# Содержание

Введение….…………..………………………………………………………………5

1. Элементы организации труда на предприятиях
   1. Понятие и экономическое значение организации труда……….……………...6
   2. Разделение, кооперация и нормирование труда………………………….….....9
   3. Оснащение рабочего места и его обслуживания…………………..……….…14
   4. Форма и система оплаты труда……………………………….………………..17
2. Анализ организации труда на предприятии ООО «Лисма-ЗМШИ»
   1. Оценка использования элементов научно-обоснованной организации труда……………………………………………………………………………..21
   2. Анализ затрат рабочего времени и производительности труда……………..37
3. Совершенствование системы планирования и организации труда на предприятии
   1. Зарубежный опыт организации труда…………………………………………42
   2. Оптимизация нормирования труда на предприятии…………………………44

Заключение…………………………………………………………………………46

Список использованной литературы……………………………………………..48

Приложения…………………………………………………………………………50

Введение

Труд как понятие обозначает целесообразную деятельность человека по производству продукции или оказания услуг и всегда связывается с физическими и психологическими затратами энергии. Труд, являясь источником производимых продуктов, услуг сам является товаром, который продается на рынке труда. Следовательно, на рынке труда продается процесс соединения энергии человека (его способностей, умений и вещества природы, в том числе и имеющего духовное происхождение), а цена труда в этом случае выступает в виде денежного эквивалента – заработная плата.

Организация труда – составная часть экономики труда – это организация труда людей в процессе производства. Она способствует рациональному соединению техники и персонала, оптимизирует эффективное использование живого труда, обеспечивает сохранение здоровья работников и повышения удовлетворенности трудом за счет изменения его содержания. Под организацией труда понимают деятельность по внедрению рекомендаций науки с целью рационализации процесса труда.

Нормирование труда – это часть организации труда на предприятии. Под нормированием труда понимают процесс установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ. Научно-обоснованные нормы предполагают учет технических и технологических возможностей производства, учет особенностей применяемых предметов труда, его физиологически оправданную интенсивность, нормальные условия труда.

Оплата труда или заработная плата – это часть фонда индивидуального потребления населения. Она распределяется между наемными работниками, участвующими в общественно полезном труде и управлении, по количеству и качеству их труда.

Цель исследования в данной работе является освещение теоретических основ организации труда, факторов на нее влияющих, выявление элементов организации труда и проведение анализа организации труда в ООО «Лисма-ЗМШИ», формулировка направлений по совершенствованию организации труда на данном предприятии.

**1.Элементы организации труда на предприятиях**

**1.1. Понятие и экономическое значение организации труда**

*Организация труда или организационные отношения*— это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассмат­ривается как составная часть экономики труда.

В условиях рыночной экономики возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей пред­посылкой существования и развития предприятий. Среди факторов эффективности существенное место занимает ор­ганизация труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого ре­зультата при низкой организации их обслуживания и наобо­рот, при научной организации труда можно получить от со­ответствующего технического оснащения производства мак­симальный результат.

Что же понимается под организацией труда на предпри­ятии? Для ответа на этот вопрос необходимо знать, что тер­мин «организация» имеет несколько значений.

В одном случае под организацией понимают строение, устройство чего-нибудь, его структуру, внутреннюю упоря­доченность, взаимное расположение частей какого-либо це­лого явления и т.д. В этом смысле организация обозначает некоторую систему, нечто установленное, продуманное, об­ладающее определенными свойствами. Определение, раскры­вающее понятие «организация труда» в указанном выше смыс­ле, называют *атрибутивным* (от слова «атрибут» сущест­венный признак, неотъемлемое свойство чего-либо), так как такое определение должно характеризовать существенное свойство рассматриваемого явления. В этом смысле органи­зация труда на предприятии — это система производствен­ных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществ­ления трудового процесса. Существенным свойством орга­низации труда является порядок трудового процесса в отли­чие от беспорядка как признака отсутствия организации труда.

В другом случае под организацией труда понимают функ­цию управления, связанную с установлением, изменением или упорядочением чего-нибудь. Это так называемый *функ­циональный* смысл термина «организация». В этом значении организация труда "на предприятии — это действия по уста­новлению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодейст­вий работников со средствами производства и друг с другом.

После раскрытия сущности организации труда на пред­приятии необходимо установить ее содержание, т.е. показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

Для этого отметим, что порядок осуществления трудово­го процесса предполагает, во-первых, установление цели дея­тельности; во-вторых, руководствуясь технологией производ­ства, установление перечня производственных операций и их последовательности; в-третьих, разделение всех видов ра­бот между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда; в-чет­вертых, приспособление рабочих мест для удобства работы; в-пятых, организацию обслуживания рабочих мест всякого рода вспомогательными работами; в-шестых, разработку ра­циональных приемов и методов труда; в-седьмых, установле­ние норм труда и системы его оплаты. Для обеспечения со­ответствующей организации труда необходимы также созда­ние на предприятии безопасных и здоровых условий труда, планирование и учет труда, воспитание дисциплины труда, подбор и подготовка кадров.

Решение перечисленных задач составляет содержание организации труда на предприятии, а ее элементами будут:

1. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

2. Разделение труда, т.е. расстановка работников по ра­бочим местам и закрепление за ними определенных обязан­ностей.

3. Кооперация труда, т.е. установление системы произ­водственной взаимосвязи между работниками.

4. Организация рабочих мест.

5. Организация обслуживания рабочих мест.

6. Разработка рациональных приемов и методов труда.

7. Установление обоснованных норм труда.

8. Создание безопасных и здоровых условий труда.

9. Организация оплаты и материального стимулирова­ния труда.

10. Планирование и учет труда.

11. Воспитание дисциплины труда.

Исходя из сказанного,*организация труда на предприятии* — это, с одной стороны, система про­изводственных взаимосвязей работников со сред­ствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, кото­рый складывается из разделения труда и его коо­перации между работниками, организации рабо­чих мест и организации их обслуживания, рацио­нальных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимули­рования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, перепод­готовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровью условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Организация труда на предприятии — это, с другой стороны, действия по установлению, упо­рядочению или изменению порядка осуществле­ния трудового процесса и связанных с ним про­изводственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования орга­низации труда. Кроме того, наука об организации труда обо­гащается новыми данными, возникает передовой опыт но­вых организационных решений.

Если производство чутко реагирует на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически внедряет его в свою практику, то мы вправе говорить о*науч­ной организации труда* (НОТ).

Анализ воздействия НОТ на производство позволяет выделить следующие ее функции.

*Ресурсосберегающая,* в том числе трудосберегающая, на­правлена на экономию рабочего времени, эффективное ис­пользование сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кро­ме того, экономия труда включает в себя не только эконо­мию средств производства, но и устранение всякого беспо­лезного труда. Это достигается рациональным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приемов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность НОТ на повышение качества про­дукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение — один из главных рычагов интенсифи­кации производства. В современных условиях прирост по­требности в топливе, энергии, металле и других материалах должен быть на 75-80% удовлетворен за счет их экономии. На это необходимо нацелить не только технологию, но и ор­ганизацию труда. Следовательно, одним из критериев науч­ности организации труда становится ее способность обеспе­чивать всестороннюю экономию затрат живого и прошлого труда.

