МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Організація праці

МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ
до практичних та семінарських занять
для студентів за напрямом підготовки
6.030505 «Управління персоналом та економіка праці»
усіх форм навчання

Обговорено і рекомендовано на засіданні кафедри управління персоналом та економіки праці
Протокол № 9 від 27.02.2015р.

Чернігів ЧНТУ 2015

Організація праці. Методичні вказівки до практичних та семінарських занять для студентів напряму підготовки 6.030505 «Управління персоналом і економіка праці» усіх форм навчання/ Укл.: Холодницька А.В.– Чернігів: ЧНТУ, 2015. – 57 с.

Укладач: Холодницька Алла Вячеславівна, кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

Відповідальний за випуск: Кичко Ірина Іванівна, завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці, доктор економічних наук, доцент

Рецензент: Бондар Василь Васильович, кандидат економічних наук, професор кафедри соціальної економіки та ринкових відносин Чернігівського національного технологічного університету

ЗМІСТ

ВСТУП 4

1 ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ 5

1.1 Мета та зміст проведення практичних та семінарських занять 5

1.2 Розподіл обсягу практичних та семінарських занять з дисципліни 6

2 ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ **8**

2.1 Сутність, зміст та завдання організації праці 8

2.2 Становлення та розвиток наукової організації праці 10

2.3 Економічна і соціальна ефективність вдосконалення організації праці 12

2.4 Трудовий процес, його складові, методи дослідження та основи раціоналізації 16

2.5 Поділ і кооперація праці на підприємстві 19

2.6 Організація і обслуговування робочих місць 23

2.7 Атестація робочих місць 26

2.8. Колективні форми організації праці 28

2.9 Умови праці 32

2.10 Режими праці та відпочинку 35

2.11 Організація професійної підготовки робочих кадрів 39

2.12 Дисципліна та мотивація праці 41

2.13 Організація праці окремих категорій працюючих 43

2.14 Управління організацією праці на підприємстві 47

3 КОНТРОЛЬ ТА ОЦІНКА ПОТОЧНИХ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ 51

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА 55

ВСТУП

В умовах формування соціально орієнтованої ринкової економіки зростає престижність висококваліфікованої та якісної праці і трудова активність працівників. Забезпечувати це покликана раціональна організація праці, оскільки її основною функцією має бути оптимальне поєднання працівників та засобів виробництва в процесі праці для створення максимальної ефективності функціонування робочих місць, виробничих структур.

Організація праці як діяльність – одна з управлінських функцій, частина управління підприємством (організацією) по створенню, підтримці, впорядкуванню і розвитку системи організації праці, а також корінному її перетворенню на основі організаційних інновацій.

Організація праці як система на рівні підприємства – це сукупність організаційних відносин і організаційних зв'язків між працівниками та засобами виробництва і працівників один з одним, що забезпечує повний порядок протікання трудового процесу, характер функціонування робочої сили засобів виробництва і ефективність трудової діяльності.

Методичні вказівки містять зміст дисципліни, плани практичних занять, завдання для самостійної роботи, а також форми та методи проведення контролю знань. Така структура методичних вказівок спрямована на систематизацію знань з курсу "Організація праці" та їх засвоєння. Методичні вказівки варто використовувати при підготовці до практичних, семінарських занять та до складання іспиту.

1 ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ПРОВЕДЕННЯ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

1.1 Мета та зміст проведення практичних та семінарських занять

Практичні заняття мають на меті засвоєння змісту теоретичного курсу, оволодіння термінологією, методичними прийомами, які використовуються у практичній діяльності організацій. Вони є сполучною ланкою між лекційними заняттями, самостійною роботою та спрямовані на поглиблене засвоєння теоретичних основ, набуття практичних навичок з організації праці.

На практичних та семінарських заняттях перевіряється ступінь засвоєння теоретико-методологічних положень дисципліни, вміння логічно та послідовно розкривати певну тему, систематизувати та аналізувати ключові питання курсу, вирішувати конкретні практичні ситуації.

Важливим аспектом проведення практичних та семінарських занять є набуття студентами навиків публічних виступів, участі у дискусіях, аналітичного та обґрунтованого підходу до розв’язання поставлених завдань, вміння творчо мислити, знаходити нестандартні шляхи вирішення проблем, використання отриманих знань і навичок у майбутній професійній діяльності.

Практичні заняття – це форма аудиторної роботи, яка передбачає:

- розгляд і обговорення теоретичного матеріалу згідно плану лекцій та за переліком контрольних питань;
- проведення семінарів з виступами по рефератах, підготовлених студентами самостійно за рекомендованою тематикою;
- розв’язування задач та тестів відповідно до теми заняття;
- вирішення практичних ситуацій з питань організації праці;
- виконання контрольних робіт;
- написання есе та доповідей з проблемних питань.

Методичні вказівки призначені для використання в навчальному процесі студентами денної форми навчання під час аудиторних занять і самостійної роботи та студентами заочної форми навчання для самостійного вивчення курсу.

1.2 Розподіл обсягу практичних та семінарських занять з дисципліни

Таблиця 1.1 - Структура навчальної дисципліни

Назва змістових модулів і тем	**Кількість годин**			
	Денна форма *(ДУПЕП)*			
	усього	у тому числі		
		л	п	с. р.
Змістовий модуль 1.Теоретико-методичні засади організації праці				
Сутність, зміст та завдання організації праці	**8**	2	2	4
Становлення та розвиток наукової організації праці	**14**	4	4	6
Економічна і соціальна ефективність вдосконалення організації праці	**8**	2	2	4
Разом за змістовим модулем 1	**30**	**8**	**8**	**14**
Змістовий модуль 2. Поділ та кооперація праці, організація трудового процесу і робочих місць				
Трудовий процес, його складові, методи дослідження та основи раціоналізації	**10**	2	4	4
Поділ і кооперація праці на підприємстві	**6**	2	2	2
Організація і обслуговування робочих місць	**8**	2	2	4
Атестація робочих місць	**6**	2	2	2
Колективні форми організації праці	**8**	2	2	4
Разом за змістовим модулем 2	**38**	**10**	**12**	**16**
Змістовий модуль 3. Основи раціональної організації праці на підприємстві				
Умови праці	**6**	2	2	2
Режими праці та відпочинку	**8**	2	4	2
Організація професійної підготовки робочих кадрів	**6**	2	2	2
Дисципліна та мотивація праці	**10**	4	2	4
Організація праці окремих категорій працюючих	**14**	6	4	4
Управління організацією праці на підприємстві	**8**	2	2	4
Разом за змістовим модулем 3	**52**	**18**	**16**	**18**
Всього	**120**	**36**	**36**	**48**

Таблиця 1.2- Теми семінарських занять

№ з/п	Назва теми	*Кількість годин*
1.	Економічний зміст та завдання організації праці	*2*
2.	Історія розвитку організації праці в Україні та за кордоном.	*4*
3.	Економічна та соціальна ефективність удосконалення організації праці та система показників її оцінки.	*2*
4.	Теоретичні та практичні аспекти планування та організації трудових процесів	*2*
5.	Проектування і впровадження раціональних форм розподілу і кооперації праці.	*2*
6.	Визначення найбільш раціональних форм організації та обслуговування робочих місць:	*2*
7.	Атестація робочих місць на відповідність робочим вимогам, НОП, умовам праці	*2*
8.	Професійна орієнтація та адаптація в умовах ринкової регуляції	*2*
	Разом	***18***

Таблиця 1.3- Теми практичних занять

№ з/п	Назва теми	*Кількість годин*
1.	Складання карти організації праці на робочому місці	*2*
2.	Оцінка ефективності використання колективних форм організації праці	*2*
3.	Організація покращення умов праці на підприємстві	*2*
4.	Розробка раціональних режимів праці та відпочинку	*4*
5.	Визначення показників рівня організації та дисципліни праці. Мотивація праці персоналу підприємства	*2*
6.	Організація праці окремих категорій персоналу підприємства	*4*
7.	Розробка, обґрунтування, впровадження заходів щодо вдосконалення організації праці на підприємстві	*2*
	Разом	***18***

2 ТЕМИ ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ І ЗАВДАННЯ ДЛЯ ЗАСВОЄННЯ МАТЕРІАЛУ

Змістовий модуль 1.Теоретико-методичні засади організації праці

2.1 Сутність, зміст та завдання організації праці

Питання для контролю

1. Поняття праці та її характер в умовах ринкової економіки.
2. Суть та зміст організації праці
3. Мета і завдання організації праці на підприємстві, в установі.
4. Принципи організації праці.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Розкрийте зміст праці як економічної категорії, її економічне і соціальне значення.
2. Охарактеризуйте зміст праці.
3. Розкрийте економічний зміст характеру праці.
4. Поясніть обумовленість принципів організації праці дією економічних законів.
5. У чому полягає зміст нормативно-правового забезпечення організації праці.

Тести

1. Організація праці – це:

а) процес усвідомленої трудової діяльності людини, який здійснюється заради одержання корисного результату;

б) система виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва і між собою, що утворює певний порядок організації та здійснення процесу праці;

в) планомірна діяльність по вдосконаленню організаційних відносин, що існують на підприємстві.

2. Праця – це:

а) свідома доцільна діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей;

б) конкретні форми і методи поєднання людей і техніки в процесі праці;

в) сукупність процесів чи дій, що призводять до утворення та вдосконалення зв'язків між частинами цілого.

3. Сукупність виконуваних працівником функцій – це:

а) зміст праці;

б) характер праці.

3. Організація праці як система на рівні підприємства – це:

а) сукупність організаційних відносин і організаційних зв'язків між працівниками та засобами виробництва і працівників один з одним, що забезпечує повний порядок функціонування робочої сили та засобів виробництва і певну ефективність трудової діяльності;

б) одна з управлінських функцій по створенню, підтримці, впорядкуванню і розвитку системи організації праці;

в) процес усвідомленого впливу працівника на предмети праці за допомогою засобів праці.

4. Організація праці як діяльність – це:

а) вид і місце трудової діяльності людини;

б) науково обґрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у робочі колективи;

в) одна з управлінських функцій, частина управління підприємством (організацією) по створенню, підтримці, впорядкуванню і розвитку системи організації праці.

5. Наукова організація праці – це:

а) зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень;

б) конкретні форми і методи поєднання людей, предметів, засобів праці в процесі праці;

в) передбачає систематичне впровадження досягнень науки і передового досвіду та дозволяє ефективніше поєднувати техніку і людей в єдиному виробничому процесі.

6. Організація праці дає можливість підвищувати змістовність праці за рахунок:

а) подолання монотонності, одноманітності праці;

б) збільшення різноманітності виконаних операцій;

в) всі відповіді вірні.

7. У чому полягають соціально-психологічні завдання організації праці:

а) вони передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві;

б) сприяють забезпеченню високої якості робіт і продукції, зниженню витрат виробництва, підвищенню конкурентоспроможності і тому подібне;

в) забезпечують сприятливий соціально-психологічний клімат на підприємстві.

8. У чому полягають економічні завдання організації праці:

а) передбачають економічне використання всіх ресурсів;

б) ощадливе ведення господарства, в основі якого лежить зменшення

витрат;

в) у досягненні максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищенні продуктивності праці, зниження витрат у процесі виробництва продукції та наданні послуг належної якості.

9. До загальних принципів організації праці відносять:

а) комплексність, системність, науковість, безперервність, нормативність, економічність;

б) комплексність, ергонометричність, системність, науковість;

в) нормативність, економічність, ергонометричність, солідарність, колективність, систематичність.

2.2 Становлення та розвиток наукової організації праці

Питання для контролю

1. Історія розвитку організації праці.
2. Зміст і соціально-економічна сутність системи Ф. Тейлора.
3. Правила організації праці О.К. Гастєва.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Історія розвитку організації праці в Україні.
2. Розкрийте сутність "фордизму" та його значення у розвитку виробництва і організації праці.
3. Зміст системи безперервно-потокового виробництва та її етапи.
4. Розвиток системної наукової організації праці Ф. і Л. Гілбертами.
5. Досвід роботи гуртків якості праці.
6. Охарактеризуйте зарубіжний досвід організації праці.
7. Проаналізуйте теорії людського фактору і організація праці в сучасних умовах.
8. Підготуйте доповідь про одного з відомих науковців чи практиків, що займався питаннями наукової організації праці.

