

image not found or type unknown



Формы разделения труда в организации.

На предприятиях существует несколько форм разделения труда: функциональное, профессиональное, технологическое, квалификационное и др.

Функциональное разделение труда предусматривает обособление на предприятиях отдельных работ и категорий персонала в зависимости от их содержания и функций. По этому признаку работники подразделяются на рабочих и служащих.

Профессиональное разделение труда предполагает обособление внутри каждой функциональной группы работников в зависимости от технологического содержания и вида выполняемых работ различных профессий и специальностей. В связи с этим интересно отметить, что профессия в широком понимании характеризует вид трудовой деятельности человека (например, мастер, экономист, менеджер, бухгалтер, станочник, кузнец и т.п.).

Технологическое разделение труда означает расчленение действующих на предприятии производственных процессов на отдельные стадии, переделы, фазы и операции, закрепляемые за соответствующими исполнителями. В соответствии с особенностями технологии производства в рамках технологического разделения труда различают предметное и пооперационное разделение труда.

Предметное разделение труда предполагает закрепление за рабочим комплекса работ или операций, необходимых для получения готового продукта, предмета или изделия.

Пооперационное разделение труда основано на выделении отдельных операций и закреплении их за отдельными исполнителями.

Квалификационное разделение труда определяется существующими различиями в сложности и точности выполняемых технологических процессов, а также в уровне профессионального мастерства, производственного опыта и личных способностей работников.

Влияние рабочего времени на производительность труда.

Рабочее время - это законодательно установленный период времени работы для всех участников производства, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности. Законодательно установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 ч в неделю. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня или смены составляет 8 ч.

Эффективная работа персонала предприятия предполагает в первую очередь рациональное использование рабочего времени. Время в экономике - самый важный, дефицитный и невозполнимый ресурс. Время необратимо, его нельзя накопить, передать, оно проходит безвозвратно.

Широко известно высказывание Карла Маркса: "В конечном итоге всякая экономия сводится к экономии времени".

Эффективность использования рабочего времени, его экономия зависят от многих факторов. К ним относятся:

- планирование рабочего времени;
- организация труда;
- техника личной работы;
- самочувствие и работоспособность людей;
- эргономика труда и техническая эстетика и т.п.

Одним из важнейших источников экономии времени Производительность труда - это интегральный показатель эффективности живого труда, вооруженного конкретными средствами производства и определенным образом организованного в пространстве и во времени.

Традиционно производительность труда измеряется:

- либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное фиксированное время (час, день, месяц, год);
- либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции.

Производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции. Чем больше вырабатывается продукции в единицу времени, тем меньше расходуется труда за ту же единицу времени

Рост производительности труда достигается в результате влияния различных факторов. В общем виде фактор - это причина, движущая сила какого-либо процесса или явления. В экономике факторы подразделяются на экстенсивные и интенсивные следующим образом

Показатели эффективности производительность труда.

"Эффективность" и "производительность" труда - понятия не тождественные.

Во-первых, потому, что не тождественны понятия "эффект труда" и "продукт труда". При определении эффективности труда полезный эффект не может измеряться только количеством продукции, поскольку продукт труда может быть полезным и бесполезным, необходимым и излишним. Производительность труда как показатель приемлема только для тех видов труда, результаты которых поддаются количественному измерению.

Во-вторых, "эффективность труда" по сравнению с "производительностью труда" является понятием более широким независимо от того, идет речь о физическом или умственном труде.

В-третьих, при определении производительности труда затраты учитываются в виде затрат рабочего времени, как правило, в сфере материального производства. При определении же эффективности труда затраты выражаются в стоимостной форме как в сфере материального производства, так и в сфере обслуживания и др. Таким образом, эффективность труда представляет собой отношение полученного полезного результата (эффекта) к затратам живого и овеществленного труда и определяется не только величиной экономического эффекта, но и социально-политическими результатами деятельности. Производительность труда является одним из важнейших, но не единственным показателем его эффективности.

