

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

План:

1. Сутність і завдання організації праці
2. Поділ і кооперація праці на підприємстві
3. Суть нормування праці на підприємстві

1. Організація праці — це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів. Організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Вона має сприяти вдосконаленню всіх процесів праці, виробничих структур для досягнення найвищої ефективності суспільного виробництва.

В умовах ринкової економіки на всіх рівнях управління можна виділити економічні та соціально-психологічні завдання щодо поліпшення організації праці.

Економічні завдання передбачають досягнення максимальної економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності, зниження витрат у процесі виробництва продукції і надання послуг належної якості.

Соціально-психологічні завдання передбачають створення таких умов праці, які б забезпечували високий рівень працездатності зайнятих у виробництві. Крім того, працівники мають одержувати задоволення від роботи, яку виконують.

Вперше наукова теорія праці знайшла відображення в тейлоризмі (понад 100 років тому), і подальший її розвиток полягав у переході до концепцій “збагачення праці”, “автономних груп”, “гуманізації праці”, які потім продовжили свій розвиток у складі більш широких економіко-соціологічних і політико-ідеологічних теорій “демократії в промисловості”, “соціальної інтеграції” та ін.

Організація праці на підприємстві охоплює такі основні напрями:

- поділ і кооперація праці, що передбачають науково обгрунтований розподіл працівників за певними трудовими функціями, робочими місцями, а також об'єднання працівників у виробничі колективи;
- організація і обслуговування робочих місць, що сприяють раціональному використанню робочого часу;
- нормування праці, що передбачає визначення норм затрат праці виробництво продукції і надання послуг як основу для організації праці і визначення ефективності виробництва;
- організація підбору персоналу та його розвиток, тобто — планування персоналу, профорієнтація і профвідбір, наймання персоналу, підвищення його кваліфікації, планування кар'єри тощо;
- оптимізація режимів праці і відпочинку, встановлення найбільш раціонального чергування часу роботи та відпочинку протягом робочої зміни, тижня, місяця. Відпочинок, його зміст і тривалість максимально сприяти досягненню високої працездатності протягом робочого часу;

- раціоналізація трудових процесів, прийомів і методів праці на основі узагальнення прогресивного досвіду. Раціональним вважається такий спосіб роботи, який забезпечує мінімальні затрати часу;
- поліпшення умов праці, що передбачає зведення до мінімуму шкідливості виробництва, важких фізичних, психологічних навантажень, а також формування системи охорони і безпеки праці;
- зміцнення дисципліни праці, підвищення творчої активності працівників;
- мотивація й оплата праці.

Організація праці на підприємствах, в окремих галузях виробництва здійснюється в конкретних формах, різноманітність яких залежить від таких основних чинників: рівня науково-технічного прогресу, системи організації виробництва; психологічних факторів Особливостей екологічного середовища; а також від низки чинників, умовлених характером завдань, які вирішуються в різних ланках системи управління. Організація праці змінюється, вдосконалюється залежно від зміни цих чинників.

2. У процесі спільної праці, як правило, виокремлюються різні види діяльності, робіт або операцій, які доповнюють одна одну, тобто одним або групою працівників виконується певна частина загального обсягу роботи.

В економіці країни можна виділити такі форми поділу праці: між галузями економіки, всередині цих галузей, а також всередині підприємств. Поділ праці на підприємстві передбачає спеціалізацію окремих працівників на виконанні певної частини спільної роботи. Існують такі основні види поділу праці: технологічний, поопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний.

Технологічний поділ праці передбачає поділ виробничого процесу за видами, фазами і циклами.

Поопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій для скорочення виробничого циклу.

Функціональний поділ праці відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу (робітники, керівники, спеціалісти і службовці), а також між основними і допоміжними робітниками.

Основні робітники беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці і виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції. Допоміжні робітники створюють необхідні умови для безперебійної та ефективної роботи основних робітників. Вони зайняті на таких роботах: транспортуванні готових виробів, деталей, матеріалів; ремонті устаткування; виготовленні інструменту; технічному контролю якості продукції тощо.