Тести

1. У чому полягає науковий здобуток Ф.Тейлора:

а) розробив методи раціоналізації трудових процесів, нормування та оплати праці, принципи організації праці та управління підприємством;

б) запропонував розчленовувати виробничий процес на трудові операції і прийоми, що дозволяє значно скоротити втрати часу;

в) вперше запровадив у виробництво конвеєр, згідно з його теорією робочих навчають раціональним прийомам, виробленим в результаті хронометражу, фотографії робочого дня, або вивчення трудового процесу за допомогою кіно.

2. Результати вивчення проблем наукової організації праці безпосередньо у виробництві почав застосовувати:

а) Ф.Тейлор;

б) Д.Гастєв;

в) Е.Мейо.

3. Дослідження рухів з використанням кіно- і фотозйомок, який дав можливість проектувати раціональні норми витрат часу:

а) метод циклографії;

б) метод операційного навчання;

в) метод встановлення нормативної тривалості виконання кожного мікро руху.

4. З метою створення найбільш ефективних методів продуктивної праці Френк і Ліліан Гілберти досліджували:

а) соціально-психологічний клімат в колективі;

б) елементи праці;

в) робочі рухи.

5. Хто вперше довів можливість раціональної організації праці в будь-якому масштабі:

а) Френк і Ліліан Гілберти;

б) В.Бичін;

в) Г.Емерсон.

6 Система безперервно-потокового виробництва називається:

а) тейлоризм;

б) фордизм;

в) гуманізації праці.

7. У чому полягає внесок А.Файоля в розвиток наукової організації праці:

а) розробив нові принципи управління промисловістю, включаючи і питання наукової організації праці;

б) проводив дослідження чинників, що впливають на підвищення інтенсивності праці;

в) вивчав стандартизацію організаційних рішень, механізацію виробництва, організацію масового виробництва.

8. Основоположник теорії "людських відносин":

а) Г.Емерсон;

б) Е.Мейо;

в) П.М.Керженцев.

9. Перше правило О.К.Гастєва для будь-якої праці:

а) не братися до роботи, доки не приготовані всі пристосування;

б) перш ніж братися до роботи, треба всю її продумати так, щоб в голові остаточно склалася модель готової роботи і порядок трудових прийомів;

в) не братися до роботи, поки не приготований весь робочий інструмент.

2.3 Економічна і соціальна ефективність удосконалення організації праці

Питання для контролю

1. Поняття економічної та соціальної ефективності організації праці.
2. Система показників економічної ефективності вдосконалення праці та методика їх розрахунку.
3. Організація праці і прибутковість підприємства.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Поясніть взаємозв'язок між економічною і соціальною ефективністю удосконалення організації праці.
2. Розкрийте особливості адаптації та самореалізації працівника в умовах економічної кризи.
3. Комунікація як засіб залучення працівника до управління підприємством.
4. Ідентифікація та інтеграція як засоби формування зусиль всього колективу на досягнення цілей підприємства.

Задачі

1. У результаті впровадження типового проекту організації робочих місць зменшуються втрати робочого часу й непродуктивні витрати праці в кожного основного робітника з 45 до 20 хв. за зміну.

Таблиця 2. 1- Вихідні дані для розрахунку

№	Найменування	Одиниця виміру	Кількість
1.	Кількість основних робітників на дільниці	осіб	10
2.	Режим роботи	зм.	1
3.	Річна програма випуску деталей	шт.	80000
4.	Норма часу на одну деталь	год.	0,420
5.	Виконання норм виробітку	%	125
6.	Собівартість річного випуску	грн.	850000
7.	Питома вага умовно-постійних витрат у собівартості	%	42
8.	Зменшення втрат і непродуктивних витрат робочого часу в зміну	хв.	35
9.	Річний фонд робочого часу одного робітника	днів	242
10.	Вартість обладнання	тис. грн.	50000

11.	Одноразові витрати	грн.	8000

1. На обробку деталі витрачали 28 хв. Після удосконалення технологічного процесу норму часу переглянули і встановили — 25 хв. На скільки процентів знизилась трудомісткість виготовлення деталі і підвищилась продуктивність праці (розрахунок зробити кількома методами).

2. Слюсар-складальник за зміну (8 годин) робить посадку 60 підшипників. Внаслідок раціоналізації робочих місць ліквідовані нераціональні затрати часу, обумовлені недоліками в організації робочих місць, знижена трудомісткість посадки підшипників.

Визначте, на скільки знизиться трудомісткість посадки одного підшипника і підвищиться продуктивність праці слюсаря-складальника, якщо затрати часу на одержання і піднесення підшипників до робочого місця склали 28 хв., а затрати часу на усунення несправності посадочного пристрою – 25 хв.

4. На підприємстві 25 робочих місць службовців організовані відповідно до типових проектів.

Довести економічну доцільність цього заходу, якщо затрати часу на пошук інформаційного матеріалу за робочий день до впровадження заходу складати 53 хв., а після впровадження – 35 хв.; на обслуговування робочого місця за робочий день до впровадження заходу – 12 хв., а після впровадження – 9 хв. Тривалість робочого дня - 7 годин.

Методичні рекомендації до виконання завдань:

Основні показники економічної ефективності організації праці:

1) зростання продуктивності праці:

а) за рахунок збільшення вироблення продукції $(\Delta П_в)$:

$$\Delta П_в = \frac{В_1 \cdot 100}{В} - 100, \qquad (2.1)$$

де В и $В_1$ - показники випуску продукції на одного працівника в рік порівнянних цінах до і після впровадження заходів з організації праці;

б) у результаті вивільнення чисельності персоналу $(\Delta П_ч)$:

$$\Delta П_ч = \frac{Ч_е}{Ч_с - Ч_е} \cdot 100, \qquad (2.2)$$

де $Ч_е$ - економія чисельності (вивільнення) персоналу в результаті реалізації заходів з організації праці, осіб.;

$Ч_с$ - розрахункова середньоспискова чисельність працівників, обчислена на обсяг виробництва планованого періоду по виробітку базисного періоду, осіб.;

в) у результаті зниження трудомісткості продукції (робіт) $(\Delta П_т)$:

$$\Delta П_т = \frac{100 \cdot Т_п}{100 - Т_п}, \tag{2.3}$$

де $Т_п$ - відсоток зниження трудомісткості продукції в результаті заходів з організації праці. Цю величину, у свою чергу можна визначити по наступній формулі:

$$Т_. = \left(\frac{Т_1}{Т_0} - 1 \right) \cdot 100, \tag{2.4}$$

де Т та $Т_1$ - трудомісткість продукції до й після реалізації заходу з організації праці, нормо-година.;

г) за рахунок збільшення тривалості фази стійкої високої працездатності $(\Delta П_р)$:

$$\Delta П_р = \frac{Ф_1 - Ф}{Ф + 1} \cdot 100 \cdot К_ф, \tag{2.5}$$

де Ф и $Ф_1$ - питома вага тривалості фази стійкої працездатності в загальному фонді робочого часу до й після реалізації заходів з організації праці;

$К_ф$ - поправочний коефіцієнт, що відображає частку приросту продуктивності праці, обумовлену функціональним станом організму людини в різних умовах праці (його значення приймається рівним 02);

2) річний економічний ефект $(Р_е)$ у гривнях:

а) при випуску однорідної продукції (проведенні однорідних робіт):

$$Р_е = (С_1 - С_2) \cdot Q_1 - Е_н \cdot Е_в, \tag{2.6}$$

де $С_1$ й $С_2$ - собівартість одиниці продукції (робіт) у порівнянних цінах до й після впровадження заходів організації праці, у грн.;

Q_1 - річний обсяг продукції (робіт) у натуральнім вираженні (т, $м^3$, штук і т.п.) після реалізації заходів організації праці;

$Е_н$ - нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій;

$Е_в$ - одноразові витрати, грн.;

б) при випуску різнорідної продукції (виконанні різнорідних робіт) економію експлуатаційних видатків, представлених у формулі визначення річного економічного ефекту вираз «$(С_1 - С_2) \cdot Q_1$» заміняється виразом

$$\sum_{i=1}^{n} (С_1 - С_2) \cdot В_2, \tag{2.7}$$

де *n* - кількість найменувань різнорідної продукції (робіт);

i - певний вид продукції (робіт).

Нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій - це погоджена із замовником робіт величина, зворотна нормативному строку окупності інвестицій $(О_н)$, тобто:

$$Е_н = 1/О_н . \quad (2.8)$$

З урахуванням розподілу експлуатаційних витрат на умовно-змінні й умовно-постійні, розрахунок річного економічного ефекту $(Е_{річн})$ можна проводити по наступній формулі:

$$Е_{річн} = \left[(a_1 - a_2) + \left(\frac{У}{В_1} - \frac{У}{В_2} \right) \right] \cdot В_2 - Ен \cdot Ев \quad (2.9)$$

де a_1 й a_2 - поточні витрати на одиницю продукції (робіт) по статтях умовно-змінних видатків у собівартості продукції (робіт) у порівнянних цінах до й після реалізації заходів організації праці, грн.;

У - річна сума умовно-постійних видатків у собівартості продукції (робіт) базисного періоду, грн.;

$В_1$ і $В_2$ - річний обсяг продукції (робіт) у натуральному вираженні до й після реалізації заходів організації праці;

$Е_н$ - нормативний коефіцієнт ефективності інвестицій;

$Е_в$ - витрати одноразові, грн.

Тести

1. Ефективність – це:

а) результат, наслідок якихось причин, сил, дій, заходів;

б) здатність забезпечувати ефект;

в) результативність.

2. Загальна соціально-економічна ефективність вдосконалення організації праці досягається:

а) коли всі соціальні чинники знаходяться в тісному прямому і зворотному зв’язку з економічними чинниками;

б) шляхом підвищення економічної ефективності, що дозволяє реалізувати різні заходи в соціальній сфері;

в) поки не досягнуто соціальної ефективності не можна починати реалізацію економічних заходів.

3. Показники соціальної ефективності організації праці:

а) динаміка заробітної плати; підвищення продуктивності праці; стабільність трудових колективів;

б) змістовність праці; професійний, культурно-технічний і кваліфікаційний рівень працівників; санітарно-гігієнічні умови праці і умови безпеки праці; стабільність трудових колективів;

в) загальний життєвий рівень працівників і тенденції його змін; соціально-

психологічний клімат в первинних трудових колективах; підвищення якості продукції.

4. Встановлено, що кожен відсоток приросту кваліфікації робітника забезпечує приріст продуктивності праці в середньому на:

а) 0,1-0,2%;

б) 0,6-0,7%;

в) 0,4-0,5%.

5. Психологічні механізми регуляції соціально-психологічного клімату:

а) адаптація, комунікації, ідентифікація, інтеграція;

б) адаптація, комунікації, мотивація, інтеграція;

в) комунікації, мотивація, інтеграція, атестація.

Змістовий модуль 2. Поділ та кооперація праці, організація трудового процесу і робочих місць

2.4 Трудовий процес, його складові, методи дослідження та основи раціоналізації

Питання для контролю

1. Виробничий та технологічний процес: сутність, класифікація та складові.

2. Трудовий процес як невід'ємна складова виробничого процесу та його структура.

3. Структура і зміст виробничої операції.

4. Аналіз виробничих операцій: методи та технічні засоби Проектування трудових операцій.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. У чому полягають мета та завдання дослідження трудових процесів?
2. Поясніть методи дослідження трудових процесів (хронометраж, фотографія, моментних спостережень).
3. Можливості використання технічних засобів при дослідженні трудових процесів.
4. Підготовка до дослідження трудового процесу: вибір об'єкту, способу проведення і технічних засобів.
5. Особливості виробничого процесу в сучасних умовах.
6. Трудовий процес і організація праці.

Задачі

1. Розділіть на операції, прийоми, трудові дії і трудові рухи такі трудові процеси:

- приготування страв;
- виробництво томатної пасти;

- виготовлення кондитерських виробів;
- набір та друк тексту;
- торгівля споживчими товарами чи інші.

Охарактеризуйте окремі трудові рухи, які виконуються під час трудового процесу, використавши ознаки їх класифікації, наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2 - Ознаки класифікації та різновиди трудових рухів

Ознаки класифікації трудових рухів	Різновиди трудових рухів
Тривалість	короткі, довгі
Напрямок	горизонтальні, вертикальні, прямолінійні, радіальні
Суміщення	окремі (одиничні), суміщені (паралельні)
Точність	пристосувальні, рішучі
Регламент	переривчасті, безперервні з постійним напрямком, з перемінним напрямком
Функціональне призначення	необхідні, поправочні, аварійні, зайві, помилкові
Фізична тяжкість	легкі, напружені

Запропонуйте заходи щодо подальшої раціоналізації трудових процесів.

