

ЛЕКЦИЯ 5

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

1. Задачи организации труда
2. Факторы, влияющие на сложность труда
3. Объекты планирования труда
4. Эффективность организации труда
5. Повышение квалификации на энергопредприятиях.

Лектор: доц. к.т.н. Проскурня Е.М.

ДВЕ ЗАДАЧИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Экономическая

Определение
нормативов
выполнения работ,
определение
численности
работников в
соответствии со
сложностью и
трудоемкостью работ

Социальная

Стимулирование труда
работника, создание
комфортных
взаимоотношений в
коллективе, создание
эстетических условий
и раскрытие
личностных
способностей

КАТЕГОРИИ РАЗДЕЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА:

- ✘ **Технологическое** (по функциям обслуживания: основные, вспомогательные);
- ✘ **Функциональное** (по функциям управления: управленцы, служащие, технические исполнители, охрана)
- ✘ **Профессионально-квалификационное** (профессия, квалификация)

ПРИНЦИПЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА:

- × Комплектность
- × Специализация и универсализация
- × Регламентации и инициативы
- × Стабильности и гибкости
- × Экономичности

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА СЛОЖНОСТЬ ТРУДА:

- ✘ Характер работ (30%)**
- ✘ Разнообразиие работ (15%)**
- ✘ Самостоятельность выполнения работы (25%)**
- ✘ Масштаб и сложность руководства (15%)**
- ✘ Дополнительная ответственность (15%)**

ГРУППЫ СЛОЖНОСТИ ПО ФАКТОРУ «КОМПЕТЕНТНОСТЬ»

- × 1. Работы, которые периодически часто повторяющегося характера
- × 2. Учетно – контрольные работы
- × 3. Работы по воспроизведению информации
- × 4. Работы по коммерческому обеспечению производства
- × 5. Работы по техническому обеспечению производства
- × 6. Работы по оперативному планированию
- × 7. Работы по проектированию и совершенствованию технически оснащения производства
- × 8. Работы, связанные со всеми видами анализа
- × 9. Работы, связанные с планами развития
- × 10. Работы, связанные с организационно-распределительными и координирующими функциями.

ПО ФАКТОРУ «РАЗНООБРАЗИЯ»

- ✘ Выделяют **8 групп**, которые характеризуются в первую очередь выполнением разноплановых работ.
- ✘ Чем их больше, тем выше группа

ПО ФАКТОРУ « МАСШТАБ И СЛОЖНОСТЬ»

- × **1.** Работы, связанные с руководством несколькими исполнителями (до 5 человек)
- × **2.** Руководство подразделением, которое входит в состав более крупного
- × **3.** Руководство самостоятельным подразделением с несколькими функциями
- × **4.** Руководство самостоятельным структурным подразделением, которое согласовывает вопросы со смежными структурами
- × **5.** Руководство самостоятельным подразделением, которое согласовывает вопросы с отдельными и отраслевыми предприятиями. Состав работников различен по квалификации и специальностям
- × **6.** Руководство групп подразделений, включая координацию их деятельности
- × **7.** Комплексное руководство предприятием.

ОБЪЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ТРУДА

Нормы условий и охраны труда

1. санитарно-гигиенические
2. эстетические
3. параметров рабочего места
4. безопасности труда
5. экологичности труда

Нормы затрат труда

Норма затрат физической и нервной энергии работника

1. тяжести труда
2. перерывов
3. ритма работы
4. утомляемости
5. психологических функций организма

Нормы затрат рабочего времени и соотношение численности

1. трудоемкости операций
2. подготовительно-заключительного времени
3. длительности технологического и производственного циклов
4. соотношений численности
5. обслуживания

Нормы результатов труда

1. выработки
2. нормирование задания
3. организованных процессов
4. использования оборудования и мощности
5. эффективность труда

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

- ✘ Критерием экономической эффективности является рост производительности труда, который осуществляется за счет:

1. Сокращение вспомогательных рабочих:

$$\Pi_{вт} = \frac{Y_{вб}}{Y_{во}} \cdot 100 - 100$$

где $Y_{вб(о)}$ – удельный вес базового (отчетного) периода.

2. Снижение трудоемкости работ:

$$\Pi_{тр} = \frac{t_{отч}}{t_{баз}} \cdot 100\%$$

где $t_{отч(баз)}$ – трудоемкость отчетного (базового) периода.

