюдении ряда принципов:

– системного подхода к решению комплекса задач по организации труда;

– планомерности, предусматривающей планирование количественного и качественного состава трудового коллектива, нормативной базы;

– научной обоснованности, заключающейся в использовании научных рекомендаций по работе с кадрами, всестороннем обосновании нормативной базы и заработной платы, учитывающей технические, экономические, организационные, психофизические и социальные факторы;

– заинтересованности работников в результатах своего труда, предусматривающей создание четкой системы материального и морального стимулирования;

– создание на всех уровнях хозяйствования условий, необходимых для установления строгой зависимости заработной платы от конечных производственных результатов;

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

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

Как бы ни были различны между собой трудовые процессы, совершаемые в разных производственных условиях, есть принципы, с учетом которых должен строиться каждый из них.

Наиболее важными являются следующие принципы научной организации труда:

1) пропорциональности. Всякая работа требует соответствующих орудий труда, определенных знаний и навыков, предъявляет свои требования к качеству рабочей силы. Речь идет о наличии не только определенных знаний, практического опыта, но и о нужных физических и психических данных. Если исполнитель соответствует характеру выполняемых трудовых функций, то и работа выполняется более производительно. К тому же она приносит удовлетворение и самому работнику.

Следовательно, принцип пропорциональности означает обеспечение соответствия исполнителя выполняемой работе и используемым средствам труда.

2) рациональной специализации. Он предполагает определение оптимального уровня разделения труда для каждого участка производства в зависимости от применяемой техники и технологии. Выгоды специализации общеизвестны. Работник или коллектив, выполняющий небольшое число

производственных функций, скорее осваивает их, чем в том случае, когда он выполняет множество разнородных операций.

Вместе с тем узкая специализация работников целесообразна только при определенных условиях. Для каждого участка производства в зависимости от применяемой техники и технологии существует свой оптимальный уровень разделения труда. Определить этот уровень – прямая задача руководителей и специалистов отделений, отрядов и т.д.

3) согласованности. Этот принцип означает, что взаимосвязанные трудовые процессы должны быть согласованными по месту их проведения и по времени. Отсутствие такого согласования неизбежно приведет к потере рабочего времени, к простоям.

4) равномерности (ритмичности). Трудовой процесс совершается значительно производительнее, если обеспечивается равномерная и ритмичная работа. Труд, совершаемый рывками, когда «штурм» сменяется работой с прохладцей, свидетельствует о плохой организации труда.

5) непрерывности. Он означает, что организация труда должна следовать за техническим прогрессом, формы организации труда должны соответствовать уровню развития применяемой техники и технологии. Поскольку последние непрерывно развиваются и совершенствуются, то и научная организация труда должна осуществляться непрерывно. Она должна быть мобильной и гибкой, соответствовать условиям деятельности трудового коллектива на том или ином этапе его развития.

6) научности. Важнейшим условием получения объективных данных об организации труда является проведение исследований и анализ трудовых процессов. Широко изучается опыт работ на различных предприятиях и в различных производственных подразделениях. Используются различные методы исследования, которые позволяют выявить наиболее рациональные приемы и установить наиболее оптимальные условия труда. Все действия должны быть научно обоснованными.

7) комплексности. Эффект от мероприятий по научной организации труда наиболее полно достигается только в том случае, если работы проводятся по всем направлениям.

8) оптимальности. Выбор наилучшего варианта организации трудового процесса. Он непосредственно вытекает из принципа научности, предполагающего предварительное изучение и анализ организации трудовых процессов. Оптимальный вариант должен отвечать требованиям таких принципов научной организации труда, как экономичность и гуманность.

9) экономической эффективности. Разработка любых мероприятий НОТ должна подкрепляться расчетами их экономической эффективности, сравнением показателей до и после внедрения этих мероприятий. При этом учитывается и социальный эффект, т.е. положительные результаты, получаемые от внедрения мероприятий за счет улучшения условий труда и взаимоотношений в коллективе.

10) гуманности. Он выражается в заботе о человеке, строгом соблюдении требований технической безопасности, повышении содержательности труда, снижении его монотонности и напряженности.

Задачи научной организации труда. Изменение техники и технологии производства требует соответствующего изменения организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает ценный опыт новых организационных решений.

Если на предприятии чутко реагируют на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически реализуют его на практике, то можно говорить о научной организации труда.

Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания и гуманизацию их труда.

