**Оглавление**

Введение

Глава 1. Сущность и задачи аттестации рабочих мест

1.2 Группы рабочих мест

1.3 Основные методические положения

1.4 Повышение организационного и технического уровней рабочих мест

Глава 2. Этапы аттестации рабочих мест и работы при проведении АРМ

Заключение

Список использованной литературы:

# Введение

Слово "аттестация" в переводе с латыни означает "свидетельство". На языке практики - это свидетельство соответствия рабочего места современным достижениям науки и техники. Все, что не отвечает подобным требованиям, активно совершенствуется, а лишнее и отсталое ликвидируется. Поэтому, выступая как доходчивый и доступный каждому трудящемуся метод повышения эффективности, аттестация становится важным рычагом ускорения научно-технического прогресса.

Во многих местах благодаря внесенным в ходе аттестации предложениям строителям и монтажникам вместо разрозненного набора инструментов и приспособлений стали выдавать специальные нормокомплекты. Они насчитывают по 30-45 технических средств. Применение такого универсального оборудования, оснастки, инструмента, по расчетам, повышает производительность труда на 7-12%. Иной становится и культура рабочего места, его безопасность.

В основах законодательства аттестация рабочих мест является обязанностью работодателя, поэтому на многих предприятиях оценка состояния рабочих мест сегодня оказывается в числе первоочередных задач.

# Глава 1. Сущность и задачи аттестации рабочих мест

Каждое производство состоит из совокупности рабочих мест. Рабочее место представляет собой первичную ячейку данного производства, единицу производственной силы, способной давать соответствующую отдачу только при условии необходимой фондооснащенности труда, обеспеченности его сырьем, материалами, заготовками и другими предметами труда, а также рабочей силой определенной профессиональной подготовки, способной приводить в движение средства производства.

Рабочее место как единица производительной силы постоянно претерпевает изменения в связи с совершенствованием средств труда, использованием более эффективных предметов труда, применением более квалифицированного живого труда и непрерывным улучшением организации труда и производственного процесса в целом. В результате производственные возможности одного рабочего места неуклонно повышаются, что создает предпосылки для сокращения общего числа рабочих мест, а следовательно, и численности занятых.

Учет этих изменений и целенаправленное воздействие на формирование необходимого количества рабочих мест предполагают повсеместное и систематическое проведение аттестации рабочих мест и их рационализации, в целях обеспечения на этой основе повышения эффективности производства, качества продукции и рационального использования основных производственных фондов и трудовых ресурсов на предприятиях.

Осуществление этих целей достигается за счет:

· ускорения роста производительности труда на основе приведения рабочих мест в соответствие с требованиями научно-технического прогресса, сокращения применения ручного и тяжелого физического труда, повышения содержательности и привлекательности труда;

· улучшения использования основных фондов путем ликвидации излишних рабочих мест с устаревшим оборудованием, концентрации работ на наиболее прогрессивном оборудовании, обеспечение сбалансированности числа рабочих мест и работающих и повышения коэффициента сменности работы;

· улучшения условий труда и техники безопасности на рабочих местах, повышение культуры производства;

· повышения социальной активности и квалификации работающих, широкого привлечения их к управлению, к оценке достигнутого уровня производства и определению мер по его совершенствованию.

В процессе аттестации, рационализации, учета и планирования рабочих мест реализуются две задачи:

- оперативная - в эту задачу входит достижение сбалансированности числа рабочих мест с наличием трудовых ресурсов и создание на рабочих местах таких технических и организационных условий, при которых совместная трудовая деятельность протекала бы с наивысшим производственным эффектом при минимальных затратах, с наименьшими потерями труда, материальных ресурсов, при оптимальном использовании орудий труда;

- стратегическая - заключается в переводе совокупности рабочих мест в новое количественное и качественное состояние, этот перевод определяется перспективными планами экономического и социального развития предприятия.