*Оптимизирующая функция* проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда прогрессив­ному уровню технического вооружения производства, в дос­тижении научной обоснованности норм труда и интенсивно­сти труда, в обеспечении соответствия уровня оплаты труда его конечным результатам. Оптимизация в современных ус­ловиях — центральное направление в поиске путей решения различных задач в области организации труда.

*Функция формирования эффективного работника.* Это осу­ществление на научной основе профессиональной ориента­ции и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения квалификации. Требования к качеству подбора работников и к их профессиональному мас­терству в условиях перехода к рыночным отношениям суще­ственно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за свое­временные и правильные решения и действия. Научный под­ход к формированию кадров и к их подготовке — таково ве­ление времени, и это становится важной функцией НОТ.

*Трудощадящая функция* проявляется в создании благопри­ятных, безопасных и здоровых условий труда, в установле­нии рационального режима труда и отдыха, в использовании режима гибкого рабочего времени, в облегчении тяжелого труда до физиологически нормальной величины.

Забота общества об охране и укреплении здоровья лю­дей — дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственны­ми условиями. Одна из функций НОТ в том и состоит, чтобы способствовать сохранению здоровья трудящихся на произ­водстве.

*Функция возвышения труда.* Это чрезвычайно важная функция организации общественного труда в цивилизован­ном государстве. Нельзя говорить о НОТ, сколь бы экономи­чен ни был труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлением к высоко содержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для гармоничного развития челове­ка, повышение содержательности и привлекательности тру­да, искоренение рутинных и примитивных трудовых процес­сов, обеспечение разнообразия труда и его гуманизации.

*Воспитательная и активизирующая функции* направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень органи­зации труда способствует формированию этих качеств работ­ника, а чем выше качества исполнителей, тем выше и уро­вень организации труда.

Понимание функций НОТ позволяет обеспечить всесто­ронний, комплексный подход к решению проблем организа­ции труда на предприятии, более четко представить меха­низм воздействия НОТ на работника и само производство. Функции НОТ — это ее свойства и признаки. Для научной организации труда должно быть характерным единство ука­занных функций.

# 1.3. Оснащение рабочего места и его обслуживание

Необходимая часть организации труда*— организация рабочих мест.* Рабочее место — это первичное звено произ­водства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих (если рабочее место коллективное), оснащенная не­обходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается сис­тема его оснащения и планировки, подчиненная целям про­изводства. Эти решения, в свою очередь, зависят от характе­ра и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

В зависимости от специфики производства рабочие мес­та могут быть специализированными и универсальными, ин­дивидуальными и коллективными, стационарными и подвиж­ными, одно-станочными и многостаночными, постоянными и временными, а также рабочими местами ручной работы, механизированными, автоматизированными, аппаратными, рабочими местами служащих и др.

Оснащение рабочего места складывается из совокупно­сти средств, необходимых для осуществления производствен­ного процесса. К ним относятся: основное технологическое и вспомогательное оборудование; технологическая оснастка — рабочий и мерительный инструмент, приспособления, за­пасные части; организационная оснастка — средства связи и сигнализации, рабочая мебель, тара; рабочая документация; средства коммуникации для подачи на рабочее место сырья, материалов, энергии; хозяйственный инвентарь для поддер­жания чистоты и порядка и др.

Полное и комплектное оснащение рабочего места по­зволяет наилучшим образом организовать процесс труда. Для этого необходима рациональная планировка средств оснаще­ния — размещение их на рабочем месте так, чтобы обеспечивалось удобство их обслуживания, свободный доступ к меха­низмам и их отдельным узлам, требующим регулирования и контроля, экономия движений и перемещений работника, удобная рабочая поза, хороший обзор рабочей зоны, безо­пасность труда, экономия производственной площади, нали­чие проходов, подъездов и проездов для транспортных средств, взаимосвязь со смежными рабочими местами и с местом бри­гадира, мастера, другого руководителя.

Проводимые аттестации рабочих мест позволяют выяв­лять отступления от нормативных требований к ним и совер­шенствовать организацию рабочих мест в соответствии с тре­бованиями научной организации труда. По результатам атте­стации малоэффективные рабочие места могут упраздняться, при этом появляется возможность более рационального ис­пользования производственных площадей, установки совре­менного высокопроизводительного оборудования и интен­сификации производственного процесса.

Уровень организации труда на рабочем месте зависит также от совершенства системы его обслуживания.*Органи­зация обслуживания рабочих мест* предполагает

* своевремен­ное обеспечение рабочих мест всем необходимым, включая техническое обслуживание — наладку, смазку, регулировку;
* ремонтное и межремонтное обслуживание; обеспечение сырь­ем, материалами, полуфабрикатами, комплектующими изде­лиями, инструментом;
* подачу необходимых видов энергии — тепла, электроэнергии, сжатого воздуха; межоперационный и финишный контроль качества продукции;
* хозяйственное обслуживание — уборку, чистку оборудования; транспорт­ное обслуживание и т.д.

Чтобы организовать обслуживание рабочих мест, необ­ходимо решить следующие вопросы:

— определить, в каких видах обслуживания нуждается каждое рабочее место;

— по каждому виду обслуживания установить его норму, т.е. обосновать объем обслуживания в смену, месяц, год;

* установить регламент обслуживания, т.е. график, пе­риодичность и последовательность;
* закрепить выполнение обязанностей по обслужива­нию за строго определенными исполнителями.

Эффективность обслуживания рабочих мест может быть достигнута лишь при соблюдении: принципа предупредитель­ности обслуживания, предусматривающего выполнение со­ответствующих работ до того, как процесс производства пре­рвется в силу несвоевременного их выполнения; принципа оперативности обслуживания — быстроты реагирования на возможные сбои производства; принципа комплексности, выражающегося в обеспечении разностороннего обслужива­ния по всем его видам; принципа плановости, заключающе­гося в проведении расчетов потребности в видах, сроках и объемах обслуживания каждого рабочего места.

Прогресс в системах обслуживания рабочих мест состо­ит в переходе от дежурного обслуживания, т.е. обслуживания по вызову с места остановки производства, к стандартному обслуживанию, основанному на расчетах норм обслужива­ния и реализации планово-предупредительного проведения обслуживающих работ.

Достижение эффективных решений по организации ра­бочих мест и систем их обслуживания облегчается использо­ванием разработанных типовых проектов организации труда для массовых профессий рабочих и служащих. Типовой про­ект организации труда — это, как Правило, средоточие пере­дового опыта организации труда, в котором находят отраже­ние все принципиальные вопросы организации труда, в том числе вопросы оснащения и планировки рабочих мест, орга­низации их обслуживания.

**1.4. Формы и системы заработной платы**

Вопросы*оплаты и материального стимулирования работ­ников* представляются также составной частью организации труда.