Важным признаком НОТ является ее направленность на решение трех взаимосвязанных задач: *экономических, психофизиологических и социальных.*

Экономические задачи состоят в обеспечении за счет организации труда всесторонней экономии различных ресурсов, и прежде всего экономии труда, что в свою очередь направлено на снижение издержек производства и рост его результативности – повышение производительности труда, рентабельности, прибыльности.

Улучшение организации труда и повышение культуры производства способствуют росту качества продукции, что равносильно увеличению его количества. Экономические результаты деятельности достигаются рациональными разделением и кооперацией труда, при помощи которых обеспечивается полное использование времени всех работников, распределение работ в соответствии с уровнем их квалификации, исключение непроизводительных простоев оборудования, минимизация длительности производственного цикла.

Экономия достигается также установлением равной напряженности норм труда, что предотвращает деление работы на «выгодную» и «невыгодную» и тем самым способствует выполнению всех видов работ, необходимых для выпуска готовой продукции.

Экономия времени происходит в результате хорошо продуманной организации рабочего места, в использовании наиболее прогрессивных приемов и методов труда.

Таким образом, экономическая направленность совершенствования организации труда имеет большое значение, особенно в рыночных условиях, но при всей ее важности подобной направленности недостаточно для того, чтобы считать такую организацию научной. Научный подход к организации труда требует от нее еще и психофизиологической направленности.

Психофизиологические задачи, которые должны решать организаторы труда, состоят в том, чтобы обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, снижать его физическую тяжесть и нервно-психическую напряженность, гармонизировать нагрузки на различные органы работающего

человека, не допускать однобокости труда, предусматривать сочетание труда физического с трудом умственным, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха и в конечном итоге максимизировать работоспособность.

К числу важнейших задач научной организации труда относятся **социальные задачи**. Они состоят в обеспечении содержательности труда, повышении его привлекательности за счет преодоления монотонности, увеличения разнообразия производственных операций, перемены труда, насыщения его творческими элементами, в повышении престижности профессий, обеспечении полноценной оплаты труда. Социальная и психофизиологическая направленность научной организации труда означает гуманизацию труда, т.е. создание таких условий на производстве, которые бы отвечали самым насущным запросам человека современного общества. Осуществление данных задач связано с решением целого комплекса вопросов, которые определяют содержание и направление научной организации труда.

Применительно к землеустроительному производству, такими вопросами или мероприятиями являются:

- организация информации о достижениях науки и передового опыта;
- обеспечение выполнения основных принципов организации трудовых процессов;
- совершенствование организации производственных процессов;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствование организации управлением производства;
- совершенствование материального и морального стимулирования труда;
- совмещение эстетических и санитарно-гигиенических условий труда.

Функции научной организации труда. Развитием представлений о задачах научной организации труда является понятие о ее функциях, т.е. об особенностях проявления научной организации труда на предприятии и ее воздействия на различные стороны производства. Категория «функция» предоставляет возможность конкретизировать общие задачи научной организации труда, выделить в пределах каждой задачи особенные направления воздействия научной организации труда на производство и его субъекта – человека, выявить принципиальные различия между организацией труда научной и «обычной», зачастую упускающей важные моменты организации трудовой деятельности, что чревато потерями для производства. Слово «научная» дает качественную характеристику организации труда. Реализованные функции научной организации труда служат критерием, позволяющим оценить, достигнута научная организация труда на производстве или нет.

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производство позволяет выделить следующие функции научной организации труда:

Ресурсосберегающая функция, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания.

Экономии ресурсов служит и направленность научной организации труда на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение – один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен на 75–80 % удовлетворяться за счет их экономии. На это необходимо нацеливать не только технологию, но и организацию труда.

Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности труда, обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам. Оптимизация в современных условиях – центральное направление в поиске путей решения различных задач. Подобные задачи существуют и в области организации труда. Научная организация труда призвана найти оптимальный вариант их решения.

Функция формирования эффективного работника означает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации.

Требования к качеству подбора работников и их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия. Научный подход к формированию кадров и к их подготовке – главное условие эффективности, и это становится важной функцией научной организации труда. **Трудоошающая функция** проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, использовании режимов гибкого рабочего времени, облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины. Для каждого человека нет большей ценности, чем здоровье, поэтому забота общества об охране и укреплении здоровья людей – дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственными условиями. Одна из функций научной организации труда – способствовать сохранению здоровья трудящихся на производстве.

Функция гармонизации труда направлена на обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник; на преодоление однобокости труда; создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.