Розвиток технічного прогресу, вдосконалення організації виробництва, спеціалізація і централізація ремонтних робіт, типізація і нормалізація інструменту й оснащення, що застосовуються у виробництві, постійне вдосконалення організації контролю якості продукції — фактори, що впливають на динаміку чисельності допоміжних робітників. В одних випадках названі фактори викликають збільшення кількості допоміжних робітників, в інших — її скорочення. Наприклад, у промисловості зростає частка робітників з налагодження і ремонту машин і механізмів, а також зайнятих

виготовленням інструменту, технологічного оснащення. Проте збільшення кількості і частки робітників, зайнятих на вантажно-розвантажувальних, складських роботах свідчить про застосування важкої малопродуктивної праці.

Професійний поділ праці відбувається між групами робітників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці, технологій виробництва. Під впливом розвитку цих чинників відбуваються зміни в професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій механізованої праці, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей та збільшенням кількості професій широкого профілю. Так, часткова механізація супроводжується поопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників. Комплексна механізація передбачає об'єднання вузьких спеціальностей робітників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва, виявляється тенденція до поєднання функцій робітника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-наладчика високої кваліфікації та широкого професійного профілю.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас враховується технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції.

Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, що їх виконують. Кваліфікація відбиває рівень знань, умінь працювати, виробничий досвід і є підставою для розподілу працівників за кваліфікаційними групами — розрядами, категоріями, класами тощо.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням певних співвідношень і взаємодії між видами праці. Без цього виробництво неможливе.

Кооперація — це організована виробнича взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту.

Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найраціональнішого використання робочої сили і засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва та узгодженні їхніх інтересів і цілей виробництва.

Розрізняють такі взаємопов'язані форми кооперації:

- всередині суспільства, коли обмін діяльністю і продуктом праці здійснюється між галузями економіки;
- всередині галузі, що передбачає обмін продуктами праці або спільну участь низки підприємств у виробництві певної продукції;
- всередині підприємства. Здійснюється між цехами, дільницями, окремими виконавцями залежно від конкретних виробничих умов (тип виробництва, особливості техніки і технології та ін.).

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатоверстатної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної роботи. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові форми організації праці, зокрема, виробничі бригади.

Бригада — це організаційно-технологічне і соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини і матеріалів, для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції певної кількості з найменшими матеріальними і трудовими витратами на основі колективної матеріальної заінтересованості і відповідальності.

Створення бригад відбувається за наявності відповідних матеріально-технічних і організаційних передумов. Основні з них такі:

- неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями;
- необхідність забезпечення чіткої взаємодії між основними і допоміжними робітниками для досягнення вищого результату в праці;
- необхідність визначення обов'язків і обсягу робіт за відсутності постійних робочих місць;
- наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці;
- взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах;
- відповідний кількісний і професійно-кваліфікаційний склад робітників;
- можливість визначення норм і нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій, або на кінцеву продукцію;
- можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і по кінцевій продукції;
- наявність системи планування й обліку операційної і кінцевої продукції та ін.

Процес формування бригад і організації праці всередині них передбачає: проведення попередніх розрахунків чисельності професійно-кваліфікаційного складу бригади; побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу; встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою. Розробляються критерії оцінки праці, матеріального і морального стимулювання. Проектні розрахунки і рішення заносяться до паспорта бригади і враховуються під час атестації і раціоналізації робочих місць. Залежно від особливостей технології, організації виробництва і його технічного рівня розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади.

Спеціалізовані бригади формуються із робітників однієї професії однакової або різної кваліфікації, зайнятих в однорідних технологічних процесах (механічне оброблення деталей, обслуговування потужного агрегату, конвеєрної і потокової лінії та ін.).