Аттестация рабочих мест - это целенаправленный процесс воздействия на формирование и совершенствование рабочих мест, связанных между собой определенными технологическими и организационными функциями. Этот процесс является сложным по характеру, непрерывным во времени, направленным к заданной цели. Он осуществляется по определенной технологии, различными методами для решения как оперативных, так и стратегических задач достижения наилучших технико-экономических результатов.

Система комплексной аттестации рабочих мест и их рационализации включает в себя учет количества рабочих мест; собственно аттестацию, когда их фактическое состояние сравнивается с нормативными требованиями; рационализацию как совокупность взаимосвязанных мероприятий, осуществляемых целью усовершенствования рабочих мест и улучшения их использования; планирование, определяющее основные направления количественных и качественных изменений в развитии рабочих мест.

Комплексная аттестация рабочих мест начинается с получения информации о действительном состоянии изучаемого объекта. Объективность информации достигается с помощью организации учета.

Целью аттестации рабочих мест является исследование системы рабочих мест, которое проводится для получения подробной информации о состоянии совокупности рабочих мест, на основании которой можно дать оценку и выработать основные направления рационализации конкретных рабочих мест.

Аттестация рабочих мест представляет собой совокупность мероприятий, включающих комплексную оценку каждого рабочего места на его соответствие передовому научно-техническому и организационному уровню, обеспечивающему повышение производительности труда и высокое качество продукции, анализ достигнутого уровня производства.

В ходе аттестации каждое рабочее место оценивается по трем уровням: техническому; организационному; условиям труда и технике безопасности.

При аттестации рабочих мест целесообразно применять метод сравнения по различным параметрам. При оценке технического уровня рабочего места является сопоставление по следующим основным показателям:

- прогрессивность применяемого технологического процесса (соответствие фактической трудоемкости проектной, используемого оборудования характеру и объемам выполняемых работ, комплексность использования сырья и материалов);

- соответствие технических процессов, оборудования, оснастки, инструмента и средств контроля требованиям обеспечения стабильности высокого качества продукции (работ);

- уровень производительности оборудования (производительность применяемого оборудования в сравнении с прогрессивным выпускаемым);

- соотношение фактической и проектной (паспортной) производительности, а также наличие возможностей обеспечения производственной программы;

- технологическая оснащенность рабочего места, оправданность применения ручного труда.

Оценка организационного уровня рабочего места основана на выявлении и сопоставлении данных, необходимых для характеристики использования прежде всего принципов научной организации труда. Признано целесообразно сравнивать следующие показатели:

- рациональность планировки, соответствие площади, занимаемой рабочим местом, нормам технологического проектирования;

- организационная оснащенность;

- оптимально возможное и фактическое применение многостаночного обслуживания, рациональность обслуживания рабочего места;

- соответствие форм организации труда технологическому процессу, характеру и объемам выполняемых работ, внедрение бригадной организации и оплаты труда, подряда, хозрасчета;

- качество действующих норм труда;

- эффективность использования рабочего места.

При оценке условий труда и техники безопасности на рабочем месте используется ряд показателей. В качестве наиболее широко применяемых показателей для сравнения и анализа:

- соответствие фактических санитарно-гигиенических условий труда нормативным требованиям;

- соответствие производственного процесса, оборудования, организации рабочего места стандартам безопасности и нормам охраны труда;

- степень тяжести и наличие монотонности труда;

- объемы ручного и тяжелого физического труда;

- соответствие обеспеченности работающих индивидуальными и коллективными средствами защиты стандартам безопасности труда;

- соответствие обеспеченности рабочих спецодеждой и спец.обувью установленным нормам по номенклатуре и качеству.

В различных отраслях предприятия имеют свои особенности, связанные с объемом и типом производства, его технической оснащенностью, отраслевой спецификой, уровнем специализации. Указанные особенности находят свое отражение в конкретных показателях, характеризующих технический и организационный уровень, условия труда и технику безопасности на рабочем месте с учетом специфики отрасли.

# 1.2 Группы рабочих мест

Результатом аттестации являются комплексная оценка рабочего места по системе критериев и классификация рабочих мест, которая служить основой для их сведения в родственные группы. Все рабочие места подразделяются на группы: аттестованные, подлежащие рационализации, подлежащие ликвидации.