Функция возвышения труда – чрезвычайно важная функция организации труда в цивилизованном обществе. Нельзя говорить о научной организации труда, сколь экономичен ни был бы труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлениями к высокосодержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для повышения содержательности и привлекательности труда,

искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда, т.е. его гуманизация.

Функция повышения культуры производства организационными средствами: создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест, развитие демократического стиля управления людьми и др.

Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию у работника этих качеств, а чем выше качества исполнителей, тем более высокого уровня может достичь организация труда.

Понимание функций научной организации труда позволяет обеспечить всесторонний подход к решению проблем организации труда на предприятии, четче представить механизм воздействия научной организации труда и на работника, и на производство. Функции научной организации труда подчеркивают ее роль на производстве; проявление функций является признаком научной организации труда, свидетельством о ее наличии на предприятии. Для научной организации труда должно быть характерно присутствие всех указанных выше функций. Мероприятия научной организации труда достигают наибольшего успеха в том случае, когда их проводят в комплексе с другими вопросами организации производства, развития техники и технологии.

Основные предпосылки внедрения НОТ в землеустроительное производство. Одним из важнейших вопросов при организации землеустроительных работ является правильная, рациональная и научная организация труда. Непосредственное содержание организации труда в землеустройстве заключается в том, чтобы исходя из видов и объема работ, правильно распределить их между исполнителями, обеспечить надлежащее руководство их выполнением, установить наиболее рациональный метод выполнения работ, создать такие условия для осуществления производственного процесса, при котором были бы наименьшие затраты различных средств.

Основой организации труда является также правильное нормирование, на основе которого определяется потребность в кадрах и проводятся расчеты по зарплате с исполнителем.

При проведении землеустроительных работ необходимо осуществлять подбор и расстановку кадров. При распределении работ между исполнителями необходимо, чтобы было достигнуто наиболее целесообразное разделение труда с точки зрения квалификации работников, исполнения стадий в удобное для производителя время и с минимальным числом производственных расходов на переезды.

Кроме организации труда, подбора и расстановки кадров, существенное значение имеет правильное комплектование производственных подразделений. Необходимо стремиться к тому, чтобы соотношение специалистов различной квалификации было такое, которое обеспечивало бы успешное выполнение работ по количественным и качественным показателям.

Также важное значение имеет правильное выбранное руководство. Правильный подбор руководящих кадров – одно из важных звеньев организации работ.

Каждую работу можно выполнять различными рабочими приемами или методами с применением различных инструментов, приборов и приспособлений. Правильная организация рабочего места, внедрение в производство более рациональных приемов, приборов имеет важное значение для повышения производительности труда (т.е. все новое прогрессивное должно внедряться в производство ускоренными темпами.).

Правильное решение рассмотренных выше вопросов организации землеустроительных работ имеет важнейшее значение в выполнении задач, стоящих перед предприятиями системы Госкомимущества. Основное значение проводимых организационных мероприятий заключается в том, что они создают необходимые условия для повышения производительности труда. Правильное применение наиболее рациональных форм и методов организации труда ведет также к улучшению качества землеустроительных работ.

Для внедрения мероприятий по научной организации труда создаются новые условия или предпосылки. Можно выделить основные из них:

1) Землеустроительное производство непрерывно развивается. На современном этапе оно стало более сложным и многогранным мероприятием, более глубоким по своему экономическому содержанию. Процесс совершенствования землеустроительного производства связан с углублением его содержания, разработкой новых форм организации труда исполнителем.

2) Нет постоянной технологии выполнения землеустроительных работ. Это происходит по 2-м причинам: изменяется содержание работ и повышается культура производства, а также профессиональные навыки и знания самих работников. Изменение создания работ, внедрение достижений науки и передовой практики в землеустроительном производстве непременно вносит коррективы в технологию выполнения работ, что и создает определенные предпосылки для внедрения научной организации труда.

3) Одним из методов ведения производства является хозяйственный расчет. Он обеспечивает широкие возможности для творческой деятельности предприятий. Хозяйственный расчет и научная организация труда являются взаимообусловленными мероприятиями. Хозяйственный расчет предполагает разработку наиболее рациональных форм организации труда, а научная организация труда обеспечивает успешное внедрение хозяйственного расчета.

4) С развитием науки и техники повышается культурно-технический уровень специалистов, значительно шире становятся их знания в различных областях науки, техники и практики. Применение этих знаний в их практической деятельности обуславливает необходимость находить новые методы и приемы в работе.