3. Совершенствование организации труда:

$$\Pi_{\text{орг.тр}} = \left(\frac{100 - P_{o(б)}}{100 - P_б} \cdot 100 - 100 \right) \cdot Y_p$$

где $P_{o(б)}$ – потери времени в отчетном (базовом) периоде,

Y_p – удельный вес рабочих в производственном процессе.

4. Повышение квалификации рабочих:

$$\Pi_{\text{кв.р}} = \frac{\Pi_{\text{вн}} \cdot Y_{\text{рп}}}{100}$$

где $\Pi_{\text{вн}}$ – рост выполнения нормы выработки рабочих, которые повысили квалификацию,

$Y_{\text{рп}}$ – удельный вес рабочих, которые повысили квалификацию.

5. Сокращение текучести кадров:

$$\Pi_{\text{тек}} = \frac{C_{\text{ур}} \cdot \Pi_{\text{ур}}}{100}$$

где $C_{\text{ур}}$ – сокращение численности основных рабочих, которые уволились по собственному желанию,

$\Pi_{\text{ур}}$ – новая производительность труда за счет сокращения рабочих.

6. Повышение трудовой дисциплины:

$$\Pi_{\text{т.д}} = \left(\frac{100 - \Pi_{o(б)}}{100 - \Pi_б} \cdot 100 - 100 \right) \cdot Y_p$$

где $\Pi_{o(б)}$ – потери рабочего времени в процентах в отчетном (базовом) периоде относительно номинального времени на производственные задания,

Y_p – удельный вес рабочих, которые участвовали в потери времени.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ФОРМЫ РАБОТЫ С ПЕРСОНАЛОМ НА ЭНЕРГОПРЕДПРИЯТИЯХ:

- ✘ 1. Профессиональный подбор и комплектация кадрами.
- ✘ 2. Обучение и подготовка работников к самостоятельной производственной деятельности (специальное обучение, стажировка, тренировки).
- ✘ 3. Проверка знаний правил, норм, стандартов, инструкций по технической эксплуатации, охране труда, промышленной и пожарной безопасности.
- ✘ 4. Поддержание и повышение квалификации.
- ✘ 5. Тренажерная подготовка.
- ✘ 6. Ежегодное обучение персонала и иная работа по охране труда и пожарной безопасности, технической эксплуатации.
- ✘ 7. Аттестация.
- ✘ 8. Инструктажи.
- ✘ 9. Противоаварийные и противопожарные тренировки.
- ✘ 10. Административные формы работы (обходы и осмотры рабочих мест).
- ✘ 11. Проведение медицинских осмотров.
- ✘ 12. Работа с резервом.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ПО СЛЕДУЮЩИМ ФОРМАМ:

- ✘ - *производственно - технические курсы;*
- ✘ - *курсы целевого назначения.*
- ✘ **Производственно - технические курсы** проводятся для повышения квалификации, углубления и расширения знаний, навыков и умений работников по имеющейся у них профессии до уровня, соответствующего требованиям производства.
- ✘ **Курсы целевого назначения** проводятся для изучения рабочими нового оборудования, современных технологических процессов, средств механизации и автоматизации, используемых на производстве, правил и требований их безопасной эксплуатации, технической документации, эффективных методов организации труда, вопросам экономики, нормативно - правовых актов и т.д.
Продолжительность обучения на курсах целевого назначения должна быть не менее восьми учебных часов.

ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РУКОВОДЯЩИХ РАБОТНИКОВ, СПЕЦИАЛИСТОВ

- × **Формы повышение квалификации:**
- × - **долгосрочное повышение квалификации;**
- × - **краткосрочное повышение квалификации.**

- × **Долгосрочное повышение квалификации** предполагает овладение работниками комплексом знаний, умений и навыков, способствующих качественному выполнению ими своих непосредственных обязанностей, изучение действующих нормативно-правовых актов по вопросам, касающихся их должностных обязанностей, в первую очередь по вопросам охраны труда, современных технологий производства, средств механизации и автоматизации, передовых методов организации труда. Оно осуществляется **не реже одного раза в пять лет.**

- × **Краткосрочное повышение квалификации** осуществляется с целью углубленного изучения определенного направления деятельности, в частности в случае модернизации, перепрофилирования или структурной перестройки предприятия, значительных изменений в действующих нормативно-правовых актах, которое регулирует его деятельность. Программу обучения разрабатывает и утверждает учебный заведение, которое проводит обучение, и согласовывает с заказчиком в лице соответствующего функционального руководителя по направлению. Необходимость проведения краткосрочного повышения квалификации устанавливает руководитель предприятия.

✘ Спасибо за внимание