Производительность труда - это интегральный показатель эффективности живого труда, вооруженного конкретными средствами производства и определенным образом организованного в пространстве и во времени. Традиционно производительность труда измеряется:

- либо количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным одним работником за определенное фиксированное время (час, день, месяц, год);

- либо количеством времени, затрачиваемым на производство единицы товарной продукции. Производительность труда выражает степень эффективности трудовых затрат человека в производстве материальных благ или способность создавать в единицу времени большее или меньшее количество продукции. Чем больше вырабатывается продукции в единицу времени, тем меньше расходуется труда за ту же единицу времени.

Выработка характеризует объем произведенной продукции в единицу времени

Трудоемкость представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции

Факторы воздействия на производительность труда.

Рост производительности труда достигается в результате влияния различных факторов. В общем виде фактор - это причина, движущая сила какого-либо процесса или явления. В экономике факторы подразделяются на экстенсивные и интенсивные следующим образом

качества обслуживающего персонала - экстенсивные факторы.

Интенсивные организационные факторы - это внедрение научной организации труда и управления, а увеличение коэффициента сменности работы оборудования - это экстенсивный фактор.

Интенсивные экономические факторы - это повышение материальной заинтересованности в сокращении ручного труда и вспомогательных операций за счет повышения квалификации основных производственных рабочих, а повышение материальной заинтересованности основных производственных рабочих в переходе к многостаночному обслуживанию - это экстенсивные факторы.

Производительность труда, измеренная в масштабе национального хозяйства, дает ответ на вопрос, насколько эффективно функционирует общественное производство, насколько высок уровень развития производительных сил.

Производительность труда, измеренная в масштабе конкретного предприятия, дает ответ на вопрос, насколько эффективно функционирует это производство,

насколько высок уровень применяемой технологии, использования экономических ресурсов.

Таким образом, мы получили ответ на вопрос, почему столь важна оптимизация рабочего времени на предприятиях. В процессе общественного производства труд разделен в пространстве и во времени. Поэтому на каждом отдельном предприятии совокупные затраты труда на единицу продукции выступают как затраты прошлого труда, овеществленные в средствах производства, включаемые в текущие затраты (себестоимость) в виде материальных затрат и амортизации, как затраты живого труда, включаемые в текущие издержки производства в форме заработной платы и отчислений на социальное страхование

Процесс нормирования в организации труда.

При нормировании времени учитывают следующие слагаемые элементы рабочего времени: - подготовительно-заключительное время - расходуется на подготовку к работе и ее завершение и обычно используется по прямому своему назначению в начале и в конце рабочего дня или смены; - оперативное время - включает суммарные затраты вспомогательного и основного времени.

Вспомогательные операции могут выполняться в период машинной работы (перекрываемое время), и тогда вспомогательное время не следует включать в норму времени; - основное время - расходуется на выполнение основных технологических операций, связанных с изменением формы или размеров заготовки;

- вспомогательное время

- расходуется на выполнение вспомогательных операций, необходимых для осуществления технологических процессов.

К вспомогательному времени можно отнести, к примеру, затраты времени на установку заготовки и снятие детали, включение и выключение станка, контрольные измерения и др.;

- время обслуживания рабочего места

- расходуется на технические и организационные операции, связанные с обслуживанием техники и организацией работы.

Оно состоит из времени на техническое обслуживание и времени на организационное обслуживание.

Наряду с этим существует время выполнения работы, не предусмотренное заданием (случайная работа, непроизводительная работа).

Время перерывов включает регламентированные и нерегламентированные перерывы.

Регламентированные перерывы. Помимо времени на отдых рабочего и его личные надобности, к регламентированным перерывам относятся перерывы времени, предусмотренные действующей технологией и организацией производства.

Нерегламентированные перерывы.

К ним относятся различные перерывы, не предусмотренные технологическим режимом работы. В зависимости от производственных факторов потери времени возникают по техническим и организационным причинам, а также по вине самого рабочего или исполнителя работы. Потери времени на производстве бывают явные и скрытые. К скрытым относятся потери (затраты) времени, не предусмотренные действующей технологией, например исправление бракованной продукции, работа на заниженных режимах функционирования оборудования

Нормативы, применяемые при расчете норм времени.