Формы и системы заработной платы представляют собой способы установления зависимости величины заработной платы рабочих от количества и качества затраченного ими труда с помощью совокупности количественных и качественных показателей, отражающих результаты труда. Основным назначением форм и систем оплаты труда является обеспечение правильного соотношения между мерой труда и мерой его оплаты.

Формы и системы заработной платы рабочих предопределяют: способ оценки меры труда и измерение труда для его оплаты (через рабочее время, выработанную продукцию, индивидуальные, коллективные и конечные результаты); характер функциональной зависимости, установленной между мерой труда и его оплатой, пропорции изменения заработной платы в зависимости от тех или иных количественных и качественных результатов труда. Измерителями затрат труда является рабочее время и количество изготовленной продукции (выполненных операций).

В соответствии с этим на предприятиях отраслей материального производства применяются две формы оплаты труда рабочих - повременная и сдельная. При повременной оплате мерой труда выступает отработанное время, а заработок рабочему начисляется в соответствии с его тарифной ставкой (исходя из присвоенного разряда) или окладом за фактически отработанное время. При сдельной оплате мерой труда является выработанная рабочим продукция (выполненный объем работ), поэтому его заработок прямо зависит от количества и качества произведенной продукции, т.е. начисляется за каждую единицу продукции - штуку, килограмм, метр и т.д., исходя из установленной сдельной расценки.

При выборе той или иной формы и системы оплаты труда необходимо учитывать объективные условия: характер применяемого оборудования, особенности технологических процессов и организации производства, формы организации труда, требования к качеству продукции, использование трудовых и материальных ресурсов.

Применение сдельной формы оплаты труда целесообразно в следующих условиях: наличие реальных возможностей увеличения выработки продукции при сокращении затрат времени на единицу продукции; возможность рабочих (бригад) увеличивать выпуск продукции при стабильной технологии и соответствующем качестве продукции; при потребности производства в увеличении выпуска продукции на данном участке (рабочем месте), даже при незначительных возможностях. Применение эффективно при следующих условиях: строго регламентированные аппаратурные автоматизированные и гибкие автоматизированные производства, где рабочий (группа рабочих) не может влиять на технологическое (машинное) время.; высокие требования к качеству продукции (работ), которые непосредственно зависит от рабочих; на рабочем месте можно реально увеличить выработку продукции, а производству столько продукции не потребуется.

Основой оплаты при той и другой форме оплаты труда служит тарифная система, включающая различные нормативы, которые позволяли определить уровень заработной платы в зависимости от количества и качества труда, его характера и условий квалификации рабочего.

Тарифная система состоит из трех элементов: тарифных ставок, тарифных сеток и тарифно-квалификационных справочников.

Тарифная ставка показывает абсолютный уровень оплаты труда рабочего в единицу времени. Такой единицей во всех отраслях является час. Тарифные ставки устанавливаются правительством и различаются по отраслям. Внутри отрасли они зависят от условий и характера труда.

В нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности, как и в других отраслях, в зависимости от условий труда (нормальные, вредные и тяжелые, особо вредные и особо тяжелые) приняты три вида ставок. Кроме того, ставки дифференцируются в зависимости от интенсивности труда. Так как труд сдельщиков более напряжен, чем повременщиков, то их тарифные ставки соответственно выше.

Тарифная ставка позволяет дифференцировать оплату в зависимости от сложности выполняемой работы, создать правильные соотношения в оплате труда в соответствии с квалификацией рабочего. Она так же служит для определения соотношений в оплате труда различной квалификации. Сетка состоит из тарифных коэффициентов, показывающих, во сколько раз работа работника соответствующего разряда сложнее, чем предыдущего. В нефтеперерабатывающей и в нефтехимической промышленности принята шестиразрядная сетка. Тарифные коэффициенты увеличиваются прогрессивно, что создает заинтересованность в повышении квалификации.

Тарифно-квалификационный справочник служит основой для определения разряда рабочего и выполняемых работ в отрасли в зависимости от их сложности. С помощью тарифно-квалификационного справочника определяют число разрядов по каждой профессии и специальности.

Таким образом, тарифная система дает возможность правильно оценить затраты труда в соответствии с его качеством. Важным дополнением к ней являются районные коэффициенты. Они введены для выравнивания оплаты труда работников, занятых в районах страны, не равноценных по природно-климатическим условиям.

Каждая из форм оплаты труда разделяется на ряд систем. Так сдельная заработная плата подразделяется на прямую, сдельную, сдельно - премиальную, сдельно - прогрессивную, косвенную и аккордную.

В зависимости от учета труда каждая система может быть индивидуальной и бригадной.

Повременная оплата труда разделяется на простую повременную и повременно-премиальную. Повременную систему применяют в тех случаях, когда труд не поддается нормированию и результаты производства не в полной мере зависят от количества затраченного труда.

Кроме тарифного заработка рабочих существуют разные доплаты: за расширение зоны обслуживания, совмещение профессий, выполнение работ временно отсутствующего и прочие доплаты.

За выполнение качественных и количественных показателей рабочие премируются. Показатели премирования устанавливаются с учетом задач и условий производства предприятием и утверждаются его руководителем по согласованием с комитетом профсоюза.

Заработная плата инженерно-технических работников и служащих обычно складывается из 2-х частей: должностного оклада и премий за качественные и количественные показатели работы.

Итак, организация труда –достаточно трудоемкое занятие, требующее специальных знаний по нормированию, кооперации и разделении труда. Для эффективной организации труда на предприятий необходимо, во-первых, установление цели дея­тельности; во-вторых, руководствуясь технологией производ­ства, установление перечня производственных операций и их последовательности; в-третьих, разделение всех видов ра­бот между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда; в-чет­вертых, приспособление рабочих мест для удобства работы; в-пятых, организацию обслуживания рабочих мест всякого рода вспомогательными работами; в-шестых, разработку ра­циональных приемов и методов труда; в-седьмых, установле­ние норм труда и системы его оплаты. Для обеспечения со­ответствующей организации труда необходимы также созда­ние на предприятии безопасных и здоровых условий труда, планирование и учет труда, воспитание дисциплины труда, подбор и подготовка кадров.

1. **Анализ организация труда на предприятии ОАО «Лисма»**

**2.1. Оценка использования элементов научно-обоснованной организации труда**

Открытое акционерное общество "ЛИСМА", созданное на базе Саранского производственного объединения "СВЕТОТЕХНИКА", - одно из тех предприятий, чья продукция - источники света и светотехническая арматура - хорошо известна не только в России, но и за ее пределами. Сегодня она используется во многих отраслях промышленности. Она дает свет атомным ледоколам и поездам, самолетам и автомобилям, театрам и киностудиям, улицам городов и цехам предприятий; лампы с товарным знаком "ЛИСМА" освещают дома россиян.

В настоящее время ОАО "ЛИСМА" - крупнейшая светотехническая фирма России и СНГ. Оснащенная высокопроизводительным оборудованием, она осуществляет весь процесс производства: от научной разработки до выпуска готовой продукции. Имея большой научно-технический потенциал, предприятие постоянно работает над обновлением ассортимента новыми высокоэффективными видами источников света для различных отраслей промышленности. Большое внимание уделяется качеству продукции.