2. Враховуючи основні вимоги до проектування праці на підприємствах складіть карту організації праці на робочому місці; а) лаборанта; б) вагаря; в) вантажника; г) підсобного робітника; д) сортувальника; е) оператора чи іншого У карті організації праці на робочому місці необхідно відобразити:

1) вхідні дані (предмет праці; технологічні вимоги до операції, що виконується; маршрути переміщення предмету праці; форма організації праці);

2) структуру трудового процесу (методи і прийоми праці);

3) планування і оснащення робочого місця;

4) організацію обслуговування робочого місця (функції обслуговування, засоби зв’язку);

5) вимоги до виконання робіт (професія, розряд, освіта, вимоги, пов’язані з виконанням робіт, необхідні заняття);

6) умови праці (температура повітря, відносна вологість повітря, освітлення, виробничий шум);

7) вимоги техніки безпеки.

Тести

1. Трудовий процес – це:

а) комплекс трудових прийомів на робочому місці, які спрямовані на виконання певного завдання;

б) економічний процес, який відбувається на ринку реалізації продукції;

в) процес перетворення сировини, матеріалів, напівфабрикатів в готову продукцію.

2. Виробничий процес – це:

а) організаційний процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання кінцевого результату праці;

б) сукупність технологічних операцій, взаємопов'язаних між собою і які здійснюються послідовно;

в) процес перетворення наявних ресурсів у суспільно потрібні цінності та блага, що здійснюється і керується людиною.

3. Трудовий прийом – це:

а) сукупність трудових дій і рухів працівників з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення;

б) завершена елементарна робота;

в) трудові дії, спрямовані на виконання трудового завдання.

4. Трудовий рух – це:

а) заміна однієї вакансії на іншу;

б) одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії;

в) перехід в іншу організацію.

5. Технологічний процес – це:

а) сукупність дій групи виконавців по перетворенню предметів праці в готовий продукт;

б) процес, що відбувається під впливом теплової, хімічної або електричної енергії у спеціальних апаратах: печах, реакторах, автоклавах, ваннах тощо;

в) доцільна зміна форми, розмірів, стану, структури, місця предмету праці.

6. Операція – це:

а) процес дії робочого органу машини на предмет праці, в результаті якого виробляється нова продукція;

б) це частина виробничого процесу, яка виконується над певним предметом праці одним робітником або бригадою на одному робочому місці;

в) конструкторська й технологічна підготовка виробництва нової продукції.

7. Трудова дія – це:

а) всі трудові рухи, що відбуваються на підприємстві в процесі виробництва;

б) логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці;

в) дія працівника при виготовленні продукції.

8. Операція складається з таких елементів:

а) прийоми, дії і рухи;

б) прийоми, що діляться на дії, які, у свою чергу, поділяються на рухи;

9. Мікроелементі нормативи – це:

а) норми, установлені на окремі трудові рухи (мікроелементи трудового процесу) у масовому виробництві;

б) норми, що встановлюються на комплекс взаємопов'язаних операцій не залежно від того, виконуються вони одним працівником чи колективом;

в) норми, розраховані на колектив працівників, тісно пов'язаних з кооперуванням праці за наявності елементів взаємозамінності суб'єктів трудового процесу.

10. Раціоналізація трудового процесу – це:

а) сукупність дій, заходів, спрямованих на вдосконалення виробництва і підвищення його ефективності;

б) економічна ефективність вдосконалення організації праці;

в) це процес удосконалення комплексу трудових прийомів на певних робочих місцях виробничого процесу.

11. Технологічна операція – це:

а) частина трудового процесу, що виконується одним або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці;

б) ряд дій, заходів, робіт, що виконуються за певним планом організацією, фірмою і пов'язані з удосконаленням технологічних процесів;

в) головна складова технологічного процесу, під час якої змінюють механічні, фізичні або інші властивості предмета, що виготовляється.

2.5 Поділ та кооперація праці на підприємстві

Питання для контролю

1. Поділ праці на підприємстві, в організації.
2. Професійний та функціональний поділ праці, основні напрямки його вдосконалення.
3. Кваліфікаційний поділ праці, основні напрямки його вдосконалення.
4. Монотонність праці: причини виникнення та шляхи запобігання.
5. Кооперація праці на підприємстві, її сутність, значення та форми.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Вплив науково-технічного прогресу на поділ і кооперацію праці.
2. Дослідіть розвиток кооперації на міжгалузевому рівні.
3. Соціально-економічна межа розподілу праці.
4. Шляхи запобігання монотонності праці та підвищення її змістовності в умовах пооперацийного розподілу праці.
5. Особливості поділу і кооперації праці в сучасних умовах.
6. Аналіз функцій працівників на підприємстві, що було об'єктом

проходження практики.

Задачі

1. Побудуйте структурно-логічну схему поділу праці, що застосовується на підприємствах торгівлі, обслуговування, надання послуг, громадського харчування, промислових підприємствах бюджетних установах та ін.

2. В результаті недоліків в організації обслуговування лінії з випуску консервованих огірків втрати робочого часу робітниками на виконання невластивих функцій склали в середньому за зміну 254 хв.

Визначте коефіцієнт розподілу праці, якщо на лінії працює 5 робітників, а тривалість зміни – 8 годин.

3. Внаслідок недоліків в організації обслуговування лінії з випуску консервів втрати робочого часу робітниками на виконання невластивих функцій склали в середньому за зміну 280 хв.

Визначте коефіцієнт розподілу праці, якщо на лінії працює 8 робітників, а тривалість зміни – 7 годин.

4. Вивчення затрат робочого часу в ковбасному цеху показало, що протягом зміни мають місце випадки, коли основними робітниками цеху виконуються роботи, які не передбачені їх функціональними обов'язками. Зокрема, робітники, зайняті обвалюванням м'яса, протягом зміни вільні в середньому 1,1 год., допоміжні робітники – 1,8 год., вантажники – 2,2 год.

Визначте коефіцієнт можливого суміщення професій для цих категорій робітників і запропонуйте свій варіант суміщення професій для кожного конкретного випадку.

5. З метою ліквідації втрат часу основними робітниками на очікування налагодження обладнання, в цеху здійснюється суміщення професій токаря і наладчика.

Середня тривалість одного налагодження становить 40 хв., а середня тривалість часу на очікування налагодження і власне налагодження – 62 хв.

Визначте ефективність цього заходу: розрахуйте скорочення втрат робочого часу; можливе зростання продуктивності праці, якщо річна програма дільниці – 500230 шт. виробів, трудомісткість операції – 14 хв., а загальна кількість налагоджень обладнання 1240 за рік.

6. З метою ліквідації втрат часу основними робітниками на чекання налагодження обладнання, в цеху здійснюється суміщення професій оператора і наладчика.

Середня тривалість одного налагодження становить 20 хв., а середня тривалість часу на чекання налагодження і власне налагодження – 65 хв.

Визначте ефективність цього заходу: розрахуйте скорочення втрат робочого часу; можливе зростання продуктивності праці, якщо річна програма дільниці – 20300 шт., трудомісткість операції – 36 хв., а загальна кількість налагоджень обладнання 534 за рік.

Методичні рекомендації до виконання завдань

Ступінь розподілу праці характеризується коефіцієнтом розподілу праці, який визначається з врахуванням даних про використання робочого часу на виконання невластивої роботи за формулою:

$$K_{р.п.} = 1 - \frac{C}{Тзм. \cdot n}, \qquad (2.10)$$

де $K_{р.п.}$ – коефіцієнт розподілу праці;

C – сумарний час виконання робітниками невластивої для їх професії роботи;

$Тзм.$ – тривалість зміни, хв.;

n – кількість робітників

Для визначення можливості покладання на робітника додаткових функцій, розраховують коефіцієнт можливого суміщення професій за формулою:

$$K_{сум.} = \frac{T_{вч}}{T_{зм}}, \qquad (2.11)$$

де $K_{сум.}$ – коефіцієнт можливого суміщення для даного робітника;

$T_{вч}$ – час, вільний від виконання робіт за основною роботою;

$T_{зм}$ – тривалість зміни, хв.

Тести

1. Функціональний поділ праці передбачає:

а) розподіл обов'язків між виконавцями у відповідності з їх кваліфікацією, що сприяє раціональному використанню кадрів;

б) розподіл всього комплексу робіт залежно від ролі і місця різних груп працівників, які зайняті у виробничому процесі;

в) розчленування трудового процесу на технологічно однорідні види робіт.

2. Пооперацiйний поділ праці:

а) відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу;

б) означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу;

в) передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

3. Технологічний поділ праці:

а) зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих;

б) відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт;

в) поділ виробничого процесу за стадіями, фазами, видами робіт і

операціями.

4. Професійно-кваліфікаційний поділ праці – це:

а) поділ працівників на групи, що виконують окремі трудові операції;

б) відособлення окремих функцій і виділення працівників для їх виконання;

в) розподіл працівників за професіями (спеціальностями) і за групами складності праці (розряди, категорії).

5. Межі розподілу праці - це:

а) гранично допустимі значення розподілу трудового процесу, в межах яких досягається найбільша ефективність праці;

б) крива, що показує можливу норму поділу праці;

в) не існує межі розподілу праці.

6. Кооперація праці – це:

а) встановлення довгострокових виробничих зв'язків між підприємствами, кожне з яких спеціалізується на виробництві окремих частин єдиного виробу;

б) форма добровільного об'єднання між собою фізичних і юридичних осіб для колективної виробничої, підприємницької, торговельної чи споживчої діяльності;

в) об'єднання людей для планомірної і спільної участі в одному або різних, але пов'язаних між собою, виробничих процесах праці.

7. Поділ праці – це:

а) відокремлення (розмежування) діяльності людей в процесі спільної праці;

б) визначення ступеня фахової підготовки працівника до певної праці;

в) поділ праці, що зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих.

8. Розподіл праці за складністю технологій:

а) робітники вищого та нижчого розрядів;

б) основні та підсобні робітники;

в) робітники, керівники, професіонали, фахівці, та технічні службовці.

9. Як класифікують персонал за характером участі у виробництві:

а) робітники вищого та нижчого розрядів;

б) робітники, керівники, спеціалісти, техслужбовці та професіонали.

в) основні та підсобні робітники;

10.Кооперація праці в масштабах виробничих підрозділів - це:

а) бригада, цех, підприємство, галузь;

б) бригада, відділ, організація, галузь;

в) цех, бригада, відділ, підприємство.

2.6 Організація і обслуговування робочих місць

Питання для контролю

1. Поняття робочого місця, робочі зони. Класифікація робочих місць і особливості їх організації.
2. Технологічне та організаційне оснащення на робочому місці, вимоги до нього. Основні напрямки аналізу оснащення робочого місця.
3. Форми та системи обслуговування робочих місць, та їх сутність. Чинники, що впливають на їх вибір.
4. Типові проекти організації робочих місць, їх структура, зміст та ефективність застосування.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Структура, зміст та ефективність застосування типових проектів організації робочих місць.
2. Поясніть зміст спеціалізації робочих місць та її ефективності.
3. Охарактеризуйте внутрішнє планування робочого місця.
4. Особливості обслуговування робочих місць в сучасних умовах.
5. Розкрити відмінності в оснащенні робочих місць працівників різних професій.
6. Накресліть схему організації робочого місця робітника (на власний вибір).

Задачі

1. На підприємстві працює 142 робітники з використанням механізмів, у тому числі на окремих об’єктах: цех по випуску затяжного печива та вафель – 42; цех по виробництву безалкогольних напоїв, мінеральної води – 22, пастило – мармеладний цех – 37, цех по переробці фруктів та ягід - решта.

Визначте коефіцієнт механізації трудомістких процесів на окремих об’єктах і в цілому на підприємстві, якщо загальна чисельність працюючих на підприємстві складає 195 працівників, у тому числі у цеху по випуску затяжного печива та вафель – 62; цеху по виробництву безалкогольних напоїв, мінеральної води – 40, пастило–мармеладному цеху – 57, цеху по переробці фруктів та ягід - 36.

2. Визначте найбільш раціональні форми організації обслуговування таких робочих місць:

- сховище;
- цех по виробництву соків;
- ковбасний цех;
- офіс;
- відділ торгівлі продовольчими товарами.

Складіть перелік функцій обслуговування для кожного робочого місця,

вкажіть склад виконавців.