Особенностью нормирования труда в автоматизированных производствах является определение оптимальных вариантов численности и оптимальных вариантов воздействия работников (операторов, наладчиков, программистов и т.д.).

Оптимизация воздействия работников должна состоять в разделении выполняемых работ на два вида: производственные и обеспечивающие. К производственным относятся работы, длительность выполнения которых входит в длительность производственного цикла изделий.

К обеспечивающим относятся работы, которые могут выполняться одновременно (параллельно) с основным технологическим процессом. Время выполнения обеспечивающих работ не входит в длительность производственного цикла изделия. Численность работников, необходимых для выполнения обеспечивающих работ, устанавливается на основе обычного объемного расчета, т.е. путем сопоставления трудоемкости работ в плановом периоде с фондом времени одного исполнителя.

Иным способом рассчитывается численность работников, необходимых для выполнения производственных работ. В этом случае группу станков (линию) следует рассматривать как многофазную систему массового обслуживания, в которой технологическое оборудование является источником требований, а рабочие - каналами обслуживания.

Нормирование труда специалистов определяется содержанием труда этой категории работников.

По характеру выполнения функций содержание труда специалистов и служащих разделяется на три категории - осуществление руководства, выработка решений (разработка мероприятий) и подготовка информации. В соответствии с этим должностной состав делится на руководителей, специалистов, технических исполнителей.

Значения отдельных слагаемых нормы времени можно выбирать по табличным нормативам соответствующих справочных источников. Однако следует иметь в виду, что при изменяемых при расчете норм времени нормативы должны строго соответствовать тому типу производства, в условиях которого выполняется нормируемая работа.

Основные функции заработной платы в экономике.

Во-первых, заработная плата выполняет не только функцию эффективности труда, но и не менее важную функцию - обеспечение минимального прожиточного минимума, необходимого для нормального воспроизводства рабочей силы. В свое время ООН признала, что часовая заработная плата ниже трех долларов выталкивает человека из нормального воспроизводственного процесса, притупляет мотивацию работника.

Во-вторых, наша часовая заработная плата является низкой не вообще, а низкой по отношению к нашей низкой производительности труда. Если по среднечасовой производительности мы отстаем от США примерно в 3,6 раза, то по часовой заработной плате в долларовом эквиваленте - в 9,6 раза. От Великобритании наше отставание составляет 2,9 и 8 раз соответственно. Для Германии это соотношение выглядит так: 3,6 на 13,4, для Японии - 2,8 на 7,2, для Канады - 3,1 на 10 и т.д.

Между тем прирост ВВП за счет недополученной заработной платы резко снижает конечный потребительский спрос, создает огромный инфляционный навес, усиливает макроэкономическую диспропорциональность между стоимостной и

материально-вещественной структурами экономики

Взаимосвязь показателей выработки и фондоотдачи.

Фондоотдача, определяемая как отношение стоимости валовой продукции (ВП) к среднегодовой стоимости основных производственных фондов, может быть рассчитана по формуле:

= выработка/фондовооруженность труда,

Фондоотдача увеличивается при условии, если темпы роста выработки (производительности) опережают темпы роста фондовооруженности труда.

Различия между понятиями "трудовые ресурсы" и "рабочая сила".

Трудовые ресурсы - это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для занятия общественно полезной трудовой деятельностью.

Объем трудовых ресурсов зависит от численности населения, режима его воспроизводства, половозрастного состава. Основную часть трудовых ресурсов страны составляет ее население в трудоспособном возрасте, а также подростки и лица пенсионного возраста, способные трудиться.

В процессе осуществления трудовой деятельности человек затрачивает определенную физическую и духовную энергию, используя при этом свою потенциальную способность к труду - рабочую силу.

Рабочая сила - это совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает человек и которые он использует каждый раз в процессе трудовой деятельности. В контексте темы "экономика труда" важно отметить, что именно рабочую силу покупают (продают) на рынке труда. При этом следует подчеркнуть: чем выгоднее условия сделки для продавца (работника), тем более полно и качественно он будет использовать свои способности, тем результативнее может протекать процесс труда. Таким образом, адекватная оценка стоимости рабочей силы является важнейшим элементом эффективной организации процесса производства.

