

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»

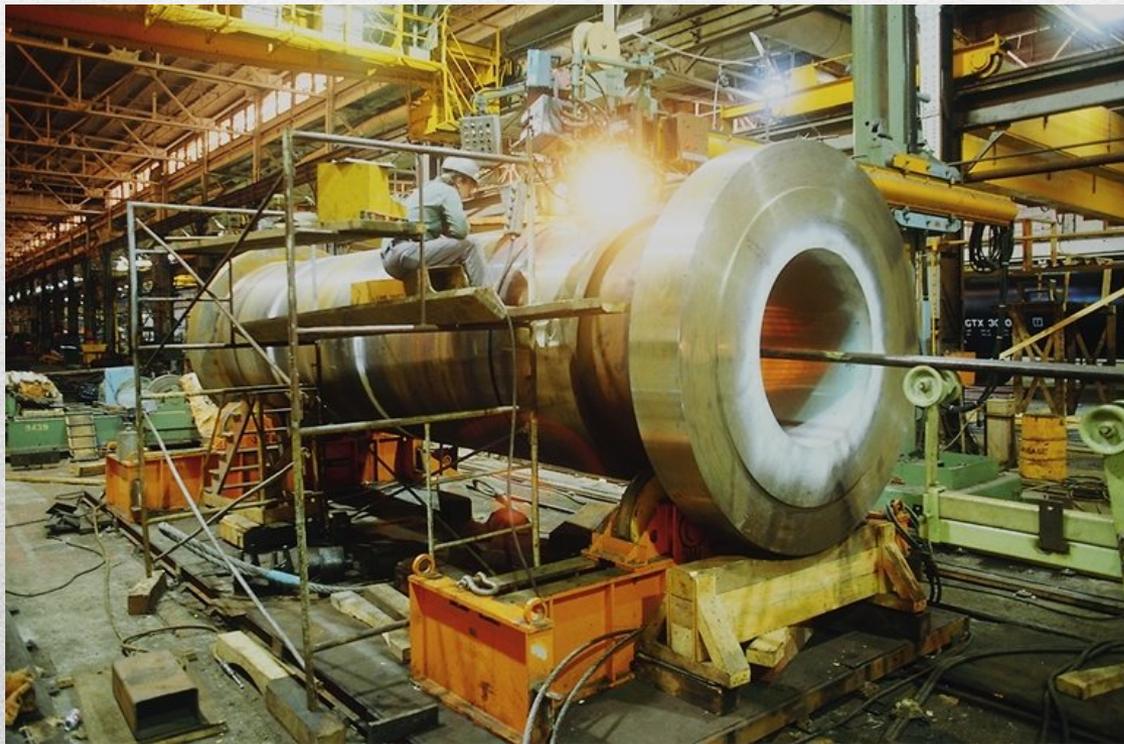
Профессия - определенный род деятельности человека, владеющий комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.
Например: машинист крана, слесарь, токарь.

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_я - явочная численность рабочих для каждой операции;
t_j – нормативное время j-й операции;
t_{min} – нормативное время минимальной операции;

$$\Phi_K = Ч \times Д \times T_{см}$$

Ф_к – календарный фонд времени;
Ч – общая списочная численность всего персонала;
Д- количество календарных дней в плановом периоде;
Т_{см} – 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

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

Φ_{Π} – 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