Таблиця 2.3- Склад і зміст функцій обслуговування робочих місць

Функції обслуговування	**Об'єкт**	**Форма**	**Регламент**
Виробничо-підготовча	Ділянки виробництва, основні робочі місця	Постійна	Перед початком зміни або робочого дня
Інструментальна	Робочі ножі, пилки, сокири й інші інструменти	Постійна	У разі потреби
Налагоджувальна	Обладнання дільниці	Запобіжна	Маршрут
Ремонтна	Обладнання дільниці	Запобіжна	Графік планово-запобіжного ремонту
Енергетична	Електрообладнання дільниці	Запобіжна	Графік планово-запобіжного ремонту
Транспортна	Ділянка прийому або відвантаження продукції	Постійна	Протягом зміни або робочого дня
Прибирання виробничих приміщень	Територія дільниці	Чергова	Маршрут
Прибирання обладнання і робочих місць	Обладнання дільниці, робочі місця	Запобіжна	При необхідності
Контрольна	Якість продукції	Запобіжна	Постійна
Ремонтно-будівельна	Будівлі і споруди дільниці	Запобіжна	Графік

Методичні рекомендації до виконання завдань:

Коефіцієнт механізації трудомістких процесів визначається за формулою:

$$K_M = \frac{Ч_M}{Ч}, \qquad (2.12)$$

де K_M – коефіцієнт механізації трудомістких процесів;

$Ч$ – загальна чисельність працюючих на об'єкті;

$Ч_M$ – чисельність робітників, які застосовують механізми.

Тести

1. Робоче місце – це:

а) зона трудової діяльності одного або декількох виконавців, оснащена необхідними засобами для виконання виробничих завдань (посадових обов'язків);

б) сукупність технічних, програмних та ін. засобів виробництва, що використовуються для виконання певних функцій;

в) місце трудової діяльності робітника, або групи робітників.

2. Оснащення робочого місця:

а) забезпечення робочого місця пристроями;

б) забезпечення робочого місця інструментами та обладнанням;

в) забезпечення робочого місця всіма необхідними для виконання процесу праці засобами і предметами праці.

3. Автоматизоване робоче місце – це:

а) первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох виконавців, визначена на основі діючих норм оснащення необхідними засобами для трудової діяльності;

б) комплекс технічних і програмних засобів індивідуального користування, зорієнтований на виконання певних функцій;

в) зона трудової діяльності робітника, або групи робітників, оснащена технічними і програмними засобами, необхідними для здійснення роботи.

4. Оснащення робочого місця інструментами та пристроям – це:

а) технологічне оснащення;

б) організаційне оснащення;

в) матеріально-технічне оснащення.

5. Організація робочого місця – це:

а) планування і оснащення робочого місця засобами та предметами праці;

б) система заходів по його плануванню, оснащенню засобами і предметами праці, розміщенню їх в певному порядку, обслуговуванню робочого місця і його атестації;

в) система заходів, що забезпечує контроль за якісним обслуговуванням робочого місця та здійсненням його атестації.

6. Наукова організація робочого місця передбачає:

а) забезпечення робочого місця технічними засобами для кращої організації інженерної та управлінської праці;

б) оснащення робочого місця всім необхідним для результативної роботи;

в) забезпечення працівникові всіх необхідних умов для високопродуктивної праці при можливо менших фізичних зусиллях і

мінімальній нервовій напрузі.

7. Елементи обслуговування робочих місць:

а) засоби та предмети праці;

б) засоби, предмети та суб'єкти праці;

в) предмети та суб'єкти праці.

8. Види обслуговування робочих місць за ступенем централізації:

а) централізоване, децентралізоване, змішане;

б) централізоване, децентралізоване, комбіноване;

в) всі варіанти вірні.

9. Планування робочого місця – це:

а) розміщення всіх предметів оснащення, компоновка, виходячи із вимог ергономіки;

б) планування з використанням економіко-математичних методів і моделей, що дає можливість із багатьох варіантів вибрати найліпший;

в) просторове розташування робочого місця.

2.7 Атестація робочих місць

Питання для контролю

1. Атестація робочих місць, мета та завдання.
2. Аналіз і оцінка технічного рівня робочого місця. Основні напрямки аналізу.
3. Аналіз і оцінка організаційного рівня робочого місця основні напрямки аналізу.
4. Раціоналізація робочих місць за результатами їх атестації.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Поясніть етапи проведення атестації робочих місць.
2. Розкрийте мету та завдання обліку робочих місць.
3. Зміст та призначення паспорта робочого місця.
4. Охарактеризуйте матеріальне стимулювання персоналу за проведення раціоналізації робочих місць.

Тести

1. Атестація робочих місць – це:

а) важлива частина програми підвищення науково-технічного рівня виробництва, визначення основних напрямів та етапів впровадження досягнень науки і техніки;

б) адміністративний захід, який застосовується для контролю за якістю робочих місць;

в) комплексна оцінка кожного робочого місця з метою перевірки на відповідність технічним, економічним, організаційним і соціальним вимогам.

2. Хто проводить атестацію робочих місць?

а) атестаційна комісія;

б) аудиторські компанії;

в) керівництво підприємства.

3. Із якою метою проводиться атестація робочих місць?

а) приведення робочих місць у відповідність з технічними і соціальними вимогами, ліквідації зайвих робочих місць із застарілим устаткуванням, поліпшення умов праці на кожному робочому місці та підвищення кваліфікації працівників;

б) скорочення застосування ручної, важкої фізичної праці, концентрації робіт на прогресивнішому устаткуванні, підвищенні змінності;

в) установлення ступеня шкідливості і небезпечності праці та її характеру за гігієнічною класифікацією.

4. Перший етап атестації робочих місць – це:

а) облік;

б) атестація робочих місць;

в) раціоналізація робочих місць.

5. За результатами атестації робочих місць проводиться:

а) автоматизація робочих місць;

б) раціоналізація робочих місць;

в) автоматизація та механізація робочих місць.

6. За наслідками атестації робочих місць кожне з них може бути віднесене до однієї з трьох груп:

а) атестовані, підлягають раціоналізації, підлягають ліквідації;

б) атестовані, не атестовані, ті що підлягають раціоналізації;

в) атестовані, не атестовані, ті підлягають ліквідації.

7. Для оцінки технічного рівня робочого місця можуть використовуватися наступні основні показники:

а) раціональність планування; кількість і комплексність організаційного оснащення, прогресивність його конструкції і технічний стан;

б) відповідність санітарно-гігієнічних умов нормативним вимогам; об’єми ручної і важкої фізичної праці; наявність монотонної праці;

в) відповідність технологічних процесів, устаткування, оснащення, інструменту і засобів контролю вимогам забезпечення високої якості продукції; рівень продуктивності устаткування.

8. На підставі комплексної оцінки робочі місця відносяться до одного із видів умов праці:

а) з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, зі шкідливими і важкими умовами праці, зі шкідливими умовами праці;

б) з особливо важкими умовами праці, із важкими умовами праці, зі

шкідливими умовами праці;

в) з особливо шкідливими та особливо важкими умовами праці, із важкими умовами праці, зі шкідливими умовами праці.

9. Дані оцінки робочого місця заносять:

а) до технологічної карти;

б) до особової справи працівника;

в) до Карти умов праці.

2.8 Колективні форми організації праці

Питання для контролю

1. Сутність колективної форми організації праці.
2. Соціально-економічне значення колективної форми організації праці.
3. Виробнича бригада основна форма колективної праці. Види виробничих бригад.
4. Технологічні, організації та економічні передумови організації виробничих бригад.
5. Організація праці в бригадах: основні напрямки

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Особливості здійснення управління бригадою.
2. Основні професійно-кваліфікаційні вимоги до складу бригади.
3. Підрядна форма організації праці в бригаді.
4. Організація праці в спеціалізованій бригаді.
5. Облік робіт в бригаді.
6. Оплата праці в підрядних колективах із застосуванням коефіцієнта трудової участі.
7. Соціально-економічна ефективність запровадження бригадної форми організації праці.

Задачі

Завдання 1. Використовуючи дані таблиці 2.4 дайте оцінку ефективності нової форми організації праці на підприємстві.

Таблиця 2.4- Показники діяльності окремих підрозділів підприємства

Показники	До переходу на орендний підряд			Після переходу на орендний підряд		
	Цех №1	Цех №2	Цех №3	Цех №1	Цех №2	Цех №3
Обсяг випущеної продукції, тис. грн.	12965	13180	14560	13025	13230	14610
Втрати робочого часу, люд-год.	1726	1340	2890	1265	1025	2560

Чисельність робітників, осіб.	328	265	480	312	250	462

*Завдання 2. В*изначте як зміниться трудомісткість і продуктивність праці робітників, які об'єднались у бригаду.

Затрати тижневого фонду робочого часу робітників до і після об'єднання в бригаду наведені в таблиці 2.5

Таблиця 2.5- Затрати тижневого фонду робочого часу робітників до і після об'єднання в бригаду (годин у розрахунку на 1 робітника)

Елементи затрат робочого часу, годин	До створення бригади	Після створення бригади
Підготовчо-завершальний час	2,6	0,9
Основний час	16,0	28,2
Допоміжний час	16,8	10,2
Час на обслуговування робочого місця	1,0	0,3
Витрати робочого часу з різних причин	3,6	0,4
Тижневий фонд робочого часу	40	40

Методичні рекомендації до виконання завдання 2

Зниження трудомісткості в результаті зменшення втрат робочого часу і непродуктивних затрат розраховуються за формулою:

$$T = \frac{\Sigma З_e}{Ф_T} \cdot 100\%, \qquad (2.13)$$

де T – зменшення трудомісткості, %;

$З_e$ – зниження трудомісткості за елементами затрат часу, год.;

$Ф_T$ – тижневий фонд робочого часу робітника (40 годин).

Приріст продуктивності праці ($\Delta П_П$) в результаті зниження трудомісткості визначаємо за формулою:

$$\Delta П = \frac{T}{100 - T} \cdot 100\%. \qquad (2.14)$$

Завдання 3. За даним таблиці 2.6 розрахуйте зменшення втрат робочого часу членами орендного колективу цеху протягом зміни при 8-годинному робочому дні, річну економію робочого часу за рахунок скорочення їх втрат, а також відносну економію (вивільнення) чисельності робітників. Всього у цеху працює 15 робітників.

Таблиця 2.6- Структура затрат робочого часу (у %)

Елементи затрат робочого часу	До переходу на оренду	Після переходу на оренду
1	**2**	**3**
Підготовчо-завершальний час	6,6	4,8
Основний час	51,6	64,1
Допоміжний час	8,2	7,9
Час на обслуговування робочого місця	4,3	4,5
Час відпочинку	4,0	2,9
Втрати часу:		
- з вини робітника	6,0	4,9
- з організаційних причин	15,0	7,0
- технічного порядку	4,3	3,9
Разом	**100,0**	**100,0**

Методичні рекомендації до виконання завдання 3

Зменшення втрат робочого часу членами підрядного колективу протягом зміни розраховується за формулою:

$$E_{р.ч.} = \frac{E_{с.р.ч.} \cdot 100\%}{Ф_З}, \qquad (2.15)$$

де $E_{р.ч.}$ – економія робочого часу членів колективу протягом зміни за рахунок скорочення втрат і непродуктивних затрат, %;

$E_{с.р.ч.}$ – скорочення втрат робочого часу у розрахунку на 1 робітника за зміну, хв.;

$Ф_З$ – змінний фонд робочого часу, хв.

Річна економія робочого часу членів підрядного колективу за рахунок скорочення втрат і непродуктивних затрат ($E_{р.р.ч.}$) розраховується за формулою:

$$E_{р.р.ч.} = E_{с.р.ч.} \cdot Ч \cdot Ф, \qquad (2.16)$$

де $Ч$ – чисельність робітників;

$Ф$ – річний фонд робочого часу 1 робітника.

Відносна економія (вивільнення) чисельності робітників ($E_ч$) за рахунок скорочення втрат робочого часу розраховується за формулою:

$$E_ч = \frac{E_{р.р.ч.}}{Ф}. \qquad (2.17)$$

Тести

1. *Форми організації праці – це:*

а) види організації праці залежно від чисельності працівників;

б) різновиди виробничих взаємозв’язків працівників із засобами

виробництва та між собою;

в) її різновиди, які відрізняються між собою особливостями вирішення окремих питань організації праці.

2. Колективні форми організації праці – це:

а) форма організації праці, при якій група працівників, об'єднаних спільним виробничим завданням, має колективне робоче місце, загальну матеріальну зацікавленість і відповідальність за результати праці;

б) виробниче завдання встановлюється підрозділу підприємства, заробітна плата нараховується всьому підрозділу;

в) група, сукупність людей, що працюють в одній організації (підприємстві, установі).

3. Види форм організації праці:

а) індивідуальна, колективна;

б) колективна, спеціалізована, комплексна;

в) колективна, підрядна, бригадна, контрактна.