Комплексні бригади формуються з робітників різних професій (як основних, так і допоміжних), які виконують технологічно різноманітні, проте взаємопов'язані роботи, що охоплюють повний цикл виготовлення деталей, вузлів тощо. Створення таких бригад ефективніше на дільницях зі складним технологічним устаткуванням, в умовах поточно-конвеєрних, предметно

(подетально) спеціалізованих виробництв із замкненим технологічним циклом.

Комплексні бригади можуть бути з повним поділом праці, частковим і без поділу праці.

У бригаді з повним поділом праці кожен робітник постійно виконує роботу однієї професії і кваліфікації, і ця робота є складовою частиною комплексного завдання бригади.

У бригаді з частковим поділом праці, зумовленим певною технологічною послідовністю виробництва, робітник поряд зі своєю певною операцією, в разі необхідності виконує операції зі споріднених спеціальностей.

Комплексній бригаді без поділу праці властиве широке суміщення професій і певна взаємозамінність робітників у процесі праці. Кожен робітник може виконувати всі операції, що входять у виробничі завдання бригади.

Залежно від режиму роботи комплексні і спеціалізовані бригади можуть бути змінними і наскрізними. До складу змінних бригад входять робітники лише однієї зміни, протягом якої виконується весь комплекс робіт. Наскрізні бригади створюються за таких виробничих умов, коли тривалість циклу оброблення виробів або час виконання певної роботи на ділянці перевищує тривалість зміни. До таких бригад входять робітники двох або трьох змін.

За кількісним складом бригади можуть бути нечисленні (5—10 осіб), середні (11—25), великі (25—50 осіб і більше).

Ефективність функціонування бригад залежить від рівня їх самостійності. Подальше запровадження бригадного госпрозрахунку, що передбачає організацію роботи на основі поєднання оперативно-виробничої самостійності і бізнес-плану, порівняння витрат і одержуваного ефекту, встановлення прямої залежності оплати праці від кінцевих результатів роботи, підвищення відповідальності бригади й адміністрації за виконання виробничих завдань.

Переведення бригади на господарський розрахунок передбачає такі передумови:

- створення системи госпрозрахункових показників (обсяги виробництва, матеріальні витрати, якість продукції тощо) для оцінки діяльності бригад різних типів;
- закріплення за бригадами конкретної площі, технологічного устаткування;
- обґрунтованість, стабільність і своєчасність доведення до бригад планових завдань;
- забезпечення бухгалтерського й оперативного обліку діяльності бригади;
- організацію зберігання і видачі бригадам матеріальних цінностей;
- встановлення бригадних норм і розцінок;
- наявність системи госпрозрахункових претензій.

Найефективніше застосування госпрозрахунку в тих бригадах, які здійснюють повний цикл виготовлення певного виду продукції або конструктивно і технологічно закінченої її частини, що характерно для комплексних бригад.

В організації роботи бригад важливе місце має розроблення бізнес-плану і виконання всіх його показників.

Переведення бригад на госпрозрахунок викликає потребу регулювання госпрозрахункових відносин між бригадами та іншими підрозділами, з одного боку, і між бригадами й адміністрацією підприємства, з іншого. У тих випадках, коли між цими суб'єктами були порушені правила взаємодії, можуть бути пред'явлені госпрозрахункові претензії, які оформлюються у вигляді актів.

Найдосконалішою формою госпрозрахунку бригад є договір, згідно з яким одна із сторін зобов'язується на замовлення іншої сторони виконати певну роботу за відповідну оплату. Залежно від форм організації виробництва підряд може бути індивідуальним і колективним. Колективний підряд поділяється на бригадний, цеховий, сімейний. Умовою впровадження колективного підряду є внутрішньогосподарський розрахунок. У підрядних взаємовідносинах важливим є встановлення відповідальності між адміністрацією і підрядним колективом, а також між суміжними колективами. Основу регулювання цих відносин становить підрядний договір, в якому зазначені обсяги робіт з виготовлення конкретної продукції або надання послуг, умови виконання робіт, основні показники, нормативи та ін.