Ассортимент продукции выпускаемый ОАО "Лисма" очень широк. Это и огромная номенклатура самых разнообразных источников света, промышленные и бытовые светильники, а также рассеиватели к ним, стартеры и стеклотара. Комплекс предприятий ОАО "Лисма" дает потребителям около 77% всей светотехнической продукции России, а 80% ассортимента источников света вообще не имеют отечественных аналогов. Неизменно высокий уровень качества нашей продукции подтвержден многими призами и наградами, как российского, так и международного значения.

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

Важным признаком НОТ является ее направленность на решение взаимосвязанное групп задач:

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

— психофизиологических (оздоровление производствен­ной среды, гармонизация психофизиологических нагрузок на человека, снижение тяжести и нервно-психической напря­женности труда);

— социальных (повышение разнообразия труда, его со­держательности, престижности, обеспечение полноценной оплаты труда).

Развитием представлений о задачах НОТ являются по­ложения о ее*функциях***,** т.е. специфических особенностях проявления НОТ на предприятии, ее воздействии ни различ­ные стороны производства. Категория «функция» предостав­ляет возможность конкретизировать общие задачи НОТ, вы­делить в пределах каждой из них особенные направления воздействия НОТ на производство и его субъект — человека, выявить принципиальные различия между организацией труда научной и «обычной», которая зачастую упускает важные моменты в организации трудовой деятельности, что чревато потерями для производства.

Особенно следует подчеркнуть последнее обстоятельст­во. Нередко можно встретить мнение, что слово «научная» излишне в понятии «научная организация труда». Некото­рые авторы считают даже, что ненаучной организации труда вообще быть не может, а поэтому понятие организация труда уже предполагает ее научность. С подобным мнением согла­ситься нельзя. Понятие «научная организация труда» возникло и закрепилось в обиходе как антитеза, противопоставление всему стихийному, случайному, рутинному в организации труда, которое еще довольно распространено на производст­ве. Слово «научная» дает качественную характеристику орга­низации труда.

На анализируемом предприятии используется функциональная форма разделения труда с элементами профессиональных и квалификационных форм разделения труда, т.е. в зависимости от характера выполняе­мых работниками функций на производстве и участия их в производственном процессе, работники делятся на рабочих, служащих, младший обслуживающий персонал, сторожевую и пожарную охраны, учеников. В свою очередь рабочие составляют функциональные группы основных рабочих и вспомогательных. Среди последних вы­деляются группы ремонтных и транспортных рабочих, кон­тролеров качества, рабочих по энергетическому обслужива­нию и т.д. Работники в сою очередь делятся по профессиям и квалификациям.

На предприятии используется межцеховая *формы кооперации труда,* на­правленная на обеспечение слаженного их взаимодействия по выпуску конечной продукции предприятия;

Важнейшими направлениями совершенствования разде­ления и кооперации труда являются совмещение профессий, расширение зон обслуживания, многостаночная работа.

Положительной стороной организации труда на предприятии можно отметить *материальное стимулирование совмещения* профессий (должностей)

Выполнение работником в пределах продолжительности рабочего времени наряду со своей основной работой, которая обусловлена заключенным с ним трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии рассматривается как *совмещение профессий (должностей).*

Доплата за совмещение профессий, увеличение объема работ производится лишь по тем профессиям (должностям) и на тех участках, где отсутствие работника может повлиять на ухудшение показателей данного участка.

В целях повышения материальной заинтересованности и ответственности основных рабочих, непосредственно участвующих в технологическом процессе, рабочих обслуживающих и обеспечивающих рабочие места основных рабочих, инженерно-технических работников и служащих в выполнении установленных нормированных (сменных) заданий, функциональных (должностных) обязанностей вводится тарификация категорий сложности профессий и должностей и тарифные (должностные) оклады, имеющие по 4 подуровня оплаты труда по каждой категории сложности (см. Приложения 2, 3,4,5)

На основании среднегодовой оценки качества труда в Экономическом отделе формируются штатные расписания работников структурных подразделений, в которых устанавливаются тарифные оклады, коэффициенты качества труда и утверждаются директором.

Оплата труда руководителя корпоративного уровня предприятия устанавливается в соответствии с контрактами, заключенными с генеральным директором.

Изменение уровня оплаты труда производится по результатам работы каждого работника на основании среднегодовой оценки качества труда с учетом её тенденций в соответствии с методикой оценки качества труда работников.

По результатам положительной оценки работы за год на основании среднегодовой оценки качества труда:

* рабочим могут быть повышены квалификационные разряды (в пределах тарификации работ данного участка);
* инженерно-технические работники и служащие могут быть перемещены в следующую повышенную категорию сложности выполняемых работ.

Для вновь принятых работников тарифный оклад устанавливается по профессиям, должности (с учетом квалификационного разряда) –по 1-ому подуровню оплаты труда.

Квалификационные разряды рабочим устанавливаются на основании ведомости тарификации работ и профессий по структурным подразделениям.

Обязательным условием повышения квалификационного разряда, перевода на более высокую должность по результатам годовой оценки качества труда является написание работником реферата и положительная оценка его содержания.

Начисление заработной платы рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим производится ежемесячно по формуле:

ЗП=Токл.\*Кмр\*Ков\*(1+Ккт\*Ккт кор)+Д;

Где:

ЗП –заработная плата работника за отчетный месяц;

Токл. –тарифный оклад, установленный в штатном расписании с доплатами за условия и интенсивность труда;

Кмр –коэффициент межразрядной единицы;

Ков –коэффициент отработанного времени;

Ккт –коэффициент качества труда согласно штатному расписанию;

Ккт кор –корректирующий коэффициент качества труда на основании ежемесячной оценки качества труда;

Д –сумма доплат: за расширение норм и зон обслуживания, увеличение объема работ, за работу в ночное и вечернее время, праздничные, выходнын дни, другие доплаты.

Коэффициент межразрядной единицы устанавливается рабочим, непосредственно участвующих в технологическом процессе, если разряд выполняемой работы не соответствует присвоенному разряду. Кмр определяется как отношение тарифного оклада, соответствующий разряду выполняемой работы, к тарифному окладу, установленному работнику в штатном расписании.

Кмр устанавливается распоряжением по структурному подразделению по согласованию с экономическим отделом сроком не более 6 месяцев. Если в течение 6 месяцев работник не повысил свой квалификационный разряд, то коэффициент межразрядной разницы отменяется.

Коэффициент отработанного времени рассчитывается как отношение фактически отработанного времени к плановому балансу рабочего времени.

В практике организации труда на предприятии используются следующие *виды, размеры доплат*.