4. Бригада – це:

а) організаційно-технічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій;

б) група людей, які виконують спільну роботу (завдання) і спільно зацікавлені у результатах роботи та несуть відповідальність за її результати;

в) військове з'єднання, що складається з військових частин (полків, батальйонів).

5. У залежності від способу поділу і кооперації праці при колективних формах організації праці можуть бути підрозділи:

а) з повним розподілом праці, з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;

б) з частковою взаємозамінністю, з повною взаємозамінністю;

в) з повним розподілом праці, з частковим розподілом праці.

6. Залежно від місця підрозділу в ієрархії управління на підприємстві колективні форми організації праці можуть бути:

а) ланцюговими, дільничними, груповими, цеховими;

б) комплексні, спеціалізовані;

в) підрядні, бригадні, контрактні.

7. За рівнем спеціалізації бригади можуть бути:

а) спеціалізовані, змішані;

б) спеціалізовані, змішані, комплексні;

в) комплексні, спеціалізовані.

8. Спеціалізованими називають такі бригади, які:

а) об'єднують працівників однієї професії (спеціальності), одного або різних рівнів кваліфікації;

б) складаються з працівників різних професії (спеціальностей) одного

або різних рівнів кваліфікації;

в) об’єднують всіх працівників підприємства.

9. Від чого залежить ефективність функціонування бригад?

а) організованості виробничих процесів;

б) рівня їх самостійності;

в) матеріально-технічного оснащення.

10.Підряд – це:

а) офіційно виділена частина підприємства, установи і працівники, за якими закріплене певне коло завдань, функцій робіт;

б) основний виробничий підрозділ підприємства, виробничої форми;

в) встановлення таких форм економічних відносин між колективом первинного підрозділу та адміністрацією підприємства, які максимально сприяють досягненню найбільш високих кінцевих результатів.

Змістовий модуль 3. Основи раціональної організації праці на підприємстві

2.9 Умови праці

Питання для контролю

1. Поняття умов праці. Чинники, які формують умови праці.
2. Класифікація умов праці.
3. Оцінка умов праці.
4. Основні напрямки поліпшення умов праці на виробництві.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Основні нормативно-правові документи, що регулюють умови праці.
2. Охарактеризуйте вплив шуму та освітлення на організм людини і її працездатність.
3. Поясніть вплив на людину стану повітряного середовища.
4. Роз’ясніть вплив вібрації на організм та працездатність людини.
5. Назвіть причини та шляхи запобігання монотонності праці.
6. Естетика на виробництві як складова умов праці.

Задачі

Завдання 1. За даними фотографії робочого дня на підприємстві на виконання важких фізичних робіт затрачено 14 тис. люд.-год. Загальний фонд часу роботи становив 22 тис. люд.-год. Яку долю у загальному фонді часу займає важка фізична праця?

Методичні рекомендації до виконання завдання 1

Коефіцієнт зайнятості важкою фізичною працею ($К_Ф$) *визначається за*

формулою:

$$K_{Ф} = \frac{\Sigma T_{Ф}}{\Sigma T_{О}}, \qquad (2.18)$$

де $T_{Ф}$ – час виконання важких фізичних робіт;

$T_{О}$ – загальний фонд робочого часу, люд.-год.

Завдання 2. Визначте вплив покращення умов праці на зниження виробничого травматизму у ковбасному цеху на основі таких даних: середньорічна чисельність робітників на об'єкті становила 29 осіб у базисному періоді і 35 осіб у звітному; в результаті нещасних випадків у базисному році 6 чоловік одержали травми із втратою працездатності на 86 люд.-днів. Після проведення ремонту приміщення кількість нещасних випадків знизилась до 2 з втратою працездатності на 28 люд.-днів.

Методичні рекомендації до виконання завдання 2

Для оцінки впливу покращення умов праці на зниження виробничого травматизму аналізуються в динаміці такі показники травматизму:

1) частота травматизму розраховується за формулою:

$$Ч_{Т} = \frac{К_{П}}{Ч_{С}}, \qquad (2.19)$$

де $Ч_{Т}$ – частота травматизму;

$К_{П}$ – кількість робітників, потерпілих від нещасних випадків;

$Ч_{С}$ – середньорічна чисельність робітників.

2) тяжкість травматизму, яка розраховується за формулою:

$$Т_{Т} = \frac{ЧД_{Н}}{К_{Н.В.}}, \qquad (2.20)$$

де $Т_{Т}$ – тяжкість травматизму;

$ЧД_{Н}$ – людино-дні непрацездатності;

$К_{Н.В.}$ – кількість нещасних випадків.

3) людино-дні непрацездатності одного робітника *($ЧД_{О}$)*, розраховуються за формулою:

$$ЧД_{О} = \frac{ЧД_{Н}}{Ч_{С}}. \qquad (2.21)$$

Завдання 3. Доберіть найбільш доцільні кольори для фарбування окремих виробничих підприємств:

- адміністративний корпус;
- склад сировини;
- цех з виробництва соків;
- магазин продовольчих товарів;
- кімната відпочинку;
- зал засідань;
- цех з виробництва тканин.

Методичні рекомендації до виконання завдання 3

При виконанні завдання врахуйте, що пастельні тони найбільш раціональні при розумовій роботі, яка вимагає великої зосередженості, і при тяжкій фізичній праці; теплі тони більш придатні для трудових процесів, при яких фізичні та розумові навантаження періодично змінюються. Яскраві бадьорі тони рекомендуються для фарбування приміщень при використанні переважно монотонних робіт.

Завдання 4. Впровадження комплексу заходів з покращення умов праці в цеху фасування (зниження шуму до гранично допустимого рівня, покращення роботи вентиляційних установок, підвищення освітленості (з 100 до 300 лк) дозволено знизити трудомісткість фасування 1 кг продукції з 15 до 11 сек.

Розрахуйте, наскільки збільшилась продуктивність праці після впровадження заходів, а також ріст продуктивності праці по підприємству в цілому, якщо середньосписькова чисельність працівників становила 85 осіб, а лінію фасування обслуговують 6 осіб.

Методичні рекомендації до виконання завдання 4

Ріст продуктивності праці на окремій ділянці в результаті впровадження заходів з покращення умов праці визначається за формулою:

$$П_{П} = \left(\frac{T_1}{T_2} - I \right) \cdot 100, \qquad (2.22)$$

де T_1 *і* T_2 – трудомісткість робіт до і після впровадження заходів.

Ріст продуктивності праці по підприємству в цілому визначається шляхом множення одержаного показника на коефіцієнт питомої ваги чисельності робітників дільниці у загальній чисельності робітників на підприємстві.

Тести

1. *Умови праці – це:*

а) сукупність елементів виробничого середовища, що здійснюють вплив на здоров’я та працездатність людини;

б) комплекс факторів, що характеризують виробничу ситуацію (умови) на робочих місцях;

в) сукупність факторів виробничої сфери, які впливають у процесі праці на стан працівника і результати виробничої діяльності.

2. *Психологічна межа умов праці визначається нормативом:*

а) перевищення якого потребує призупинення роботи;

б) за межами якого працівники відчувають незручності у роботі;

в) за межами якого працівники не відчувають незручності у роботі.

3. *Режим праці і відпочинку - це:*

а) встановлений порядок життя, праці, діяльності, відпочинку тощо;

б) чергування періодів праці і відпочинку, які дають змогу зберегти здоров'я працівників, підтримувати достатньо високий рівень їх працездатності і всебічний розвиток особистості;

в) система правил, дій, заходів.

4. Елементи умов праці обумовлені змістом праці та її організацією:

а) психофізіологічні;

б) морально-естетичні;

в) організаційно-технологічні.

5. За гігієнічною класифікацією праці умови праці поділяються на:

а) 5 класів;

б) 4 класи;

в) 3 класи.

6. Елементи умов праці, які сприяють формуванню позитивних емоцій у працівника:

а) естетичні;

б) морально-естетичні;

в) етичні.

7. Елементи умов праці, які характеризують взаємовідносини у трудовому колективі:

а) етичні;

б) соціально-психологічні;

в) етико-естетичні.

8. За рівнем механізації праці розрізняють такі елементи умов праці:

а) механічні;

б) технічні;

в) механізовані.

9. Фактори, що впливають на формування умов праці:

а) соціально-економічні, технічні, організаційні;

б) соціально-економічні, техніко-організаційні, природні;

в) соціально-економічні, техніко-організаційні, психофізіологічні.

10.Кодексом законів про працю України при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на:

а) 1 годину;

б) 1,5 години;

в) 2 години.

2.10 Режими праці та відпочинку

Питання для контролю

1. Режими праці та відпочинку, їх основні типи, сутність та значення для

підвищення ефективності праці.

2. Працездатність людини: роль організації праці в підвищенні працездатності працівників.

3. Гнучкі режими праці, їх сутність, умови застосування та ефективність.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Сутність і критерії ефективності режимів праці та відпочинку.
2. Розкрийте особливості проектування змінних режимів праці та відпочинку.
3. Назвіть вимоги до проектування тижневих режимів праці та відпочинку.
4. Поясніть методику проектування місячних і річних режимів праці та відпочинку.
5. У чому полягають нестандартні режими праці та відпочинку?
6. Підготуйтеся до дискусії на тему: *«Тижневий режим праці та відпочинку студента».*

Задачі

Завдання 1. Складіть графіки змінності бригад у кондитерському цеху:

а) для перервного режиму праці за умов двозмінної та тризмінної роботи підприємства;

б) для безперервного режиму праці при двозмінній роботі.

При складанні графіків вкажіть тривалість кожної зміни.

Методичні рекомендації до виконання завдання 1

Графік змінності бригад можна зобразити у формі таблиці 2.7.

Таблиця 2.7- Графік змінності бригад

Зміни і їх тривалість	Числа місяця						
	1	2	3	4	5	6	7 і т.д.
І зміна – 8 годин	А	А	А	В	В	В	0
ІІ зміна - 8 годин	Б	Б	Б	А	А	А	0
ІІІ зміна – 7 годин	В	В	В	Б	Б	Б	0

А – 1-а бригада, Б – 2-а бригада, В – 3-я бригада, 0 – вихідний.

При розробці найбільш раціональних місячних режимів праці і відпочинку, врахуйте нормативну тривалість робочого тижня.

Завдання 2 Підготуйте найбільш раціональні тижневі режими праці і відпочинку (п'ятиденній і шестиденний) для робітників торгових і переробних підприємств при:

а) нормальній тривалості робочого дня;

б) скороченому робочому дні;

в) неповному робочому дні.

Визначте сферу застосування кожного із складених тижневих режимів праці і відпочинку.

Завдання 3. Розробіть найбільш раціональні річні режими праці і відпочинку для різних категорій робітників підприємства:

- директор;
- заступник директора;
- головний бухгалтер;
- менеджер з персоналу;
- маркетолог;
- робітник виробничого цеху;
- продавець магазину продовольчих товарів.

Методичні рекомендації до виконання завдання 3

При виконанні завдання визначте, в який час краще надати щорічну оплачувану відпустку конкретному працівникові. Рекомендований річний режим праці і відпочинку оформіть у вигляді таблиці 2.8.

Таблиця 2.8- Рекомендований річний режим праці і відпочинку

Категорія робітників	Місяці року						
	січень	лютий	березень	квітень	травень	червень	і т.д.
Директор	Р	Р	Р	Р	В	Р	
Головний бухгалтер	Р	Р	Р/В	В/Р	Р	Р	
і т.д.							

Умовні позначки: Р – робочий місяць, В – відпустки.

Тести

1. *Організація режиму праці і відпочинку – це:*

а) чергування часу роботи та відповідних перерв для зняття втоми;

б) сукупність заходів щодо організації режимів праці та відпочинку на підприємстві;

в) організація встановленого порядку життя, праці, діяльності, відпочинку тощо.

2. Режим праці й відпочинку – це:

а) система правил, дій, заходів, запроваджених для досягнення мети, здійснення завдань, реалізації програм;

б) встановлений порядок життя, праці, діяльності, відпочинку;

в) регламентоване чергування періодів роботи і перерв на відпочинок протягом робочої зміни, доби, тижня, року.

3. Тривалість робочого часу визначається:

а) рівнем розвитку виробництва;

б) рівнем розвитку виробництва та фізичними і психофізіологічними можливостями людини;

в) фізичними і психофізіологічними можливостями людини.

4. Режим праці та відпочинку, який включає кількість змін на добу, час відновлення працездатності між змінами:

а) місячний;

б) добовий;

в) тижневий.

