

# Организация нормирования труда

*Преподаватель:  
Сушко Анастасия Викторовна*

---



**Фредерик Тейлор** — американский инженер, основоположник научной организации труда и менеджмента.

### Ключевые положения

- 1. Основные задачи и принципы организации труда.**
- 2. Основные направления совершенствования организации труда в производстве.**
- 3. Структура кадров, движение кадров, списочная численность персонала и показатели ее измерения.**

# План лекции

---



# Организация труда -

**это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.**

## Элементы производственного процесса -

- **Предмет труда** - продукты, вещи, которые подвергаются воздействию человека в процессе производства (сырье, материалы).
  - **Средства труда** - орудия труда, с помощью которых или посредством которых человек воздействует на объекты, предметы труда (напильник, молоток).
  - **Средства производства** - совокупность средств и предметов труда, используемых в процессе производства материальных благ (машины и оборудование).
  - **Труд** - это деятельность человека направленная на предмет труда и средства труда.
-



# Основные принципы организации производства:

- 1. Принцип специализации** - это закрепление за каждым цехом, производственным участком, рабочим местом, технологически однородной группы работ или строго определенной номенклатуры изделий;
  - 2. Принцип непрерывности процесса** - обеспечение движения предмета труда с одного рабочего места на другое без задержек и остановок;
  - 3. Принцип пропорциональности** подразумевает согласованность в продолжительности и производительности всех взаимосвязанных подразделений производства;
  - 4. Принцип параллельности** предусматривает одновременное выполнение отдельных операций и процессов;
  - 5. Принцип прямоточности** означает, что предметы труда в процессе обработки должны иметь наикратчайшие маршруты по всем стадиям и операциям производственного процесса;
  - 6. Принцип ритмичности** состоит в регулярности и устойчивости хода всего процесса, что обеспечивает производство одинакового или равномерно увеличивающегося количества продукции за равные промежутки времени;
  - 7. Принцип гибкости** требует быстрой адаптации производственного процесса к изменению организационно-технических условий, связанных с переходом на изготовление новой продукции.
-



**Организация труда на предприятии представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы:**

- ✓ расстановку исполнителей в процессе производства;
- ✓ разделение и кооперацию труда;
- ✓ организацию рабочих мест;
- ✓ нормирование и стимулирование труда.



# Организация труда направлена на решение взаимосвязанных групп задач :

➤ **экономических** (экономия ресурсов, повышение качества продукции, рост результативности производства);

➤ **психофизиологических** (сохранение в процессе труда здоровья и устойчивой работоспособности человека, обеспечение содержательности труда);

➤ **социальных** (повышение привлекательности труда).





# Разделение и кооперация труда

это разграничение и обособление различных видов трудовой деятельности в процессе совместного труда.

## Формы разделения труда

- ✓ Технологическое
- ✓ Функциональное
- ✓ Квалификационное





# Различие понятия «профессия» и «специальность»

**Профессия** - определенный род деятельности человека, владеющий комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

*Например: машинист крана, слесарь, токарь.*

**Специальность** - конкретизация трудовой деятельности в рамках данной профессии.

*Например: машинист крана – машинист мостового крана.*

Если функции по определённой специальности охватывают всю сферу трудовой деятельности работника, то эта специальность соответствует профессии



# Кооперация труда

форма организации при которой исполнители объединяются для планомерного совместного участия в одном или разных процессах.





# Формы кооперации трудовой деятельности

- ✓ Межцеховая (цеха и службы)
- ✓ Внутрицеховая (участки и службы)
- ✓ Внутриучастковая (исполнители и бригады)
- ✓ Внутрибригадная (между членами бригады)

**В металлургии широкое применение получила бригадная форма организации труда**



# **Экономическая выгода кооперированного труда людей**

**Одновременный  
труд  
многих людей  
позволяет  
выполнять  
такую работу,  
которая  
непосильна для  
отдельных лиц**

**В совместном  
труде лучше  
используется  
рабочая сила**

**Развивается  
состоятельность  
и инициатива  
в труде,  
а также  
чувство  
коллективизма**

**Уменьшаются  
затраты  
средств  
производства  
(в расчете  
на единицу  
продукции  
или человека)**

# Классификация производственных бригад

1. **Специализированная бригада** – состоит из рабочих одной специальности или профессии и выполняет однородные виды работ. (например, бригада маляров в вагонном депо)
  2. **Комплексная бригада** – работники нескольких профессий выполняют комплекс технически разнородных, но взаимосвязанных видов работ (маневровая работа)
  3. **Сквозная (суточная) бригада** – рабочие двух и более смен, работающих в одной и той же рабочей зоне и на том же оборудовании.
  4. **Сменная бригада** – работники одной смены.
  5. **Укрупненная бригада** – состоит из отдельных профессиональных групп рабочих и выполняет технологически законченный цикл работ.
-



# Кадры предприятия: классификация и показатели движения

**Персонал предприятия** - совокупность физических лиц, состоящих в отношениях, регулируемых договором найма.

Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям.