Трудовые ресурсы, призванные рационально использовать материальные и финансовые факторы производства, представлены на предприятии его работниками

Единство и различие между формами оплаты труда.

Выбор рациональных форм оплаты труда персонала имеет важнейшее значение для каждого предприятия. Формы оплаты труда работников, определяя материальную основу развития человеческого капитала, способствуя рациональному использованию рабочей силы, эффективному управлению персоналом всех категорий, обуславливают наиболее рациональную величину вознаграждения работника за труд, обеспечивая тем самым должную компенсацию работникам затрачиваемых умственных, физических, предпринимательских усилий. Выбор рациональных форм оплаты труда играет весьма существенную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятия, в мотивировании, в использовании и сохранении необходимых работников.

1. Прямая сдельная оплата персонала устанавливает прямую зависимость вознаграждения от объема произведенной продукции или сделанной работы. Эта форма может применяться там, где увеличение выпуска продукции зависит в основном от рабочего, где труд исполнителя нормируется, где на первый план выдвигается необходимость расширения производства продукции и услуг. Однако данная форма мало стимулирует исполнителя повышать качество продукции, экономно расходовать ограниченные производственные ресурсы, добиваться высоких коллективных результатов труда и т.п. Поэтому ее применение в конкретных производственных условиях должно быть в каждом случае экономически обоснованно: индивидуальные достижения работника должны способствовать улучшению конечных результатов деятельности предприятия.

2. Косвенная сдельная оплата. Применяется при вознаграждении тех групп вспомогательных или обслуживающих рабочих, труд которых оказывает существенное влияние на результаты основных исполнителей. В этом случае заработная плата рабочего находится в прямой зависимости от выработки тех рабочих, которых он обслуживает. Данная форма применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, от которых в значительной степени зависят темп работы и выработка основных рабочих. Обязательным условием введения косвенной сдельной оплаты является возможность закрепления вспомогательных рабочих за определенным оборудованием или рабочими-сдельщиками, от выработки которых и зависит их оплата. При данной форме повышается материальная заинтересованность вспомогательных рабочих в улучшении обслуживания рабочих мест и машин. Следует подчеркнуть, что при бригадной форме организации и стимулирования труда косвенная сдельная оплата практически не применяется, так как все вспомогательные рабочие включаются в

бригаду.

3. Сдельно-премиальная оплата. При использовании этой формы предусматривается выплата рабочему в дополнение к сдельному заработку, начисленному по расценкам, премии за достижение установленных индивидуальных или коллективных (количественных или качественных) показателей. В качестве показателей премирования рабочих используются: - рост производительности труда; - улучшение качества продукции, работ; - освоение новой техники и технологии; - снижение материальных затрат и т.д. Рабочих, занятых обслуживанием основного производства, премируют по показателям, непосредственно характеризующим улучшение качества их работы: обеспечение бесперебойной и ритмичной работы оборудования по выпуску продукции, улучшение коэффициента его использования, бесперебойное обеспечение рабочих мест инструментами, энергией, транспортными средствами и т.д.

4. Сдельно-прогрессивная оплата. При данной форме выработка рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по действующим на данной работе прямым сдельным расценкам, а вся дополнительная выработка, полученная сверх этой нормы, - по повышенным расценкам. В этом случае заработок рабочего растет быстрее, чем выработка, поэтому данная форма вводится обычно временно (на 3 - 6 месяцев) на решающих участках основного производства, где сложилась неблагоприятная ситуация с выполнением плана производства продукции.

5. Аккордная оплата. Размер оплаты при такой форме устанавливается за весь объем работы. Аккордная оплата вводится для отдельных групп рабочих в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении производительности труда и сокращении сроков выполнения работы. Премирование вводится за сокращение сроков выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ. Расчет с рабочими производится после выполнения всех работ. Если выполнение аккордного задания требует длительного времени (например, в судостроении), то выплачивается аванс за текущий месяц с учетом выполненного объема работ. Эта форма применяется, как правило, при бригадной организации труда.