5. Режим праці й відпочинку, який визначає кількість робочих та неробочих днів у даному періоді:

а) місячний;

б) річний;

в) тижневий.

6. Режим праці та відпочинку, який передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні:

а) річний;

б) місячний;

в) тижневий.

7. Кодексом законів про працю в Україні працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю:

а) не більше 2 годин;

б) 1 годину;

в) 5 годин.

8. Кодексом законів про працю в Україні тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою ніж:

а) сорок вісім годин;

б) сорок дві години;

в) сорок чотири години.

9. Нормативна тривалість робочого часу працівників не може

перевищувати:

а) 42 години на тиждень;

б) 40 годин на тиждень;

в) 44 години на тиждень.

10. Надурочні роботи для кожного працівника не повинні перевищувати:

а) трьох годин протягом двох днів підряд і 100 годин на рік;

б) чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік;

в) п’яти годин протягом двох днів підряд і 150 годин на рік.

2.11 Організація професійної підготовки робочих кадрів

Питання для контролю

1. Професійний відбір: сутність, типи і види професійного відбору.
2. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників як нормативний документ організації професійної підготовки.
3. Організація підвищення кваліфікації робітників.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Профорієнтація і професійний відбір в сучасних умовах.
2. Трудова адаптація працівника: сутність, методи, значення.
3. Зміст і структура Довідника кваліфікаційних характеристик працівників.
4. Організація підготовки кваліфікованих кадрів в середніх професійних закладах України.
5. Скласти план організації підвищення кваліфікації працівників обраного самостійно підприємства.
6. Підготуватися до дискусії на тему: «Професійна орієнтація та адаптація в умовах сучасності».

Тести

1. Кваліфікація працівника – це:

а) вид трудової діяльності, що вимагає певних знань, трудових навичок, умінь, щоб кваліфіковано виконувати певну роботу;

б) висока майстерність, професійне виконання своєї справи, глибокі професійні знання;

в) професійна здатність (зрілість) працівників, яка визначається наявністю знань, уміння, досвіду для якісного виконання фахових функцій.

2. Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців –

а) є нормативним документом, який вміщує загальні галузеві кваліфікаційні характеристики;

б) збірник нормативних документів, який вміщує кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і

видами робіт;

в) нормативним документом, який містить характеристики професій.

3. Трудова адаптація – це:

а) процес освоєння в трудовій організації, пристосування до особливостей побуту і традицій проведення вільного часу;

б) соціальний процес освоєння працівником нової трудової ситуації;

в) двосторонній процес між особою і новим для неї соціальним середовищем.

4. Адаптація, за якої відбувається освоєння організаційної структури підприємства (колективу):

а) суспільно-організаційна;

б) соціально-психологічна;

в) культурно-побутова.

5. При входженні працівника у виробниче середовище адаптація вважається:

а) вторинною;

б) первинною;

в) стартовою.

6. В процесі адаптації працівник проходить наступні стадії:

а) ознайомлення, пристосування, ідентифікація до нової групи;

б) ознайомлення, пристосування, асиміляції;

в) всі відповіді вірні.

7. Нормальний термін адаптації для різних категорій працівників складає:

а) від 6 місяців до року;

б) від 1 до 3 років;

в) від 3 до 5 років.

8. Професійний відбір – це:

а) процес відбору спеціалістів шляхом перевірки їхньої професійної придатності;

б) виявлення можливості формування медичної, соціальної і психофізіологічної придатності людини для виконання певної роботи;

в) медичне і психологічне обстеження працівника.

9. За характером ідентифікації розрізняють три категорії працівників:

а) байдужі, частково ідентифіковані і повністю ідентифіковані;

б) не ідентифіковані, частково ідентифіковані і повністю ідентифіковані;

в) не ідентифіковані, ідентифіковані і повністю ідентифіковані.

10. Невміння адаптуватися в трудовому колективі викликає:

а) конфлікти та стреси;

б) конфлікти;

в) явище виробничої та соціальної дезорганізації.

2.12 Дисципліна та мотивація праці

Питання для контролю

1. Дисципліна праці та її види.
2. Чинники, які формують трудову дисципліну.
3. Колективний договір і його роль в зміцненні дисципліни праці.
4. Економічний зміст та складові системи мотивації.
5. Сучасні форми і методи матеріального стимулювання персоналу
6. Методи нематеріальної мотивації трудової діяльності.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Поясніть роль організації праці в зміцненні трудової дисципліни.
2. У чому полягає матеріальна, трудова і статусна мотивація персоналу.
3. Сучасні форми і методи нематеріальної мотивації праці.
4. Мотиваційний моніторинг як умова ефективного впливу на поведінку персоналу.

Задачі

Завдання 1. Потенціальний сукупний фонд робочого часу ($Ф_П$) складає 2500 тис. люд.-год., фактичний ($Ф_Ф$) – 2030 тис. люд.-год. Різниця (470 тис. люд.-год.) розподіляється таким чином (люд.-год.):

- втрати через тимчасову непрацездатність – 83200;
- втрати з причин порушення трудової дисципліни – 600;
- цілоденні втрати в зв’язку з простоями через неритмічне постачання – 176000;
- внутрішньо змінні втрати робочого часу з організаційно-технічних причин – 204100;
- в зв’язку з наданням додаткових відпусток за шкідливі умови праці– 3300;
- інші організаційні причини – 2200.

Визначте загальний і часткові показники рівня організації праці, оцініть можливі поточні і перспективні резерви підвищення продуктивності праці.

Завдання 2. На підприємстві протягом року були зафіксовані порушення трудової дисципліни. Внаслідок спізнень на роботу та передчасного її закінчення робітниками втрачено за рік 246 годин, на розмови втрачено 36 годин. Через порушення трудової дисципліни окремими робітниками сумарні цілоденні втрати робочого часу за рік склали 58 днів. Чисельність працівників підприємства становить 857 осіб, а кількість робітників, які були охоплені спостереженням – 485 осіб. Плановий фонд робочого часу одного робітника за рік склав 237 днів. Дайте оцінку рівня трудової дисципліни на підприємстві.

Методичні рекомендації до виконання завдання 2

Рівень трудової дисципліни на підприємстві визначається за величиною внутрішньозмінних та цілоденних втрат робочого часу за формулою:

$$K_{Т.Д.} = \left(1 - \frac{\Sigma t_{ВВ}}{T_{ЗМ} \cdot n}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma t_{ВЦ}}{T_{ПЛ} \cdot n_1}\right), \quad (2.23)$$

де $K_{Т.Д.}$ – коефіцієнт трудової дисципліни;

$\Sigma t_{ВВ}$ – сумарні внутрішньозмінні втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни певної групі робітників, годин;

$\Sigma t_{ВЦ}$ – сумарні цілоденні втрати робочого часу через порушення трудової дисципліни, днів;

$T_{ПЛ}$ – плановий фонд робочого часу одного робітника за період, який розглядається, днів;

n – чисельність робітників, охоплених спостереженням;

n_1 – чисельність робітників у даному підрозділі.

Завдання 3. Розрахуйте коефіцієнт використання робочого часу, якщо внутрішньозмінні втрати робочого з вини робітників дільниці, де працює 25 робітників, склали 245 хв., тривалість зміни – 8 годин, цілоденних прогулів – 3 дні, місячний фонд робочого часу – 22 дні у розрахунку на 1 робітника.

Завдання 4. Розробіть систему матеріальної, нематеріальної та статусної мотивації персоналу однієї з наступних організацій: 1.Ресторан. 2. Готель. 3. Будинок відпочинку. 4. Завод продтоварів. 5. Магазин одягу. 6. Фабрика технічних паперів. 7. Взуттєва фабрика. 8. Банк. 9. Страхова компанія. 10. Будівельна компанія. 11. Автосалон.12. Супермаркет. 13. Салон мобільного зв'язку. 14.Салон краси. 15. Сервісний центр. 16. Авто перевізник. 17. Телеканал. 18. Туристична компанія. 19. Фотосалон. 20. Сільськогосподарське підприємство. 21. Юридична фірма. 22. Навчальний центр. 23. Видавництво. 24. Приватна клініка.

Тести

1. За систематичне порушення трудової дисципліни працівником застосовується:

а) догана, запис до трудової книжки;

б) догана, звільнення;

в) звільнення, запис до трудової книжки.

2. Дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше:

а) 1 тижня з дня його виявлення;

б) 1 місяця з дня його виявлення;

в) 1 року з дня його виявлення.

3. До застосування дисциплінарного стягнення повинен:

а) на загальних зборах заявити про свій намір;

б) винести догану;

в) зажадати від порушника трудової дисципліни письмового пояснення.

4. За кожне порушення трудової дисципліни може бути застосовано:

а) лише одне дисциплінарне стягнення;

б) два дисциплінарних стягнення;

в) три дисциплінарних стягнення.

5. Усвідомлення необхідності дотримання кожним членом суспільства юридично встановлених норм і правил поведінки визначає:

а) примусову дисципліну;

б) добровільну дисципліну;

в) самодисципліну.

6 Дисципліна, яка вимагає чіткого дотримання персоналом підприємства встановлених правил внутрішнього трудового розпорядку:

а) виробнича;

б) технологічна;

в) трудова.

7. Дисципліна, що передбачає точне виконання всіх вимог технології даного виробничого процесу, режимів і способів його ведення, технології діяльності:

а) технологічна;

б) виробнича;

в) трудова.

8. Мотивація праці – це:

а) метод психологічного впливу, заснований на використанні наявних або створених нових мотивів;

б) процес цілеспрямованого формування у людей зацікавленого ставлення до праці та її результатів;

в) процес впливу, спонукання до цільової дії, поштовх ззовні.

9. Спонукальні причини поведінки і дій працівника:

а) стимули;

б) мотив;

в) потреби.

2.13 Організація праці окремих категорій працюючих

Питання для контролю

1. Організація праці на вантажно-розвантажувальних та транспортних роботах.

2. Організація праці робітників, зайнятих контролем якості продукції.

3. Організація праці робітників, зайнятих ремонтом та міжремонтним обслуговуванням обладнання.

4. Організація праці керівників, професіоналів, фахівців, технічних

службовців.

5. Зміст праці менеджера.

6. Робота менеджера з документами.

7. Робота менеджера з проведення ділових зустрічей.

8. Робота менеджера з прийому відвідувачів.

9. Організація робочого місця менеджера.

Питання для індивідуальної роботи студентів

1. Організація праці на транспортних роботах.
2. Організація праці робітників, зайнятих контролем якості.
3. Організація праці допоміжних робітників.
4. Особливості організації праці в сфері послуг і торгівлі.
5. Підготуватися до дискусії на тему: "Основні напрямки підвищення ефективності праці допоміжних робітників".
6. Опрацювати кваліфікаційні характеристики посад: "Менеджер з персоналу", "Спеціаліст з питань вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).
7. Використовуючи Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників визначити кваліфікаційні характеристики:

а) економіста;

б) менеджера з персоналу.

8. Розробити дизайн кабінету топ-менеджера.
9. Охарактеризуйте вимоги, які висуваються до проектування та устаткування робочого місця менеджера.

Тести

1. Організація праці на вантажно-розвантажувальних роботах базується на:

а) переміщенні певної кількості вантажів у тонах, кубічних метрах, штуках за одиницю часу між окремими вантажно-розвантажувальними пунктами або через певний пункт;

б) основі вивчення вантажообігу і вантажопотоків у масштабі підприємства і окремих його цехів та складів;

в) суміщення професій і визначення черговості виконання ручних операцій на кількох одиницях устаткування.

2. Вантажообіг – це:

а) загальна кількість вантажів, що переміщуються за одиницю часу добу, місяць, квартал, рік;

б) загальний обсяг окремих вантажопотоків;

в) всі відповіді вірні.

3. Багатоверстатне обслуговування – це:

а) суміщення професій та визначення черговості виконання ручних

операцій на кількох одиницях устаткування;

б) один робітник працює одночасно на декількох верстатах, виконуючи ручні прийоми на кожному з них під час автоматичної роботи всіх інших;

в) група виконавців працює одночасно на декількох верстатах, виконуючи ручні прийоми на кожному з них під час автоматичної роботи всіх інших.

4. Види багатоверстатного обслуговування:

а) бригадне, маятникове, ремізне;

б) бригадне, ланцюгове, індивідуальне;

в) маятникове, збірне, радіальне.

5. При дефіциті робочої сили застосування багатоверстатного обслуговування дає:

а) значні втрати обсягів діяльності;

б) найбільшу ефективність;

в) оптимізацію всіх виробничих процесів.