# Классификация персонала :

**К специалистам** относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием.

**К руководителям** относят работников, занимающих должности руководителя предприятия.

**Младший обслуживающий персонал (МОП)** - это работники, выполняющие работы по поддержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а также другие подсобные рабочие (дворник).

**К ученикам** относятся лица, проходящие производственное обучение или частично участвующие в производстве.

**К служащим** относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции.

**К рабочим** относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг.

---



# Классификация рабочих :

**Рабочие предприятия подразделяются на:**

- ✓ **основных**
- ✓ **вспомогательных.**

К **основным** относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к **вспомогательным** - рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.

# Количественная характеристика трудовых ресурсов

Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная и среднесписочная численность работников.

## Показатели наличия и движения персонала предприятия

Численность персонала предприятия не остается постоянной. Она непрерывно меняется вследствие того, что предприятие в течение определенного периода осуществляет наем и увольнение работников.

Поэтому различают понятия:

- ✓ **списочный состав,**
- ✓ **среднесписочный,**
- ✓ **явочный состав работников.**



# Списочная численность работников предприятия

**это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.**

В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную работу, сезонную и временную работу сроком один день и более со дня зачисления их на работу.

В этом списке каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие по каким-либо причинам.

Трудовые книжки таких работников находятся в кадровой службе предприятия, а в приказе о назначении на работу оговорено, что речь идет о штатной должности.

---

# Списочная численность работников предприятия

$$Ч_{я} = \frac{t_j}{t_{min}} \times Ч_{я min}$$

Ч<sub>я</sub> - явочная численность рабочих для каждой операции;  
t<sub>j</sub> – нормативное время j-й операции;  
t<sub>min</sub> – нормативное время минимальной операции;

$$Ф_{к} = Ч \times Д \times Т_{см}$$

Ф<sub>к</sub> – календарный фонд времени;  
Ч – общая списочная численность всего персонала;  
Д- количество календарных дней в плановом периоде;  
Т<sub>см</sub> – продолжительность рабочего дня.

---



# СОВОКУПНЫЙ ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ФОНД ВРЕМЕНИ

Производственного коллектива представляет собой разность между величиной совокупного календарного фонда рабочего времени и суммарной величиной нерезервообразующих неявок и потерь

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\text{К}} - \left( \sum \text{НП} \times T_{\text{СМ}} + \sum \text{НПС} \right)$$

$\Phi_{\Pi}$  – совокупный потенциальный фонд времени;

НП – целосменные нерезервообразующие неявки и потери;

НСП – внутрисменные нерезервообразующие неявки и потери.

---

# Общий показатель (коэффициент) уровня организации

труда как по предприятию в целом, так и по отдельным его подразделениям может быть исчислен как отношение использованного фонда рабочего времени к потенциальному:

$$y_o = \frac{\Phi_{\text{и}}}{\Phi_{\text{п}}}$$

$\Phi_{\text{и}}$  – фактически использованный фонд рабочего времени;  
 $\Phi_{\text{п}}$  – совокупный потенциальный фонд времени.



# **Явочная численность**

**- это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д.)**

# **Среднесписочная численность**

**работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количества календарных дней месяца.**

# Показатели, характеризующие оборот кадров:

1) коэффициент приема кадров ( $K_{\text{п}}$ ) - отношение принятых работников ( $Ч_{\text{п}}$ ) к среднесписочному числу ( $Ч_{\text{с}}$ ):

$$K_{\text{п}} = Ч_{\text{п}} / Ч_{\text{с}};$$

2) коэффициент выбытия кадров ( $K_{\text{в}}$ ) - отношение числа выбывших ( $Ч_{\text{в}}$ ) к среднесписочному числу работников:

$$K_{\text{в}} = Ч_{\text{в}} / Ч_{\text{с}};$$

3) коэффициент текучести ( $K_{\text{т}}$ ) - отношение выбывших по причинам ( $Ч_{\text{вт}}$ , собственному желанию, за прогул, другие нарушения) к среднесписочному:

$$K_{\text{т}} = Ч_{\text{вт}} / Ч_{\text{с}};$$



# Показатели, характеризующие оборот кадров:

4) коэффициент замещения ( $K_3$ ) - отношение разности числа принятых и выбывших к среднесписочному составу:

$$K_3 = (Ч_п - Ч_в) / Ч_с;$$

5) коэффициент постоянства кадров ( $K_{\text{пост}}$ ) - отношение лиц, состоящих в списочном составе весь календарный год ( $Ч_к$ ), к среднесписочной численности:

$$K_{\text{пост}} = Ч_к / Ч_с.$$

**Благодарю за внимание**

---