Сущность и формы разделения и кооперации труда. Под разделением труда понимается обособление различных видов трудовой деятельности, деление совокупного трудового процесса на части, каждая из которых

выполняется определёнными группами рабочих, объединённых по каким-либо признакам (функциональным, профессиональным или квалификационным).

В основе разделения труда лежит расчленение всей массы общественного труда на производственные и непроизводственные сферы, а внутри последних – на более узкие области трудовой деятельности. Для упорядочения многочисленных форм разделения труда принято рассматривать его в трёх видах: общем, частном и единичном.

Общее разделение труда характеризует процесс обособления различных видов деятельности в рамках всего общества (промышленность, сельское хозяйство и т. д.).

Частное разделение труда означает отраслевое его разделение (специализация отдельных предприятий на выпуск каких-либо видов продукции).

Единичное разделение труда представляет собой обособление отдельных видов работ в рамках структурных подразделений предприятия (цех, участок, бригада), а также распределение работ между отдельными исполнителями. Единичное разделение труда и связанные с ним проблемы – одно из основных направлений организации труда. При единичном разделении труда выделяют следующие его формы: *функциональную* и *технологическую*.

Разделение труда предусматривает специализацию отдельных исполнителей на выполнение определенной части работы. Основная задача процесса разделения труда сводится к определению разграничения деятельности работников, приспособления оборудования, инструментов к особенностям конкретной работы, а рабочего места – к ее характеру. Сложилась следующие основные формы разделения труда:

– технологическое разделение труда – приводит к разделению трудового процесса на технологически однородные виды работ. В рамках технологического разделения труда, в зависимости от видов работ и степени дифференциации трудовых процессов, различают пропорциональное разделение труда, поэтапное и т.д.

– функциональное разделение труда – основа разделения – деление производственного процесса на отдельные составляющие, согласно их производственному назначению и характеру функций специалистов. Такой подход приводит к разделению персонала специалистов на категории.

– квалификационное разделение труда – достигается путем выделения отдельных групп специалистов, работников, в зависимости от их практического опыта, умения и профессиональных знаний.

Разделение труда на предприятиях неразрывно связано с их кооперацией. Чем глубже разделение труда – тем больше значения приобретают кооперации.

Кооперация труда – это объединение труда отдельных исполнителей для достижения основной цели или задачи.

В любом случае разделение труда должно не только сокращать общую длительность производственного цикла, но и увеличивать удельный вес

оперативного времени в совокупных затратах рабочего времени всего промышленно-производственного персонала.

Решающее значение в выполнении этого требования имеет кооперация труда. Её сущность состоит:

- в объединении труда в один, планомерно функционирующий коллективный трудовой процесс;
- в установлении четких взаимосвязей как между отдельными исполнителями, так и между первичными трудовыми коллективами.

Кооперация труда является следствием его разделения и между ними существует теснейшая связь: чем дальше и глубже разделение труда, тем сложнее его кооперация.

Принципы, на которых строится кооперация:

- пропорциональность затрат труда;
- расстановка рабочих пропорционально трудозатратам;
- постоянность и надёжность взаимосвязей.

Внутри предприятия различают следующие уровни кооперации труда:

- межотрядная;
- внутриотрядная;
- между отдельными исполнителями.

Каждому уровню соответствует своя форма кооперации. Кооперация между подразделениями предприятия осуществляется по технологическому или предметному признаку.

Кроме кооперации труда основных рабочих, необходимо предусматривать также экономически обоснованную кооперацию между основными и вспомогательными рабочими. Так как вспомогательные рабочие непосредственно не производят продукцию, то из этого вытекает два вывода:

- численность вспомогательных рабочих должна быть минимальной, чтобы не допустить снижения совокупной производительности труда.
- в случае сокращения численности вспомогательных рабочих без сокращения трудоемкости работ по обслуживанию основных рабочих у последних возникнут потери рабочего времени. Эти потери тоже могут привести к снижению совокупной производительности труда. Из этого следует основополагающий вывод: численность вспомогательных рабочих должна быть минимальной, но достаточной для высокопроизводительной, бесперебойной работы основных рабочих.

Практическое осуществление этого требования связано с нормированием труда. Заблаговременно определяются трудозатраты по различным функциям обслуживания; устанавливаются нормативы обслуживания независимо от того, по какой системе оплачивается труд вспомогательных рабочих.