Обов'язками адміністрації (замовника) є: своєчасне забезпечення підрядного колективу необхідними машинами, устаткуванням, пристосуваннями, матеріалами, інструментом, технічною документацією, а також профілактичний огляд і ремонт устаткування. У договорі фіксується взаємна відповідальність сторін у разі виникнення непередбачених обставин або невиконання зобов'язань.

Оплата праці підрядного колективу здійснюється тільки за завершену роботу у визначеному обсязі.

3. Серед великого кола проблем, що постають перед виробництвом у часи трансформації економіки України в ринкову, центральне місце належить ефективності використання живої праці залучених до виробництва працівників. Сучасні ринкові процеси в економіці України потребують значних інвестицій для оновлення виробничого апарату в усіх галузях господарства. Але нова техніка зможе дати значне зростання ефективності суспільного виробництва тільки тоді, коли наявні умови використання трудового потенціалу будуть відповідними до можливостей та потреб техніки.

В умовах все ще низького рівня механізації, розповсюдження ручної праці робітник відіграє вирішальну роль у безпосередній зміні форми, якості, положення і стану предмета праці. Можливості виробництва значною мірою визначаються фізичними можливостями людини та раціональною організацією її трудового процесу.

Сучасне виробництво ґрунтується на глибокому поділі та кооперуванні праці, для нього характерна одночасна зайнятість великої кількості робітників та інших груп персоналу, результати діяльності яких складаються у сукупний продукт праці. І для того, щоб цей складний процес ставав більш ефективним, усі його складові повинні витримуватись у певних пропорціях, побудованих на нормах праці.

Нині під нормуванням праці розуміють науковий метод вивчення процесу праці і встановлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання певної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Як професійна діяльність технічне нормування являє собою вид практичного економічного забезпечення процесу управління виробництвом на засадах науково обґрунтованих оцінок фактичних витрат живої праці, встановлення ефективної прогресивної міри її витрат у вигляді норм і нормативів при впровадженні кращих технологічних процесів, ноу-хау, оновленні та модернізації техніки, удосконаленні організації виробництва і праці, своєчасного впровадження оновлених норм праці у виробництво.

Технічне нормування праці являє собою метод встановлення технічно обґрунтованих норм часу для виконання певної роботи (або встановлення норми виробітку на одиницю часу) на основі вивчення процесів праці на робочих місцях; розробки та впровадження заходів, спрямованих на поліпшення організації виробництва і праці.

Норми, визначені методами технічного нормування, сприяють підвищенню продуктивності праці та її матеріальному стимулюванню. Нормування праці на підприємстві виконує надзвичайно важливі функції, тому що норми є основою виробничого планування на всіх рівнях та організації виробництва і праці, підставою для правильного встановлення заробітної плати робітникам виробничої та невиробничої сфери, засобом врахування індивідуальних і колективних результатів праці, а також розповсюдження і закріплення передових ноу-хау. Слід відзначити, що жодну з цих функцій не можна розглядати як домінуючу, бо кожна спрямована на забезпечення економії робочого часу та підвищення ефективності його використання.

Головною метою нормування, встановлення міри праці в ринкових умовах на кожному підприємстві є максимальне зменшення витрат виробництва за рахунок щільного використання робочого часу, вивільнення його від непродуктивних витрат. Міра праці являє собою робочий час, який необхідно вкласти у виробництво конкретної продукції, роботи або її частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці полягають у забезпеченні економії робочого часу та всемірного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства.

Завдання технічного нормування можна визначити як:
встановлення нормативу часу на одиницю продукції;
впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів;
розробку найбільш раціональної структури виробничого процесу;
впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці.

Необхідність технічного нормування праці обумовлена його роллю в системі економічної роботи на підприємстві як основи планування обсягів

праці, чисельності персоналу і фонду заробітної плати. За допомогою технічного нормування праці визначають:

- зміст, раціональну структуру і тривалість робочих процесів у часі;
- уточнюють виробничі плани підприємства та провідних його ділянок;

- створюють ефективну оплату праці персоналу;
- визначають науково обґрунтовану потребу підприємства та його підрозділів у трудівниках різних категорій, в першу чергу - робітниках.

Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розраховувати й витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції праці між цехами, виробництвами, робочими місцями. Не менше значення мають норми і всередині підприємства як еталони раціональної організації праці на кожному робочому місці. Важливу роль відіграє нормування як один з головних елементів організації оплати праці, оскільки норми витрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою, якістю та кількістю праці. Норми допомагають оцінити й порівняти результати роботи колективів у цілому та окремих членів колективу, стимулюють їх до творчого пошуку резервів виробництва.

Важливість науково обґрунтованого нормування праці при вирішенні завдань організації колективної праці полягає в тому, що воно допомагає розподілити роботу між виконавцями, забезпечити більш повне використання робочого часу, спроектувати раціональну організацію праці, вдосконалити її. Порівняння фактичних витрат робочого часу з нормативними є основою вибору найбільш раціональних форм функціонального та кваліфікаційного поділу праці з метою повного та ефективного використання фонду робочого часу, розстановки виконавців по робочих місцях. Тому нормування праці є основою формування бригад, визначення загальної трудомісткості належних до виконання робіт, розрахунків потрібної чисельності працівників за професіями та кваліфікацією, тобто є основою правильного визначення кількісного та якісного складу бригад, без надлишкової чисельності робітників.

Отже, нормування праці являє собою велику рушійну силу підвищення ефективності виробництва.

Предметом нормування праці є тривалість у часі трудового процесу, його складу і послідовності складових частин.

Об'єктом нормування є доцільна діяльність людини фізичної чи розумової праці, тобто трудовий процес в його конкретному протіканні як складова виробничого процесу на робочому місці. Тому норми праці широко застосовуються у роботі підприємства і визначають ряд його економічних показників.

Безпосередній зміст діяльності працівників, що займаються нормуванням праці на підприємстві, включає:

- вивчення й аналіз кожного елемента виконуваної роботи і виробничих можливостей робочого місця та підрозділу;
- узагальнення передового виробничого досвіду організації виробництва і праці, впровадження раціональних прийомів і методів праці;

проектування складу, регламенту та послідовності виконання трудових процесів (операцій) на основі даних аналізу;

обґрунтування розроблених варіантів виконання робіт з технічної, економічної і психофізіологічної точок зору;

встановлення норм праці (тобто визначення нормативних величин кожного з елементів трудового процесу), перевірку та уточнення їх у виробничих умовах;

створення засад для впровадження цих норм.

На підставі такого послідовного дослідження конкретної операції, її структури, методів виконання з'являється можливість розробки конкретних шляхів удосконалення та скорочення часу на виконання того чи іншого трудового елемента і як кінцевий результат підвищення продуктивності праці.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України.— К.: Реко-прес, 1992.
2. Постанова Кабінету Міністрів України № 197 від 20 березня 1995 р.
3. Багрова І.В. Нормування праці: Навчальний посібник. - Київ: Центр навчальної літератури, 2003. - 212 с.
4. Бичін В.Б. Малінін С.В. Нормування праці: Підручник./ Під ред. Ю.Г. Одьогова. - М.: Видавництво «Екзамен», 2003. - 320 с.
5. Генкін Б.М. Нормування праці.— М.: Економіка, 1985.- 185 с.
6. Генкін Б.М. Оптимізація норм праці.— М.: Економіка, 1985.- 167 с.
7. Ігумнов Б.Н. Автоматизовані системи проектування і нормування праці.— Львів: Світ, 1992.- 210 с.
8. Методичні основи нормування праці працівників народного господарства.— М.: Економіка, 1987.
9. Методические рекомендации по научной организации труда рабочих.— М.: НИИ труда, 1967.
10. Нормативні матеріали з нормування праці.— М.: Економіка, 1987.
11. Нормування праці / Під ред. Б.М. Генкіна.— М.: Економіка, 1985.
12. Нормування праці в умовах інтенсифікації виробництва.— К.: Техніка, 1988.
13. Павленко А.П. Вдосконалення нормування праці інженерно - технічних робітників й службовців.— М: Економіка, 1976.