6. Планові ремонти залежно від змісту та трудомісткості робіт поділяються на:

а) поточний, середній, капітальний;

б) малий, середній, капітальний;

в) всі відповіді вірні.

7. Організація праці робітників, зайнятих ремонтним обслуговуванням обладнання:

а) система виробничих взаємозв’язків працівників з ремонтним обслуговуванням обладнання і між собою, що утворює певний порядок організації та здійснення процесу праці;

б) комплекс операцій з підтримання працездатності або справності устаткування в процесі його використання за призначення, а також у період очікування, зберігання та транспортування;

в) свідома доцільна діяльність людей спрямована на ремонтне обслуговування обладнання, що утворює певний порядок організації та процесу праці.

8. Комплекс операцій з відновлення робочого стану обладнання чи його складових частин – це:

а) міжремонтний період;

б) ремонт;

в) ремонтний цикл.

9. Міжремонтне обслуговування обладнання передбачає:

а) обслуговування обладнання від часу введення устаткування в експлуатацію до першого капітального ремонту;

б) обслуговування обладнання між двома черговими капітальними ремонтами;

в) всі відповіді вірні.

10.Організація праці робітників, зайнятих контролем якості продукції- це:

а) організація праці робітників, які забезпечують заданій рівень якості продукції при мінімальних витратах на її виробництво;

б) система виробничих взаємозв'язків робітників з контролем якості продукції і між собою, що утворює певний порядок організації та здійснення процесі праці;

в) всі відповіді вірні.

11.Які групи якостей характеризують сучасного менеджера?

а) особисті, адміністративні, професійні;

б) професійні, особисті, ділові;

в) ділові, психологічні, професійні;

г) особисті, ділові, адміністративні.

12. До основних задач наукової організації праці відносять:

а) соціальні, психологічні, науково-технічні;

б) економічні, психофізіологічні, суспільні;

в) економічні, соціальні, психофізіологічні;

г) фізіологічні, соціальні, економічні.

13. Розпорядчий вплив - це:

а) пряма адміністративна вказівка, яка має обов'язковий характер і адресується керованим об'єктам або особам;

б) адміністративна вказівка, яка не має обов'язкового характеру і адресується керованим об'єктам або особам;

в) розпорядчий документ, виданий керівником підприємства з метою вирішення основних і оперативних завдань;

г) письмова вимога керівника до підлеглих виконати визначене завдання.

14. Процес планування праці керівника повинен починатись з:

а) розробки плану визначений проміжок часу;

б) визначення найважливіших завдань;

в) аналізу використання робочого часу;

г) вибору особистих цілей.

15. Яку частину робочого часу менеджера доцільно використовувати на вирішення запланованих справ?

а)50%;

б)60%;

в)80%;

г) 40% .

16. Делегування повноважень - це:

а) передача підлеглому виконання завдання або діяльності зі сфери дій керівника;

б) чіткий та ефективний розподіл обов'язків, прав і відповідальності;

в) розширення обсягу функцій і завдань, що виконує організація;

г) підвищення оперативності та поліпшення якості управлінських рішень.

17. Нарада - це:

а) форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників управлінського процесу;

б) форма організації роботи постійно діючого органу (комітету, колегії, ради, комісії, групи);

в) спільна присутність у певному місці людей, об'єднаних конкретною метою;

г) засіб, взаємозв'язок між людьми, призначений для досягнення угоди, коли обидві сторони мають співпадаючі або протилежні інтереси.

18. Збори - це:

а) форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників управлінського процесу;

б) форма організації роботи постійно діючого органу (комітету, колегії, ради, комісії, групи);

в) спільна присутність у певному місці людей (працівників підприємства, підрозділу, членів товариства та ін.), об'єднаних конкретною метою
г) засіб, взаємозв'язок між людьми, призначений для досягнення угоди, коли обидві сторони мають співпадаючі або протилежні інтереси

19. Засідання - це:

а) форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників управлінського процесу;

б) форма організації роботи постійно діючого органу (комітету, колегії, ради, комісії, групи);

в) спільна присутність у певному місці людей (працівників підприємства, підрозділу, членів товариства та ін.), об'єднаних конкретною метою;

г) засіб, взаємозв'язок між людьми, призначений для досягнення угоди, коли обидві сторони мають співпадаючі або протилежні інтереси.

20. Переговори - це:

а) форма управлінської діяльності, змістом якої є спільна робота певної кількості учасників управлінського процесу;

б) форма організації роботи постійно діючого органу (комітету, колегії, ради, комісії, групи);

в) спільна присутність у певному місці людей, об'єднаних конкретною метою;

г) засіб, взаємозв'язок між людьми, призначений для досягнення угоди, коли обидві сторони мають співпадаючі або протилежні інтереси.

2.14 Управління організацією праці на підприємстві

Питання для контролю

1. Використання результатів аналізу організації праці для підвищення ефективності діяльності підприємства.

2. Комплексне проектування організації праці

Питання для самостійного вивчення

1. Мета і методи оцінки стану організації праці: візуальні, статистичні, графічні, техніко-економічні та соціальні.
2. Використання результатів аналізу організації праці для підвищення ефективності діяльності підприємства.
3. Підготовка спеціалістів з економіки, організації і нормування праці.
4. Управління організацією праці на державному рівні.
5. Підготовка до проведення ділової гри на тему: «Розробка, обґрунтування, впровадження заходів щодо вдосконалення організації праці у виробничому підприємстві».

Студенти розподіляються на 4 групи за напрямами:

1 група – поділ і кооперація праці, кадрове забезпечення;

2 група – організація і обслуговування робочих місць;

3 група – умови і охорона праці, режими праці і відпочинку;

4 група – мотивація персоналу.

Лідери груп – презентація розроблених заходів за напрямами.

Тести

1. Управління організацією праці – це:

а) процес цілеспрямованої дії на організаційні відносини, що виникають в процесі спільної діяльності;

б) сукупність методів і прийомів керівництва колективом людей;

в) сукупність методів керівництва працею на підприємстві.

2. Механізм управління організацією праці – це:

а) сукупність процесів, прийомів, методів, підходів управління персоналом;

б) організація управління суспільним виробництвом з притаманними йому формами, методами, засобами;

в) сукупність методів, засобів, прийомів, важелів, технологій дії суб’єкта управління на керований об’єкт.

3. Інноваційний тип управління організацією праці - це:

а) один із основних напрямів вдосконалення ручної праці та розвитку науково-технічного процесу;

б) корінне вдосконалення організації праці на основі нових технологій, забезпечення її відповідності параметрам технології;

в) організація управління суспільним виробництвом економічними методами;

4. Механізм управління організацією праці, що включає сукупність методів направлених на посилення економічної та матеріальної зацікавленості колективів підприємств:

а) організаційний;

б) соціально-психологічний;

в) економічний.

5. Механізм управління організацією праці пов'язаний з визначенням мети і програми організаційного розвитку:

а) організаційний;

б) соціально-психологічний;

в) економічний.

6. Організація праці на підприємстві – це:

а) суб'єкт управління;

б) об'єкт управління;

в) предмет управління.

7. Керівник певної дільниці в цеху, який відповідає за її виробничу діяльність:

а) майстер;

б) бригадир;

в) керівник.

8. Наука, яка визначає рух органів тіла людини під час виконання роботи з метою створення таких умов на робочому місці, які забезпечили б зручність і комфорт, підвищення продуктивності праці, зменшення затрат людської енергії:

а) евристика;

б) економіка;

в) ергономіка.

9. Масові громадські непартійні організації, що об'єднують на добровільних засадах робітників і службовців усіх професій:

а) кооперативи;

б) профспілки;

в) партії.

10.Діяльність керівних, інженерно-технічних працівників і службовців підприємств – це:

а) непродуктивна праця;

б) кваліфікована праця;

в) управлінська праця.

При вирішенні завдань, пов'язаних з визначенням рівня організації у виробничих колективах використовуються наступні методики:

Методика аналізу стану організації праці:

1. Загальний рівень організації праці на підприємстві визначається як середньогеометрична величина з восьми окремих коефіцієнтів, що відображають рівень організації праці по її окремих елементах.

1) Коефіцієнт поділу праці робітників (Кр.п.р):

$$Кр.п.п. = 1 - \frac{Тнп}{Тсм \cdot n - \sum Тпот}, \quad (2.24)$$

де Тнр - витрати часу, непередбачувані завданням, технологічною документацією або ТКС, хв;

Тзм - тривалість зміни, хв;

n - середньосписква чисельність робітників, осіб;

$\sum Тпот$ - сумарні втрати робочого часу, хв.

2) Коефіцієнт раціональності прийомів праці (Кп.п):

$$Кпп = 1 - \frac{(Т с - tп.р) \cdot М}{Тсм \cdot п}, \quad (2.25)$$

де Тс - середні витрати часу на виконання операції, хв;

*t*п.р - витрати часу на виконання операції, хв;

М - обсяг виконаної роботи в натуральному вимірі.

3) Коефіцієнт організації робочих місць (Кр.м):

$$Кр.м. = \frac{Нт.р.м}{n}, \quad (2.26)$$

де Нт.р.м - чисельність працівників, зайнятих на робочих місцях, що відповідають вимогам типових проектів, осіб;

n - середньоспискова чисельність працівників, осіб.

4) Коефіцієнт обслуговування працівників (До):

$$До = 1 - \frac{Тпот}{Тсм \cdot п \cdot с}, \quad (2.27)$$

де Тпот - сумарні втрати часу працівників через несвоєчасне обслуговуваня, хв;

с - кількість змін, у яких проводилося спостереження.

5) Коефіцієнт нормування праці (Кн.п) :

$$Кн.п. = \frac{nн.п}{n} \cdot Кн.н. \quad (2.28)$$

де *n*н.п - чисельність робітників, що працюють по нормах часу, вироблення, обслуговування, нормованими завданнями або нормативами чисельності, осіб;

n - середньоспискова чисельність робітників, осіб;

Кн.н - загальний коефіцієнт напруженості діючих норм.

6) Коефіцієнт умов праці (Ку.п):

$$Ку.п. = \frac{Ку.п1 \cdot n1 + Ку.п2 \cdot n2 + \ldots + Ку.пn \cdot nn}{n1 + n2 + \ldots + nn}, \quad (2.29)$$

де Ку.п1,…,Ку.п*n* – коефіцієнт умов праці на робочих місцях від 1 до *n;*

n - кількість робочих місць від 1 до *n.*

7) Коефіцієнт трудової дисципліни (Кт.д):

$$\text{Кт.д} = \left(1 - \frac{\text{Твн}}{\text{Тсм} \cdot n}\right) \cdot \left(1 - \frac{\text{Тцд}}{\text{Фр} \cdot n}\right), \qquad (2.30)$$

де Твн- сума внутрізмінних втрат робочого часу, викликаних порушеннями трудової дисципліни, хв;

Тцд- сума цілоденних втрат, викликаних порушеннями трудової дисципліни, днів;

Фр- плановий фонд робочого часу на один робітника за період, днів.

8) Коефіцієнт творчої активності працівників (Кт.а):

$$Кт.а. = \frac{n\text{т.а}}{n}, \qquad (2.31)$$

де nт.а - число працівників, що беруть участь у раціоналізації, винахідництві, творчих радах і т.п.

Загальний (інтегральний) коефіцієнт рівня організації праці (Ро) розраховується як середньогеометрична величина окремих коефіцієнтів.

$$\text{Ро} = \text{К1} \cdot \text{К2} \cdot \text{К3} \cdot ... \cdot \text{К}n. \qquad (2.32)$$

За показником використання сукупного потенційного фонду робочого часу рівень організації праці (Ро) розраховується як відношення використаного фонду робочого часу за розрахунковий період (Фр) до потенційного фонду робочого часу (Фп) за формулою:

$$Ро = \frac{\text{Фр}}{\text{Фп}}. \qquad (2.33)$$

Фонд використання часу визначається за даними табельного обліку або по статистичній звітності з праці із обов'язковим уточненням величини внутрішньозмінних втрат робочого часу за матеріалами фотографій робочого часу.

3 КОНТРОЛЬ ТА ОЦІНКА ПОТОЧНИХ ЗНАНЬ СТУДЕНТІВ

Мета поточного контролю – оцінити ступінь засвоєння теоретичного і практичного матеріалу та рівень знань студентів з відповідних розділів дисципліни, підготувати їх до складання модульного контролю та заліку.