Порядок внедрения мероприятий по научной организации труда на предприятии. Работу по организации труда персонала предприятия следует начинать с изучения фактического состояния ее. Для этого рекомендуется использовать данные учета и отчетности, материалы технико-экономических, психофизиологических и социологических исследований.

На следующем этапе проводится анализ и проектирование научной организации труда. В процессе анализа оценивается уровень существующей организации труда по основным показателям. Полученные данные сопоставляются с нормативными материалами, типовыми проектами и т.п. Затем определяются участки производства и вопросы организации труда, по которым в первую очередь необходимо проводить работу.

Проектирование мероприятий по организации труда рекомендуется осуществлять на основе технических заданий. В них, как правило, указываются:

- цель и содержание разработки;
- порядок и основные этапы ее проведения;
- сроки выполнения;
- трудоемкость работы;
- затраты на ее проведение и ожидаемый экономический и социальный эффект;
- результаты разработки в виде законченного проекта с документацией.

На этапе внедрения осуществляются:

- комплекс организационных, технических и экономических мер, необходимых для внедрения и их контроль выполнения;
- непосредственное внедрение разработок при участии соответствующих подразделений при строгом распределении обязанностей и ответственности;
- меры, обеспечивающие эффективное функционирование разработанной организации: инструктаж, обучение, контроль, исправление нарушений и т.п.

Работа по организации труда проводится в соответствии с системой управления, принятой на предприятии работодателем при участии представителей работников с учетом мнения выбранного профсоюзного органа. Это положение регламентируется Трудовым кодексом Республики Беларусь

Анализ состояния организации труда рекомендуется проводить для определения путей и методов ее совершенствования и ожидаемого экономического эффекта. В процессе анализа определяют состояние организации труда и степень ее соответствия уровню техники и технологии производства, выявляют причины и пути устранения имеющихся недостатков.

Анализ следует проводить на основе непосредственного изучения организации труда на рабочих местах, производственных участках, в цехах предприятия. В ряде случаев анализ организации труда и производства дополняют анализом эффективности работы оборудования, технологической оснастки и других технических средств производства. Это определяет целесообразность комплексного анализа организации труда по всем или большей части направлений ее совершенствования с тем, чтобы в дальнейшем одновременно и во взаимосвязи решать вопросы организации труда и производства, техники и технологии.

Для анализа состояния организации труда в целях ее совершенствования в целом по предприятию необходимо располагать системой показателей, характеризующих уровень организации труда.

Как показывает опыт, при проведении анализа состояния организации труда целесообразно использовать возможно более широкую информацию, включая:

- статистические данные о технико-экономических показателях работы, на которые оказывает влияние состояние организации труда (трудоемкость продукции, соотношение между численностью работников различных категорий, использование целодневного фонда рабочего времени, использование оборудования, качество продукции и др.);

- статистические данные, непосредственно относящиеся к организации труда (удельный вес рабочих и служащих, для которых рабочие места организованы по типовым проектам, степень распространения многостаночного обслуживания, совмещения профессий, коллективных форм организации труда и т. д.);

- систематизированные данные о состоянии санитарно-гигиенических условий труда на рабочих местах и производственных участках, основанные на результатах обследований;

- систематизированные данные об использовании внутрисменного фонда рабочего времени, причинах потерь и нерационального его использования, основанные на результатах специальных наблюдений и самофотографий.

К основным организационным принципам проведения работы по научной организации труда относятся следующие:

- первый – проведение работы по научной организации труда во всех уровнях управления предприятием, с тем чтобы по возможности централизовать выполнение работ, обеспечить унификацию решений, не допускать дублирования одних и тех же работ на различных уровнях;

- второй – обеспечение планомерности работы по научной организации труда путем создания системы перспективного и текущего планирования;

- третий – комплексное проведение работы по всем направлениям научной организации труда и во взаимосвязи этой работы с научно-техническим прогрессом, организацией производства и управления;

- четвертый – проведение работы на каждом уровне управления по всем этапам, включая исследования, проектирование и внедрение;

- пятый – усиление заинтересованности работников и производственных коллективов в совершенствовании организации труда.

Для решения вопросов по основным направлениям научной организации труда на предприятии рекомендуется пользоваться нормативно-методическими материалами прошлых отечественных разработок с учетом современных методов управления. К ним относятся:

- методические основы количественной оценки уровня организации труда, производства и управления на предприятии;

- методика определения экономической эффективности мероприятий по научной организации труда.