Доплаты за многосменный режим работы работникам предприятия устанавливаются в следующих размерах:

* при 3-х сменном режиме работы: за каждый час работы в вечернюю смену – 1,5 руб. ; за каждый час работы в ночную смену – 3 руб.
* При работе в 2-х сменном режиме с продолжительностью смены в 8 часов: за каждый час работы в вечернюю смену составляет 1,5 руб.;
* При работе в 2-х сменном режиме с продолжительностью смены более 8 часов: за каждый час работы только в одной смене в сутки, в которой не 50% рабочего времени приходится на ночное время ( с 22 до 6 часов утра) – 3 руб.
* При суточном дежурстве: за каждый час ночного времени –1,5 руб.
* Вышеуказанные доплаты производятся за фактически отработанное время в данном режиме на основании «Ведомости учета рабочего времени».

Доплаты за отклонения от нормальных условий труда устанавливаются в штатных расписаниях на основании «Карт условий труда на рабочем месте» с учетом превышения ПДУ на рабочих местах в баллах в следующих размерах:

* На работах с тяжелыми и вредными условиями труда при превышении ПДУ:

До 2-х баллов –65 руб;

От 2,1 до 4,0 –130 руб;

От 4,1 до 6, 0 –200 руб.

* На работах с тяжелыми и особо вредными условиями труда при превышении ПДУ:

От 6,0 до 8,0 балла –265 руб;

От 8,1 до 10,0 –330 руб;

Более 10,0 –395 руб.

* Доплаты за интенсивность труда рабочим, занятым активным трудом на конвейерах, поточных и автоматических линиях, устанавливаются в штатных расписаниях в зависимости от значения показателя коэффициента интенсивности рабочего на рабочем месте, рассчитанному согласно «Положению о доплатах за интенсивность труда рабочим» в следующих размерах:

##### При коэффициенте интенсивности равным

0,8 –65 руб.

от 0,81 до 0,85 –95 руб.

от 0,86 до 0,9 –120 руб;

от 0,91 до 0,95 –150 руб.

от 0,96 до 1,0 –200 руб.

Также используются доплаты за: совмещение профессий (должностей), расширение норм и зон обслуживания, профмастерство, стаж работы, наставничество, руководство бригадой, работу в выходные, праздничные дни производятся от тарифного (должностного) оклада с учетом доплат за условия и интенсивность труда по совмещаемой профессии.

В целях стимулирования работников за выполнение нормированных заданий, сокращения сроков выполнения заданного объема работ или выполнение их в установленный срок, но с меньшей численностью, соблюдения всех требований к качеству продукции (работ), выполнение функциональных (должностных) обязанностей по каждой профессии, бригаде, бюро устанавливаются оценочные показатели качества труда работников, которые по согласованию с профсоюзным комитетом утверждаются финансовым директором.

Оценка качества труда каждого работника производится в соответствии с методикой оценки качества труда работников.

Качество труда каждого работника за отчетный месяц отражается в коэффициентах качества труда (Ккт), который фиксирует достигнутые результаты труда, уровень выполнения нормированных (сменных) заданий, функциональных (должностных) обязанностей, трудовые усилия и инициативу работника, его поведение.

Для определение оценки качества труда на каждого работника ежемесячно оформляются «Листов оценки качества труда» (приложение 6)

Оценка качества труда проводится непосредственно руководителем работника (мастера, начальником бюро, и т.д.) С оценкой качества труда каждый работник знакомится пол роспись, где может выразить свое несогласие с оценкой его труда.

Минимальный уровень заработной платы работника, полностью отработавшему норму рабочего времени за месяц и выполнившего свои трудовые обязанности, нормированные (сменные) задания, должностные (функциональные) обязанности, не может быть ниже установленного штатным расписанием тарифного (должностного) оклада.

В целях обеспечения роста производительности труда, более эффективного использования рабочего времени и повышения качества выполняемых работ при повременной оплате труда, нормированные задания устанавливаются напряженные.

Нормированные задания представляют собой установленный объем работ, который должен быть выполнен одним или группой рабочих за определенный период времени с соблюдением требований к качеству продукции (работ).

С учетом специфики производства для основных рабочих, непосредственно участвующих в технологическом процессе, нормированные задания устанавливаются на основе технически-обоснованных норм выработки и времени и выражается в трудовых и натуральных показателях.

Для рабочих обслуживающих и обеспечивающих рабочие места основных рабочих, нормированные задания устанавливаются путем набора работ на определенный период времени на основе утвержденного производственного плана, графика планово-предупредительного ремонта, а также норм времени, норм обслуживания оборудования, нормативной численности рабочих.

Нормированные задания, необходимая численность для выполнения этого задания, оформляются и подписываются начальником участка, мастером, инженером по нормированию и организации труда, согласовываются с экономическим отделом и доводятся до рабочих за два дня до начала планируемого месяца.

Контроль за уровнем выполнения нормированных заданий, простоев, непроизводительных потерь рабочего времени ежедневно осуществляется мастером.

Основанием для изменения нормированных заданий является : замена и пересмотр норм, на основе которых они устанавливаются; внедрение организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда; улучшение организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершения производственных навыков рабочих.

В целях материальной заинтересованности рабочих в повышении качества выполняемых работ, постоянном совершенствовании трудовых навыков, достижении высокой производительности труда введены на предприятии доплаты за профессиональное мастерство наладчикам технологического оборудования (см.табл. 2.1.).

Таблица 2.1.

Доплата наладчикам технологического оборудования 4 разряда устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Присвоенный разряд | Непрерывный стаж работы на предприятии по данной профессии | Сумма доплаты (в руб.) |
| 4 | От 1 до 5 лет | 50 |
|  | От 5 до 10 лет | 70 |
|  | От 10 до 15 лет | 100 |
|  | Свыше 15 лет | 120 |

Установленная сумма доплаты за профессиональное мастерство может быть снижена или отменена за упущения в работе.

Коэффициент качества труда, премия за основные результаты хозяйственной деятельности на сумму доплаты не начисляются.

Сумма доплаты за профессиональное мастерство начисляется с учетом фактически отработанного времени.

ООО «Лисма-ЗМШИ» объективно оценивает квалификацию рабочих и делает ставку на *повышение оплаты труда высококвалифицированным рабочим.*

Уровень оплаты труда повышается только тем рабочим, которые выпускают продукцию без брака или квалифицированным обслуживанием рабочего места способствуют выпуску продукции высокого качества, достигли высокого мастерства в выполнении работ по своей профессии, постоянно выполняют смежные операции или работы смежных профессий, систематически способствуют своим трудом выполнению нормированных заданий бригадой, строго соблюдают технологическую и производственную дисциплину.

Высококвалифицированным рабочим устанавливаются доплаты за профессиональное мастерство в следующих размерах (см.табл.2.2.):

Таблица 2.2.

Доплаты за профессиональное мастерство

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Категории рабочих | Показатели, определяющие установление доплат | Сумма доплаты (в руб.) | | | |
| 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | Основные производственные рабочие | Изготовление продукции без брака и дефектов по вине рабочего в течение не менее 6 месяцев подряд | 200 | 350 | 450 |  |
| 2 | Вспомогательные рабочие, обслуживающие производство | Отсутствие простоев обслуживаемого оборудования, рабочих и брака по его вине | 100 | 200 | 350 | 450 |

Предприятие также заботится и о сохранении высококвалифицированных рабочих в своем штате и поэтому им устанавливается доплата к тарифному окладу за непрерывный стаж по данной профессии в ООО «Лисма-ЗМШИ» в следующих размерах (см.табл.2.3.):

Таблица 2.3.