Поточний контроль знань здійснюється під час проведення практичних занять шляхом опитування студентів з теоретичних питань, розв’язання тестів, задач обчислювального характеру та практичних ситуацій з відповідних тем курсу, а також заслуховування доповідей за тематикою реферативних робіт. Згідно з методикою рейтингової оцінки поточний рейтинг студента розраховується як сума балів за всіма видами практичних завдань та нарощується протягом семестру.

До засобів поточного контролю відносяться проведення модульного

контролю. Модульний контроль проводиться не рідше трьох разів за семестр шляхом письмового опитування студентів з теоретичних питань дисципліни, що розглянуті на лекційних заняттях і опрацьованих самостійно, а також розв'язання практичних завдань. Якість складання модулю оцінюється в балах за рейтинговою системою, а бали додаються до поточного рейтингу студентів.

Рівень поточних знань студентів навчання оцінюється відповідно до методики рейтингової оцінки. Розподіл балів для оцінки поточних знань студентів представлено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.- Поточний контроль за модулями

Модуль за тематичним планом дисципліни та форма контролю	Кількість балів
Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні засади організації праці	0…55
1. Конспект лекцій	0…1
2. Відвідування занять	0…4
3. Підготовленість до практичних занять	0…15
4. Активність	0…5
5. Уміння приймати рішення	0…5
6. Тестування (К)	0…10
7. Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідні роботи)	0…15
Змістовний модуль 2. Поділ та кооперація праці, організація трудового процесу і робочих місць	0…55
1. Конспект лекцій	0…1
2. Відвідування занять	0…4
3. Підготовленість до практичних занять	0…15
4. Активність	0…5
5. Уміння приймати рішення	0…5
6. Тестування (К)	0…10
7. Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідні роботи)	0…15
Змістовий модуль 3. Основи раціональної організації праці на підприємстві	0…55
1. Конспект лекцій	0…1
2. Відвідування занять	0…4
3. Підготовленість до практичних занять	0…15
4. Активність	0…5
5. Уміння приймати рішення	0…5
6. Тестування (К)	0…10

7. Виконання індивідуальних завдань (науково-дослідні роботи)	0…15

Таблиця 3.2- Підсумковий контроль

Модуль за тематичним планом дисципліни та вид контролю	**Кількість балів**
Змістовий модуль 1. Теоретико-методичні засади організації праці	0…100
Теоретичне питання	0…20
Практичне завдання	0…25
Результат поточного контролю	0…55
Змістовний модуль 2. Поділ та кооперація праці, організація трудового процесу і робочих місць	0…100
Теоретичне питання	0…15
Практичне завдання	0…30
Результат поточного контролю	0…55
Змістовий модуль 3. Основи раціональної організації праці на підприємстві	0…100
Теоретичне питання	0…25
Практичне завдання	0…20
Результат поточного контролю	0…55
Зважена семестрова оцінка	0…100

Таблиця 3.3 - Шкала оцінювання: національна та ECTS

Бали, набрані студентом за семестр	Оцінка національна	Оцінка ECTS
90-100	Відмінно	A - Відмінно
82-89	Добре	B - Дуже добре
75-81		C - Добре
66-74	Задовільно	D - Задовільно
60-65		E - Достатньо (задовольняє мінімальні критерії)
35-59	Незадовільно	FX - Незадовільно (з можливістю перескладати)
1-34		F - Незадовільно (з обов'язковим повторним курсом)

Наприкінці семестру на базі сукупного поточного рейтингу кожного студента визначається його середній бал і якість поточних знань оцінюється за системою: “Відмінно”, “Добре”, “Задовільно”, “Незадовільно”. Студенти, які

отримали “Незадовільно” до складання іспиту не допускаються і повинні відпрацювати вивчені теми.

Мінімальні вимоги до знань і вмінь студентів

Для успішного продовження подальшого навчання та отримання оцінки «задовільно», що відповідає мінімальним вимогам до знань з дисципліни «Організація праці» *студент повинен знати:*

- сутність та завдання організації праці;
- розвиток наукової організації праці в світі та Україні;
- суть економічної і соціальної ефективності організації праці;
- структуру трудового процесу та методи дослідження його організації;
- вплив раціоналізації трудових процесів на фінансово-економічні показники діяльності підприємства;
- форми поділу і кооперації праці на підприємстві;
- організацію робочих місць, їх обладнання, оснащення і обслуговування ;
- умови праці, методику їх оцінки та напрями поліпшення;
- режим праці та відпочинку, правові та нормативні документи, що їх регулюють;
- наукові основи професійної орієнтації та професійного відбору працівників;
- економічний зміст дисципліни праці;
- системи управління організацією праці на підприємстві.

Вміти :

- проводити аналіз трудового процесу;
- складати карту організації трудового процесу на робочому місці;
- проектувати раціональні форми поділу праці на підприємстві;
- проводити аналіз умов праці на підприємстві;
- планувати робоче місце відповідно до вимог наукової організації праці;
- проводити атестацію робочого місця;
- обґрунтувати план з раціоналізації робочих місць;
- розробляти оптимальні режими праці та відпочинку;
- обґрунтувати доцільність застосування різних форм і методів підготовки, перепідготовки робітничих кадрів, підвищення кваліфікації;
- розробити проект заходів щодо зміцнення дисципліни праці;
- розрахувати показники очікуваної економічної ефективності заходів з організації праці;

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : за станом на 15.05.2014 / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2014. – (Бібліотека офіційних видань).

2. Господарський кодекс України: за станом на 16.02.2015 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/436-15

3. Кодекс законів про працю України: станом на 8.02.20152015 [Електронний ресурс].- Режим доступу: / http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/120

4. Закон України "Про колективні договори і угоди": станом на 1.01.2015 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link

5. Закон України "Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності ": станом на 6.09.2014 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5026-17

6. Закон України "Про охорону праці": за станом на 1.01.2015 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2694

7. Закон України “Про відпустки” за станом на 1.02.2015 [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр

8. Закон України "Про оплату праці" : за станом на 1.01.2015[Електронний ресурс].- Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр

9. Адамчук В. В., Воротникова В. В., Маслова В. М., Никитин А. В. Организация и нормирование труда : Учеб. пособ. / В. В. Адамчук, В. В. Воротникова, В. М. Маслова, А. В. Никитин. – М.: ЗАО "Финстатинформ", 2004. - 301 с.

10. Балабанова Л. В., Сардак О. В. Організація праці менеджера: Підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сардак. – К., 2007. – 540 с.

11. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навч. посібник / П. Ю. Буряк, Б. А. Карпінський, М. І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури , 2004. - 440 с.

12. Васильков В. Г. Організація виробництва: Навч. посібник/ В. Г. Васильков. – К.: КНЕУ, 2003. – 524 с.

13. Вашко И.М. Организация и охрана труда: Курс лекций/ И.М. Вашко– Мн.: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2004. – 214 с.

14. VanDaele, Jasmien. "The International Labour Organization (ILO) In Past and Present Research," International Review of Social History 2008 53(3): 485–511, historiography

15. Виноградский Н. Д. Научная организация труда в торговле/ Н. Д. Виноградский. – К. : Вища шк. , 2004. - 168 с.

16. Герасимчук В.Г., Розенплентер А.Е. Економіка та організація виробництва: Підручник / В.Г. Герасимчук, А.Е. Розенплентер. – К.: Знання, 2007. – 678 с.

17. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посібник. 3-тє вид., випр. і доп . / О. А. Грішнова. – К. : Знання , 2007. - 559 с.

18. Гриньова В.М., Салун М.М. Організація виробництва: Підручник/ В.М. Гриньова, М.М. Салун. — К., 2009. — 582 с.

19. Данюк В. М. та ін. Організація праці: Підручник / В. М. Данюк. – К.: Вища школа, 2009. – 460 с.

20. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників [Електронний ресурс].- Режим доступу: sova.biz.ua.

21. Дячун О. В. Організація, нормування та оплата праці: Навч. посібник/ О. В. Дячун. – Львів, 2004. – 220 с.

22. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: Учебник/ А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 320с.

23. Завіновська Г. Т. Економіка праці : Навч. посібник / Г. Т. Завіновська. - К. : КНЕУ , 2003. - 300 с.

24. Золотарева Т.Н. Организация труда менеджера: Теория, методика, практика: Монография / Т.Н. Золотарева. – Донецк.: ДГУЭТ , 2003. - 100 с.

25. Ким С. А., Уразов В.А. Научная организация труда на конвейерных потоках обувных фабрик: Учеб. Пособие / С. А. Ким, В.А. Уразов. – М.: Легкая и пищевая промышленность, 2005. – 76 с.

26. Класифікатор професій. - К.: "Соцінформ", 2005. – 615 с

27. Ковальов В. М., Рижиков В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально-трудові відносини : Навч. посібник / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов. – К.: Центр навчальної літератури , 2006. – 256 с.

28. Кольцов Н.А. Научная организация труда : Учебник / Н.А. Кольцов. – М. : Высш. шк. , 2003. - 303 с.

29. Круш П.В., Подвігіна В.І., Гулевич В.О. та ін Організація виробництва: Підручник / П.В. Круш, В.І. Подвігіна, В.О. Гулевич. – К.: Каравелла, 2010. – 536с.

30. Лебедева С. Н., Мисникова Л. В. Экономика и организация труда: Учебник/ С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. – Мн: ООО "Мисанта", 2007.- 166 с.

31. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: Учебник/ Т.И. Леженкина . — М.: 2010. — 232 с.

32. Македошин А.А. Организация труда персонала: учеб. пособие / А.А. Маке-дошин, Э.Б. Молодькова, С.А. Перешивкин, О.А. Попазова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 188 с.

33. Медвецький О.О. Організація і стимулювання праці: Навчально-методичний посібник / О. О. Медведецький– К., 2006. – 180 с.

34. Международная организация труда. – Конвенция N150. О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация.// Управление персоналом. - 12/2000. - N12. - С.50-52.

35. Научная организация труда в системе управления персоналом компании// Управление персоналом. №12, - 2007. - С.53-56.

36. Нікітіна Г.О., Дробиш Л. В. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Метод. рекомендації і завд. контр. робіт/ Г.О. Нікітіна, Л. В. Дробиш. – Полтава : РВЦ ПУСКУ, 2006. – 50 с.

37. Нікітіна Г.О., Дробиш Л. В. Організація праці на підприємстві: Збірник ситуаційних завдань/ Г.О. Нікітіна, Л. В. Дробиш. – Полтава: РВВ ПУСКУ, 2004. – 87 с.

38. Нікітіна Г.О., Дробиш Л. В. Організація праці на підприємстві: Опорний конспект лекцій/ Г.О. Нікітіна, Л. В. Дробиш. – Полтава : РВВ ПУСКУ, 2003.- 51 с.

39. Новицкий Н. И. Организация производства на предприятиях: Учебно-метод. пособие / Н. И. Новицкий. – М..: Финансы и статистика, 2007. – 392 с.

40. Нойман Й., Тимпе К-П. Организация труда. Психофизиологические проблемы контроля и управления : Пер. с нем. / Й. Нойман, К-П. Тимпе. – М.: Экономика , 2004. - 104 с.

41. Оленич, Є. І. Організація праці: навч.-методичний посібник для самост. вивч. дисц./ Є. І. Оленич, О. М. Поплавська, С. Г. Рудакова; Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України, Київський нац. екон. ун-т імені Вадима Гетьмана . - К. : КНЕУ, 2013. – 279 с.

42. Organizational Behavior and Human Performance// Journal 525 B Street, Suite 1800 . - San Diego , USA

43. Організація діяльності державного службовця: навчальний посібник/ О.В. Захарова, О.О. Шумаєва, В.І. Мозговий, Л.Г. Вергізова, О.П. Соловйова, Л.М. Василишина. – Донецьк, 2013. – 342с.

44. Передерий Н. Организация труда руководителя фирмы на базе ЭВМ/ Н. Передерий // Управление персоналом. – 2005, - N6. – С.58-61.

45. Подоровская М. М. Организация труда. Конспект лекций. – 2-е изд., стереотип / М. М. Подоровская. – К.: МАУП, 2004. – 112 с.

46. Page R.E., Erber J. Levels of behavioral organization and the evolution of devision of labor.- Naturwissenschaften. 2002. Т. 89. № 3. С. 91-106.

47. Рофе А. Научная организация труда : Учеб. пособие / А. Рофе. - М.: МиК, 2005. – 320 с.

48. Скляревская В.А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: Ученик/ В.А. Скляревская .- М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012.- 340 с.

49. Довідник професій [Електронний ресурс].- Режим доступу: http://www.4uth.gov.ua/trade/directory/a.htm

50. Чайка Г. Організація праці: навчальний посібник / Галина Чайка. - К., 2007. – 420 с.