Группы:

1) Аттестованные - рабочие места, показатели которых по всем уровням соответствуют предъявляемым при оценке требованиям или превышают их.

2) Подлежащие рационализации - относятся рабочие места, отдельные показатели которых не соответствуют установленным требованиям, но могут быть доведены до этих требований в процессе рационализации.

3) Подлежащие ликвидации - включают рабочие места, которые не соответствуют по определенным критериям нормативным значениям и не могут быть доведены до их уровня в результате рационализации, т.е. излишние рабочие места.

Результаты аттестации рабочих мест и предложения по их рационализации отражаются в карте аттестации.

Аттестация проводится для всех рабочих мест не реже двух раз в пятилетку, для рабочих мест, прошедших рационализацию, по завершении соответствующих мероприятий.

Связующим звеном между оценкой каждого рабочего места и планированием его использования выступает системный технико-экономический анализ. Применение такого анализа позволяет подвести итоги результатов оценки рабочих мест и обеспечить их внедрение в производство.

На основе технико-экономического анализа с учетом плана производства, оценки рациональности технологических процессов и результатов аттестации решаются следующие задачи:

- устанавливается реальная потребность у каждом рабочем месте;

- определяется перечень рабочих мест, на которых может использоваться труд учащихся средних школ, пенсионеров, лиц с ограниченной трудоспособностью, а также рабочие места с режимом неполного рабочего дня (рабочей недели);

- рассчитываются необходимые на доведения рабочих мест до нормативного уровня затраты и экономическая эффективность намечаемых мероприятий;

- выявляются технические, материальные и финансовые возможности предприятия для проведения рационализации рабочих мест.

По результатам анализа определяются основные направления совершенствования производства, объемы и этапы (сроки) рационализации, количество малоэффективных и излишних рабочих мест и сроки их ликвидации, количество рабочих мест, подлежащих замене новыми рабочими местами, численность и профессиональный состав работников, требующих повышения квалификации и подлежащих переподготовки, а также высвобождаемых работников и возможности их дальнейшего использования.

# 1.3 Основные методические положения

Аттестация и рационализация производственных бригад, участков и цехов промышленных предприятий представляет собой важный организационно-экономический инструмент, систему форм и методов работы, с помощью которых должно обеспечиваться постоянное наиболее оптимальное поддержание их организационно-технического, социально-экономического уровня и условий труда на производстве в соответствии с прогрессивными требованиями и нормативами.

Поддержание такого уровня должно обеспечиваться высокими конечными результатами работы трудового коллектива, таким образом, объектом данной работы являются:

Во-первых, уровень организации, нормирования и стимулирования труда в структурных звеньях объединений и предприятий (бригад, участок, цех);

Во-вторых, уровень условий труда, техники безопасности, культура производства;

В-третьих, уровень управления коллективом и состояние морально-психологического климата;

В-четвертых, конечные результаты работы трудового коллектива, взаимосвязанные с уровнем организации труда.

Необходимость проведения аттестации производственных бригад (участков, цехов) обусловлена, прежде всего, тем обстоятельством, что в условиях внедрения интенсивных методов хозяйствования, перехода предприятий (объединений) на самоокупаемость и самофинансирование.

На первый план выдвигаются формы и методы работы, способствующие значительной экономии трудовых и материальных ресурсов при относительно небольших единовременных затратах.

Работа по аттестации и рационализации производственных бригад не является самоцелью. Она должна стать составным элементом единой системы объединения (предприятия), включающей аттестацию рабочих мест, бригад, участков и цехов, а впоследствии и предприятий, и их рационализацию.

Таким образом, должна быть создана единая непрерывная постоянно действующая аттестационная цепочка, в которой результаты оценки каждого предыдущего звена являются исходной базой для проведения аттестации и рационализации последующих более высоких по уровню производственных звеньев.

Важным аспектом аттестации и рационализации является строгое соблюдение научного подхода к его проведению. Это предполагает разработку и использование соответствующих межотраслевых и отраслевых методических документов по вопросам аттестации и рационализации рабочих мест.

