

Тема 1.3

Основы организации и нормирования труда



ЧАСТЬ 1

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

Вопросы в теме:



- Основные задачи и принципы организации труда, ее особенности на железнодорожном транспорте.
- Основные направления совершенствования организации труда на станции.
- Значение и задачи бригадной формы организации труда.
- Структура кадров, движение кадров, списочная численность персонала и показатели ее измерения.

Основные задачи и принципы организации труда, ее особенности на железнодорожном транспорте.



На организацию труда железнодорожников оказывают влияние особенности организации производственного процесса на железнодорожном транспорте:

- непрерывность перевозочной работы;
- территориальная разобщенность работников;
- работа значительной части железнодорожников имеет разъездной характер.



Наиболее распространенная форма организации труда на железнодорожном транспорте - по графикам.



- Труд значительной группы работников направлен на обеспечение бесперебойного движения поездов, которое регламентируется графиком движения поездов и расписанием.
- На основе графиков и расписания движения поездов разрабатывают графики работы локомотивных бригад, проводников пассажирских вагонов.
- Графиком определяется время работы и отдыха железнодорожников, а в ряде случаев - и содержание работы.
- Неукоснительное соблюдение графиков работы является важнейшим требованием правильной организации труда на предприятиях, связанных с организацией перевозочного процесса.

Организация труда



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

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

Организация труда направлена на решение взаимосвязанных групп задач:



- экономических (экономия ресурсов, повышение качества продукции, рост результативности производства);
- психофизиологических (сохранение в процессе труда здоровья и устойчивой работоспособности человека, обеспечение содержательности труда);
- социальных (повышение привлекательности труда).



Разделение и кооперация труда

Разделение труда

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



Формы разделения труда



- Технологическое
- Функциональное
- Квалификационное

Технологическое



- Разделение производственного процесса на отдельные части – фазы, технологические процессы, работы, операции.

Функциональное



- Распределение исполнителей по группам в соответствии с их ролью в процессе производства. Выделяют группы: основные и вспомогательные рабочие, руководители(АУР), специалисты (ИТР), служащие.

Квалификационное



- Разделение работающих по профессиям и специальностям, а внутри них – по группам сложности труда (разрядам, классам, категориям)

Профессия



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

Специальность



- Конкретизация трудовой деятельности в рамках данной профессии.
- Например: машинист локомотива – машинист электровоза , машинист тепловоза.
- Если функции по определённой специальности охватывают всю сферу трудовой деятельности работника, то эта специальность соответствует профессии
- Например: составитель поездов, дежурный стрелочного поста.

Кооперация труда



Кооперация труда

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



Экономическая выгода кооперированного труда людей

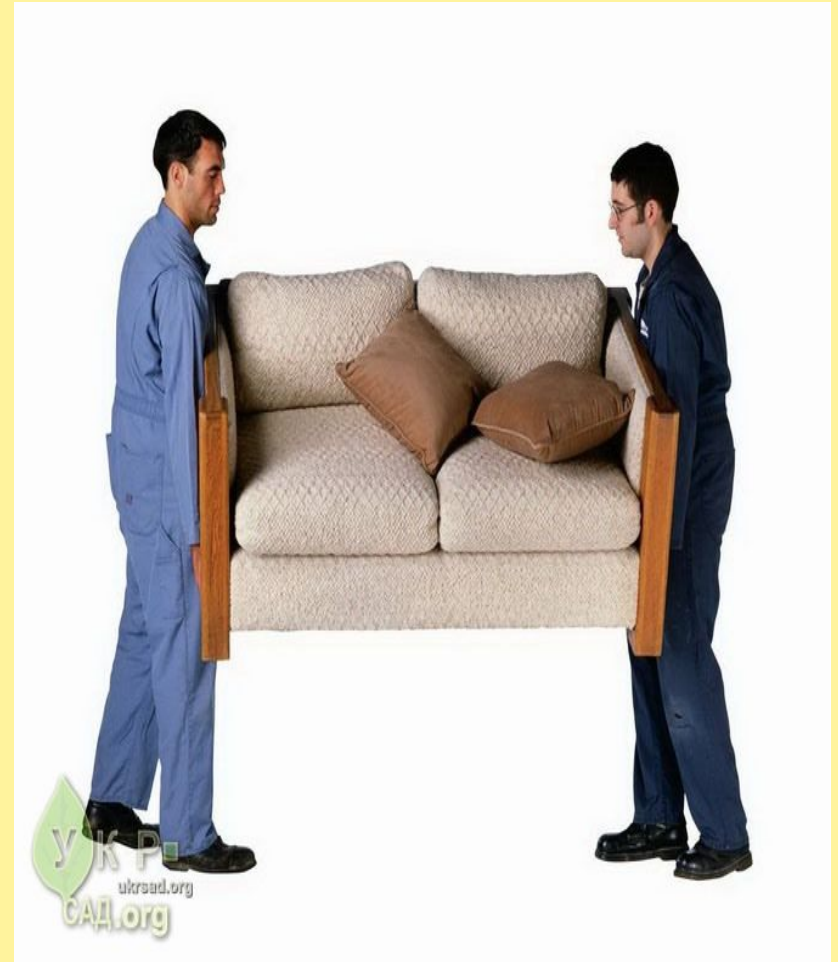
**Одновременный
труд
многих людей
позволяет
выполнять
такую работу,
которая
непосильна для
отдельных лиц**