Доплата к тарифному окладу высококвалифицированным рабочим за непрерывный стаж

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Непрерывный стаж работы на предприятии по данной профессии | Суммы доплат (в руб) |
| 1 | От 1 до 3 лет | 100 |
| 2 | От 3 до 5 лет | 200 |
| 3 | От 5 до 10 лет | 250 |
| 4 | От 10 до 15 лет | 300 |
| 5 | Свыше 15 лет | 450 |

На анализируемом предприятии определяется *порядок установления нормированных заданий* применительно к различным типам производства, характеру трудовых процессов, выполняемых рабочими с повременной системой оплаты труда, учету их выполнения.

Нормированные задания (индивидуальные, бригадные) устанавливаются на основе технически обоснованных норм выработки и времени, норм обслуживания, исходя из паспортной производительности оборудования.

Целью установления нормированных заданий является повышение материальной заинтересованности рабочих с повременной оплатой труда в выполнении заданного объема работ в установленное время соответствующего качества с наименьшими трудовыми затратами.

Нормированные задания рабочим устанавливаются на основании анализа всех существующих норм выработки и времени, норм обслуживания, других нормативных материалов, с учетом их доведения до технически обоснованных .

Для основных рабочих, непосредственно участвующих в технологическом процессе, объем работы устанавливаемый нормированным заданием выражаются в натуральных показателях (шт, тыс. шт, т.) или трудовых (нормо-часах).

Исходя из трудоемкости месячной программы, необходимой для выполнения установленного задания.

Рабочим, обслуживающим и обеспечивающим рабочие места основных рабочих, нормированное задание устанавливается путем набора работ на определенный период времени (смену, месяц) на основе утвержденного производственного плана (договора), графика планово-предупредительного ремонта и других нормативных документов.

Контроль за выполнением нормированных заданий осуществляется в структурных подразделениях мастерами, а также специалистами по организации и нормированию труда. Отчеты о выполнении нормируемых заданий предоставляется в экономический отдел.

Все работы, выполняемые рабочими, не связанные с основным нормированным заданием, подразделяются на дополнительные и непроизводительные.

К дополнительным работам относятся работы, связанные с отклонениями от технологии (временное внедрение дополнительной операции, изготовление деталей их другого материала, выполнение работы на другом оборудовании, несоответствие технических условий на постановку материалов, инструмента, оснастки), а также работы по исправлению брака и непредусмотренные нормированным заданием.

К непроизводительным работам относятся работы, при выполнении которых продукция не производится запуск линии в работу, переналадка, чистка оборудования, покраска оборудования, пробные работы на оборудовании после ремонта, наварка печи, профилактические работы, уборка производственных помещений, выполнение транспортно-складских работ и т.д.)

Все дополнительные работы, связанные с выпуском продукции, а также непроизводительные работы выполняемые в связи с производственной необходимостью должны нормироваться.

Непроизводительные работы, выполняемые вследствие вынужденных простоев нормируются (уборка производственных помещений, выполнение транспотрно-складских работ, подсобных работ).

Все нормируемые работы учитываются при определении уровня выполнения нормируемого задания.

Внутрисменные потери подразделяется на потери по недозагрузке рабочего и потери по прочим причинам.

Потерями по недозагрузке следует считать случай, когда рабочий вследствие различных причин обслуживает меньше оборудования, чем по норме.

К потерям по прочим причинам относятся: испытательный срок вновь принятых рабочих, перевод рабочих на легкий труд, медицинские осмотры в рабочее время и т.д.

Причинами простоев являются: отсутствие материалов, полуфабрикатов, знергоносителей, отсутствие или неисправность оснастки, оборудования, отсутствие транспортных или подъемных средств.

Учет дополнительных, нормируемых и ненормируемых непроизводительных работ, внутрисменных потерь и простоев осуществляется специалистами по нормированию и организации труда по сведениям, ежедневно предоставляемым мастерами.

На основании данных о дополнительных, нормируемых и ненормируемых непроизводительных работах, внутрисменных потерях и простоях определяется уровень выполнения нормированного задания.

### 1.2.Затраты рабочего времени и производительность труда

В целях ритмичной работы каждого структурного подразделения, обеспечения роста производительности труда необходим строгий учет и постоянный анализ всех возникающих отклонений от нормального хода производственного процесса: непроизводительных работ, потерь и простоев.

Для осуществления контроля и анализа всевозможных потерь и отклонений применяется показатель эффективности рабочего времени –коэффициент эффективности использования рабочего времени(КЭФ), который характеризует степень использования рабочего времени при производстве основной продукции, показывает, какая часть всего рабочего времени использовалась только на изготовление изделий, являющихся основными для данного подразделения.

Коэффициент эффективности рабочего времени определяется по формуле:

Тосн.

Кэф=---------;

Т пл.

Где Т осн. –время, затраченное на изготовление основной продукции (н/час);

Тпл. –плановый баланс рабочего времени.

Контроль за обеспечением рационального использования рабочего времени, сокращением непроизводительных потерь и максимального доведения значения коэффициента эффективности к единице возлагается на мастеров, инженеров по организации и нормированию труда завода.

Для оценки уровня производительности труда применяется система обобщающих, частных и вспомогательных показателей.

К обобщающим показателям относятся среднегодовая, среднедневная и среднечасовая выработка продукции на одного работающего в стоимостном выражении. Частные показатели - это затраты времени на производство единицы продукции определенного вида в натуральном выражении за один человеко-день или человеко-час. Вспомогательные показатели характеризуют затраты времени на выполнение единицы определенного вида работ или объем выполненных работ за единицу времени.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является *среднегодовая выработка продукции одним работающим*. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня.

В таблице 2.5. проведен анализ производительности труда.

Проанализируем подробнее методом цепных подстановок вклад каждого фактора, влияющего на среднегодовую выработку:

Результаты расчетов видны в таблице 2.6. В ней производится подсчет фактического прироста относительно планового уровня.

Сначала вычислим прирост среднегодовой выработки под влиянием увеличения количества рабочих в общей численности промышленно-производственного персонала. Все три года этот прирост весьма незначительный и примерно одинаковый (колеблется от 237,58 до 239,25 тысяч рублей на человека), что, в принципе, и следовало ожидать.

Влияние второго количественного фактора - количества дней отработанных одним рабочим гораздо более существенно: в 2000 - 6500 тыс. руб., а в 2001 - 7911 тыс. руб. Видна устойчивая тенденция к росту, но это далеко не повод для торжества.

Третий фактор - продолжительность рабочего дня. Вот где простор для деятельности производственников и солидный запас роста. По ряду причин, предприятие недополучило с каждого работающего продукции в 2000 году уже на 2722,24 тысячи, а в 2001 на 3475,02 тыс. руб.