Одним из основополагающих положений аттестации и рационализации является обеспечение плановости в данной работе. Соблюдение принципа плановости в работе по аттестации и рационализации производственных бригад способствует высокой системы управляемости этими процессами, позволяет определить главные направления деятельности, не допускать создание "узких" мест, всемерно совершенствовать организацию труда в структурных звеньях предприятий (объединений), повышать эффективность. Необходимо соблюдать принцип непрерывности планирования работы по аттестации и рационализации.

Аттестация и рационализация дают наиболее существенные результаты в условиях комплексного подхода к данной работе. Целесообразно проводить анализ соответствия состояния производственных бригад, промышленных предприятий требованиям НОТ на основе их аттестации по следующим основным направлениям: организационно-техническому, условиям труда и технике безопасности, уровню управления и состоянию социально-психологического климата с учетом конечных результатов работы трудовых коллективов.

Эффективность работы по аттестации и рационализации может быть достаточно высокой только в случае обеспечения нормативного подхода, т.е. на основе сравнения фактических параметров производственных бригад с нормативными значениями (по стандартам, типовым проектам и картам организации труда и др.), что позволяет дать в ходе аттестации наиболее объективную оценку соответствия производственных бригад промышленных предприятий, а затем осуществить их наиболее эффективную рационализацию.

Таким образом, аттестация и рационализация производственных бригад промышленных предприятий должна иметь единую направленность:

- во-первых, обеспечивать высокую экономическую отдачу данной работы;

- во-вторых, обеспечивать ее социальную эффективность, повышать степень влияния результатов аттестации на активизацию человеческого фактора на производстве.

Достижение высокой эффективности работы по аттестации и рационализации может быть обеспечено на основе создания и функционирования во всех звеньях промышленности отраслевых и производственных систем управления данной работой. Обязательной функцией этих систем следует считать привлечение трудящихся к работе по аттестации и рационализации.

При проведении аттестации и рационализации в структурных звеньях предприятий и объединений первостепенное значение приобретает четкая отработка и обоснование систем оценочных показателей.

# 1.4 Повышение организационного и технического уровней рабочих мест

К важнейшим мероприятиям повышения технического уровня рабочих мест относятся:

> модернизация установленного оборудования, внедрение средств автоматизированного контроля, высокопроизводительного инструмента и оснастки, средств малой механизации;

> повышение качества и надежности ремонта;

> внедрение прогрессивных, малооперационных, малоотходных технологических процессов, применение прогрессивных материалов, деталей и конструкций;

> механизация и автоматизация производственных процессов, инженерного и управленческого труда, широкое внедрение ЭВМ, сокращение применения ручного и тяжелого физического труда.

Мероприятия по повышению организационного уровня рабочих мест должны быть ориентированы на решение следующих основных проблем:

- совершенствование организации трудовых процессов и внедрение типовых проектов НОТ;

-внедрение прогрессивных форм разделения труда и совершенствование коллективных форм организации труда;

- улучшение нормирования труда;

- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;

- создание системы непрерывного повышения квалификации работников;

- повышение эффективности систем материального и морального стимулирования;

- повышение коэффициента сменности работы оборудования, улучшение специализации и кооперации труда по подразделениям;

- совершенствование методов оперативного планирования и управления производством.

Улучшение условий труда и техники безопасности на рабочих местах включает:

- разработку мероприятий по созданию безопасных, нормальных психофизиологических, санитарно-гигиенических условий труда;

- сокращение применения ручного, тяжелого физического и монотонного труда;

- внедрение рациональных режимов труда и отдыха.

Основная целевая установка этих мероприятий бережливость, сохранение здоровья человека и его энергии.

# Глава 2. Этапы аттестации рабочих мест и работы при проведении АРМ

Аттестация рабочих мест УР подразделяется на три основных этапа:

1. подготовительный;

2. проведение аттестации;

3. оценка результатов аттестации и проведение мероприятий по рационализации рабочих мест.