**В совместном
труде лучше
используется
рабочая сила**

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

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

Кооперация труда



Формы кооперации трудовой деятельности



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

Бригадная форма организации труда.



- В структурных подразделениях железнодорожной компании широкое распространение получила бригадная форма организации труда.
- Бригады нашли свое применение при эксплуатации локомотивов (локомотивные бригады), а также при ремонте подвижного состава (при этом создаются бригады из рабочих разных профессии и специализированные бригады, состоящие из рабочих одной или нескольких родственных профессий).
- Организуются бригады в путевом хозяйстве, в механизированных дистанциях, погрузочно-разгрузочных работ и в других структурных подразделениях, организующих перевозочную деятельность.



Классификация производственных бригад



- 1. Специализированная бригада** – состоит из рабочих одной специальности или профессии и выполняет однородные виды работ. (например, бригада маляров в вагонном депо)
- 2. Комплексная бригада** – работники нескольких профессий выполняют комплекс технически разнородных, но взаимосвязанных видов работ (маневровая работа)

Классификация производственных бригад



3. **Сквозная (суточная) бригада** – рабочие двух и более смен, работающих в одной и той же рабочей зоне и на том же оборудовании.
4. **Сменная бригада** – работники одной смены.
5. **Укрупненная бригада** – состоит из отдельных профессиональных групп рабочих и выполняет технологически законченный цикл работ.

Кадры предприятия: классификация и показатели движения



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

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

Работники подразделяются на:



- промышленно-производственный персонал;
- персонал не промышленных организаций - в основном работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.



- **К специалистам** относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием.
К руководителям относят работников, занимающих должности руководителя предприятия.
Младший обслуживающий персонал (МОП) - это работники, выполняющие работы по поддержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а также другие подсобные рабочие (дворник).



- **К ученикам** относятся лица, проходящие производственное обучение или частично участвующие в производстве.
Пожарно-сторожевая охрана включает рабочих, которые охраняют предприятие (сторож).
- **К служащим** относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции.



- **К рабочим** относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг.
- Рабочие подразделяются **на основных и вспомогательных**.
- К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным - рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.



- Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

Количественная характеристика трудовых ресурсов



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

Основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда:



- а) **экономические** (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж);
- б) **личностные** (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность);
- в) **организационно-технические** (привлекательность труда, насыщенность оборудованием, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда);
- г) **социально-культурные** (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

Показатели наличия и движения персонала предприятия.



- Численность персонала предприятия не остается постоянной. Она непрерывно меняется вследствие того, что предприятие в течение определенного периода осуществляет наем и увольнение работников.
- Поэтому различают понятия
- "списочный состав",
- "среднесписочный"
- "явочный состав работников".

Списочная численность работников предприятия



- - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.
- В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную работу, сезонную и временную работу сроком один день и более со дня зачисления их на работу.
- В этом списке каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие по каким-либо причинам.
- Трудовые книжки таких работников находятся в кадровой службе предприятия, а в приказе о назначении на работу оговорено, что речь идет о штатной должности.

Явочная численность



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

Среднесписочная численность



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

Показатели, характеризующие оборот кадров:



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

$$K_{\text{п}} = \text{Ч}_{\text{п}} / \text{Ч}_{\text{с}};$$

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

$$K_{\text{в}} = \text{Ч}_{\text{в}} / \text{Ч}_{\text{с}};$$

Показатели, характеризующие оборот кадров



3) коэффициент текучести (K_T) - отношение выбывших по причинам ($Ч_{BT}$, собственному желанию, за прогул, другие нарушения) к среднесписочному:

$$K_T = Ч_{BT} / Ч_c;$$

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

$$K_3 = (Ч_{П} - Ч_{В}) / Ч_c;$$

Показатели, характеризующие оборот кадров



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

$$K_{\text{пост}} = Ч_{\text{к}} / Ч_{\text{с}}$$