Что касается последнего, четвертого показателя, то здесь все прекрасно, сразу видно, что руководство предприятия сосредоточило свои усилия именно в этом направлении.

Среднечасовая выработка устойчиво, а следовательно растет и ее вклад увеличение выработки среднегодовой. Так в 2000 году за счет среднечасовой выработки на одного рабочего плановый показатель был превышен на на 9936,87 тыс. руб., в 2001 на 11000,3 тысяч.

Итак, по результатам проведенного анализа организации труда на предприятии ООО «Лисма-ЗМШИ» поставлена на научно-обоснованной уровне. Можно отметить следующие положительные тенденции в организации труда данного предприятия:

Материальное стимулирование совмещения профессий, высококвалифицированной работы, поощрение стремления к новаторству.

Особое внимание уделяется качеству выпускаемой продукции, в связи с чем, заработная плата , премии напрямую зависят от качества продукции.

Следует отметить оценку эффективной работы на предприятии. Для этого на каждого работника каждый месяц заполняется Лист оценки эффективности качества, где отражаются такие показатели, как качество, количество, инициатива, умение управления, написание реферата.

На основании совокупной среднемесячной оценки эффективности труда каждому работнику начисляется заработная плата.

Мы считаем, что данный элемент организации труда на предприятии способствует индивидуальному подходу работника к выполняемой работе и индивидуальной оценки произведенной работы и соответствующего материального поощрения. Организация труда на предприятии ООО «Лисма ЗМШИ» заслуживает изучению и внедрению на других предприятиях.

**3.Совершенствование системы планирования и организации труда на предприятии с учетом зарубежного опыта**

**3.1.Зарубежный опыт организации труда**

В настоящее время наиболее передовой опыт в области организации труда накоплен в разных фирмах промышленно развитых стран. В организации руда особое внимание уделяется производительности труда непременно соотносимой с качеством выпускаемой продукции.

Детально разработаны системы управления и обеспечения качества продукции и повышения производительности труда, в частности, в Японии и США.

В конце 50-х годов в Японии повсеместно в промышленность проник всесторонний внутрифирменный контроль качества, предусматривающий проведение контроля со стороны всех работников фирмы, начиная от рабочих, мастеров и кончая руководством.

С этого момента начало проводиться систематическое обучение всех работников методам контроля качества. В дальнейшем система обучения превратилась, по существу, в непрерывную и постоянную систему воспитания у трудящихся уважительного отношения к потребителю и качественным результатам своего труда. При реализации всех мероприятий по обучению, воспитанию и внедрению систем контроля качества продукции и повышения производительности труда, в полной мере японскими специалистами учитывались и учитываются: специфика продукции традиции фирм, культуры и быта, уровень образования, трудовые взаимоотношения...

Обобщая опыт Японии по управлению качеством продукции и повышения производительности труда к основным его особенностям на настоящий период времени можно отнести следующие :

1. Многолетнее, последовательное и целеустремлённое решение проблем качества и производительности труда на основе всего передового, современного, что накапливала теория и создаёт практика в этой области.

2. Воспитание уважительного отношения к потребителю, его пожеланиям и требованиям.

3. Участие всех подразделений и работников фирмы в обеспечении и управлении качеством продукции и повышения производительности труда. Широкими исследованиями установлено, что лишь 15-20 % проблем, cвязанных с качеством и производительностью труда, возникает по вине непосредственных исполнителей и рабочих, а 80-85% - это следствие несовершенства системы управления фирмой, ответственность за функционирование которой несёт её высшее руководство.

4. Непрерывное систематическое обучение кадров вопросам обеспечения высокой производительностью труда и управления качеством продукции, что даёт высокий уровень подготовки в этой области всех работников фирмы.

5. Эффективное функционирование широкой сети кружков качества на всех стадиях жизненного цикла продукции. В настоящее время в Японии действует один миллион кружков качества, в которых участвуют около 10 миллионов человек.

6. Использование развитой системы инспектирования всей деятельности по обеспечению и управлению качеством продукции и производительностью труда.

7. Широкое использование при обеспечении и управлении качеством продукции передовых методов измерения производительности труда и контроля качества, включая статистические методы, при приоритетном контроле качества производственных процессов.

8. Разработка и реализация глубоко проработанных комплексных программ по контролю качества и оптимальных планов по их выполнению.

9. Наличие в сфере производства высококачественных средств труда (с возрастным составом до 5-7 лет).

10. Наличие исключительно развитой системы пропаганды создания высококачественной продукции и поощрения добросовестного труда.

11. Сильное влияние со стороны государства на принципиальные направления повышения производительности труда и обеспечения качества продукции.

Элементы организации труда используют систему Just In Time (Точно вовремя), что позволяет минимизировать затраты на производство, повысить производительность труда и, следовательно, повысить качество продукции. На японских предприятиях ответственность за соответствие продукции стандартам возложена на самих рабочих. Еще одно преимущество японской системы, это то, что не производится входной контроль качества сырья, комплектующих и деталей, что играет немаловажную роль в минимизации затрат на производство. В заключении хочу подчеркнуть такую черту японской системы, как остановка производственных линий. Этот фактор вырабатывает у работников более ответственный подход к выпуску готовой продукции, т. к. он гонится не за повышением производительности труда во что бы то ни стало, а за повышением качества выпускаемой продукции.

**3.2. Оптимизация нормирования труда на предприятии**

Нормы должны в ногу с вводом нового и модернизированного оборудования, с внедрением прогрессивных технологий и материалов, с улучшением конструкций изделий, усовершенствованием оснастки, инструментов, с повышением уровня механизации и автоматизации, рационализацией рабочих мест, с внедрением рационализаторских предложений и, наконец, корреспондироваться с отраслевыми, межотраслевыми нормативами по труду.

Основанием для изменения норм труда является также истечение срока действия временных норм. В целях планомерной работы по снижению трудовых затрат и совершенствованию действующих норм на предприятии до начала года разрабатывается календарный план замены и пересмотра норм труда.

Внедрение и пересмотр норм труда происходит постоянно. Нормы не могут оставаться неизменными из-за постоянного снижения трудоемкости изготовления продукции. Поэтому на предприятиях осуществляется работа по использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм. Эта работа ведется комплексно и включает: аттестацию рабочих мест, разработку и реализацию плана технического развития и совершенствования организации производства.

Чаще всего нормы труда пересматриваются в процессе аттестации рабочих мест, предусматривающей оценку качества действующих на данных рабочих местах норм труда как одного из важнейших показателей организационно-технического уровня производства.

Осуществляется и плановая аттестация норм труда, когда оценка качества действующих норм предполагает проверку каждой нормы на соответствие уровню производства и труда.

Аттестованными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

Анализ нормирования труда проводится с целью проверки рациональности установленных норм и соответствия их общественно необходимым затратам труда. При этом проводится поиск сокращения затрат времени путем устранения отдельных элементов технологических операций, замены их более рациональными приемами труда. Главное – это перекрытие времени ручного труда временем работы машины. Изучение операционных затрат рабочего необходимо для совершенствования норм труда.