Подготовительный этап предусматривает выполнение следующей работы: во-первых, перед началом аттестации среди инженерно-управленческих работников проводится соответствующая разъяснительная работа о целях и задачах ее проведения, а также подбирается группа УР, которая проходит дополнительное обучение по методам проведения аттестации, знакомится с необходимыми нормативно-методическими материалами и документами и знакомит с этими документами, формами учета аттестации рабочих мест руководителей инженерных коллективов и самих УР; во-вторых, проводится социологический опрос по изучению общественного мнения об уровне организации труда, организационно-технических, санитарно-гигиенических условиях рабочего места; в-третьих, определяются основные направления аттестации, сроки ее проведения по отделам, службам, бюро, бригадам, формируется состав аттестационных комиссий, определяется ответственность руководителей инженерных коллективов за качество и сроки ее проведения; в-четвертых, определяются функции заводской, а если в этом есть необходимость, то и аттестационных комиссий отделов и цехов.

При проведении аттестации рабочих мест выполняются следующие работы:

1. Составление перечня рабочих мест, подлежащих аттестации.
2. Издание приказа о проведении аттестации рабочих мест и создании аттестационной комиссии предприятия.
3. Подготовка договорных документов.
4. Проведение измерений и исследований вредных и опасных факторов на рабочих места, подлежащих аттестации.
5. Обработка полученных результатов и подготовка протоколов замеров и исследований.
6. Проведение обследования состояния травмобезопасности на рабочих местах и обеспеченности рабочих СИЗ и подготовка соответствующих протоколов.
7. Подготовка карт аттестации рабочих мест.
8. Подготовка отчетных документов по аттестации рабочих мест.

В результате выполненной работы предприятие получает:

1. Карту аттестации РМ по условиям труда на каждое рабочее место.
2. Протоколы измерений вредных производственных факторов, заверенные печатью испытательной лаборатории.
3. Протоколы по травмобезопасности (выполняемые совместно с предприятием)
4. Протоколы обеспеченности работников СИЗ (выполняемые совместно с предприятием).
5. Ведомости РМ и результатов из аттестации по условиям труда в подразделениях.
6. Сводная ведомость РМ и результатов их аттестации по условиям труда в организации.
7. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации (разрабатывается совместно с предприятием).

Заключение

Нужна комплексная, научно обоснованная аттестация и рационализация рабочих мест в отраслях. Если этого не учитывать, многие, даже очень хорошие мероприятия "не сработают". Нереально же, в самом деле, поднять производство на современный уровень, модернизируя лишь его отдельные звенья. Нередко сверхсовременное и дорогостоящее оборудование, вынужденно работать вполсилы по той причине, что следующий за ним в технологической цепочке участок оснащен по меркам вчерашнего дня и органически не успевает "переварить" сделанное перед ним.

Комплексно механизировать действующие производства на основе аттестации мешает ряд обстоятельств: хроническая нехватка средств механизации, технической и организационной оснастки, не стандартизированного оборудования.

Составляя и реализуя программы сокращения ручного труда, необходимо не только исходить из потребностей того или иного ведомства, но и учитывать то, что неуклонное улучшение условий труда. Следует понять, что аттестуется не только техника и оборудование, но и умение по-хозяйски им распорядиться, правильно организовать производство, своевременно позаботиться об условиях труда персонала.

Эффективность аттестации и рационализации могла быть гораздо выше, если бы этим по-настоящему занималась отраслевая наука.

# Список использованной литературы

1. Зубкова А.Ф., Слезингер Г.Э. Организация нормирования труда на предприятиях. М.: Экономика, 2005.

2. Зудина Л.Н. Организация управленческого труда. М., 1997.

3. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка. Киев, МАУП, 2001

4. Костюков Н.И. и др. Организация, нормирование и оплата труда. Р-н/Д, 2002.

5. Лукашевич Л.М., Сингаевская И.В., Бондарчук Е.И., Психология труда. 1997.

6. Малиновский В.Р., Силантьева Н.А. Техническое нормирование труда в машиностроении. М.: Машиностроение, 1990.

7. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. М.: Экономика, 2006.