**Заключение**

*Организация труда или организационные отношения*— это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассмат­ривается как составная часть экономики труда.

Среди факторов эффективности производства существенное место занимает ор­ганизация труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого ре­зультата при низкой организации их обслуживания и наобо­рот, при научной организации труда можно получить от со­ответствующего технического оснащения производства мак­симальный результат.

* Важным элементом организации труда является*разде­ление труда***,** т.е. обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Это — отправной пункт организации труда, который, исходя из целей производства, состоит в закрепле­нии за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических опе­раций.

Органически связана с разделением*кооперация труда***,** т.е. установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия работников и подразделений между собой.

*Нормирование труда* – это часть организации труда на предприятии, вид деятельности по управлению производством. Под нормированием понимают процесс установления научно-обоснованных норм затрат труда на выполнение работ. Нормирование труда многоаспектная деятельность, цель которой – определение необходимых затрат и результатов труда и соотношения между численностью персонала и количеством единиц оборудования. Научно-обоснованные нормы отражают технические и технологические возможности производства, учитывают особенности применяемых предметов труда, физиологически оправданную интенсивность труда и его нормальные условия.

Необходимая часть организации труда*— организация рабочих мест.* Рабочее место — это первичное звено произ­водства, зона трудовой деятельности рабочего или группы рабочих (если рабочее место коллективное), оснащенная не­обходимыми средствами для выполнения производственного задания. Под организацией рабочего места понимается сис­тема его оснащения и планировки, подчиненная целям про­изводства. Эти решения, в свою очередь, зависят от характе­ра и специализации рабочего места, от его вида и роли в производственном процессе.

Вопросы*оплаты и материального стимулирования работ­ников* представляются также составной частью организации труда.

По результатам проведенного анализа организации труда на предприятии ООО «Лисма-ЗМШИ» поставлена на научно-обоснованной уровне. Можно отметить следующие положительные тенденции в организации труда данного предприятия:

Материальное стимулирование совмещения профессий, высококвалифицированной работы, поощрение стремления к новаторству.

Особое внимание уделяется качеству выпускаемой продукции, в связи с чем, заработная плата , премии напрямую зависят от качества продукции.

Следует отметить оценку эффективной работы на предприятии. Для этого на каждого работника каждый месяц заполняется Лист оценки эффективности качества, где отражаются такие показатели, как качество, количество, инициатива, умение управления, написание реферата.

На основании совокупной среднемесячной оценки эффективности труда каждому работнику начисляется заработная плата.

Мы считаем, что данный элемент организации труда на предприятии способствует индивидуальному подходу работника к выполняемой работе и индивидуальной оценки произведенной работы и соответствующего материального поощрения. Организация труда на предприятии ООО «Лисма ЗМШИ» заслуживает изучению и внедрению на других предприятиях.

**Список используемой литературы:**

1. Адамчук В.В. и др. Организация и нормирование труда. М. 1999.

2. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М. 1998

3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. М. 1998.

4. Грязное А.Я. Основы организации и оплаты труда. М. 1997.

1. Рофе А.И., Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда. М. 1999.

6. Завельский М.Г. Экономика и социология труда. М. 1998.

7. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт. Человек и труд. – 1998. - №3. –С.79-81.

8. Кулинцев И.И. Экономика и социология труда. М. 1999.

9. Колосницына М.Г. Экономика труда. М. 1998.

10. Костюков Н.И. и др. Организация, нормирование и оплата труда. Р.-на-Д. 1993.

11. Меликьян Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения. М. 1996.

12. Мондена Я. и др. Как работают японские предприятия. Пер. с англ. М. 1989г.

13. Охрана труда. Нормативные документы. М. 1999.

14. Погосян Г.В. Практикум по экономике, организации и нормированию труда. М. 1991.

15. . Рофе А.И. и др. Научная организация труда. М. 1998.

16. Рофе А.И. и др. рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. М. 1997.

17. Рональд Дж. Эренберг, Роберт С. Смит. Современная экономика труда. Пер. с англ. М. 1996.

18. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. М. 1996.

19. Справочник директора предприятия. Под ред. Лапусты М.Г. М. 1998.

20.Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФРА. М, 1999 – 384 с.

21.Волгин Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению. –М., 1992 – 214 с.

22. Сыроватская Л.А. Трудовое право. М., 1995.

23. Фильев В.И. Нормирование труда. М., 1997.

24.Шипунов В.Г., Кишкель Е.Н. Основы управленческой деятельности: Учеб. для сред. спец. учеб. заведений. - М.: Высш. шк., 1996. - 271 с.; ил.

25. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ. - М.: Дело, 1995. - 704 с.

26.Смирнов Е.Л. Справочное пособие по НОТ. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Экономика, 1981. - 408 с.

27.Кибанов К.И. «Управление персоналом организации»

28.Костин Л.А. «Справочник по трудовым ресурсам».

29.Поляков И.А., Ремизов К.С. «Справочник экономиста по труду».

30.Савицкая Г.В. Анализ финансово-хозяйственной деятельности. - М.: Финансы и статистика, 1998.

31.Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учебное пособие. - М.: Финансы и статистика, 1998 г.

32.Чижов Б.А., Шомов Е.М. Трудовое законодательство для главного бухгалтера // Заочный семинар для подписчиков журнала «Главбух», 2002.

33.Чижов Б.А., Шомов Е.М. Порядок предоставления и оплаты отпусков // Главбух № 9 - 1997, с. 71-83.

34. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Условия труда и порядок оплаты при совмещении профессий // Главбух № 4 - 1998,с.32-35.

35. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Особенности оплаты труда сезонных и временных работников // Главбух № 10 - 1998, с. 50-57.

36. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Труд работников в условиях финансового кризиса // Главбух № 17 - 1998, с. 49-57.

37. Чижов Б.А., Белобородов Ю.К Работа на условиях неполного рабочего времени // Главбух № 18 - 1998, с. 42-52.

38.Верчканова Г. Р., Бондаренко А. А. Необходимый и прибавочный продукт в усло­виях перехода к рыночной экономике. - Л.: издательство АфЭИ, 1992.

39.Губанов С. Система организации и поощрения труда (опыт методической разра­ботки).//Экономист. 1996. - №3.

40.Заработная плата. Издание второе переработанное и дополненное. - М.: Информа­ционно-издательский дом "Филинъ", 1996.

41.Справочник директора предприятия. /Под ред. М. Г. Лапосты, - М.: ИНФРА-М, 1996.

42.Минин Э. В., Щербаков В. И.. Заработная плата: вопросы и ответы: Справочно-методическое пособие. - Н.: Профиздат, 1989.

43.Ойнер К. Ф., Жданович Э. Ф.. Оплата труда и материальное стимулирование. / Под ред. К. Ф. Ойнера. - М.: Машиностроение, 1975.

44.Кучма М. И. Оплата труда в новых условиях хозяйствования: Пособие для слу­шателей народных университетов. - М.: Знание, 1988.

45.Антосенков Е., Кокин Ю.. Реформа заработной платы - ожидание и реальность. //Экономист. 1997. - №4.