

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования

Кафедра управления человеческими ресурсами

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

_____ И.П. Воронцова

« _____ » _____ 20 ____ г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.03. Управление персоналом

Совершенствование организации труда основного персонала

| | | | |
|--------------|---------------|-----------------------|---------------|
| Выпускник | _____ | | К.С. Кузикова |
| | подпись, дата | | |
| Руководитель | _____ | Старший преподаватель | Е.В. Шилова |
| | подпись, дата | | |
| Консультант | _____ | Кандидат социол. наук | С.Н. Лыкова |
| | подпись, дата | доцент кафедры УЧР | |

Красноярск 2019

Содержание

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| ВВЕДЕНИЕ | 3 |
| 1 Теоретические аспекты организации труда персонала на предприятии..... | 6 |
| 1.1 Понятие, сущность и принципы организации труда персонала на предприятии..... | 6 |
| 1.2 Современные методы оценки организации труда персонала..... | Ошибка! Закладка не определена. |
| 1.3 Особенности организации труда на железнодорожном транспорте | Ошибка! Закладка не определена. |
| 2 Исследование состояния организации труда основного персонала в Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 2.1 Организационно-экономическая характеристика Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 2.2 Оценка организации труда и определние проблем в Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД» | Ошибка! Закладка не определена. |
| 3 Мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД» | Ошибка! Закладка не определена. |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ..... | Ошибка! Закладка не определена. |
| ПРИЛОЖЕНИЕ А..... | Ошибка! Закладка не определена. |

ВВЕДЕНИЕ

Финансовое состояние любой компании определяется четырьмя факторами: степенью технической и технологической оснащенности; высококвалифицированным персоналом; обеспеченностью материальными ресурсами; степенью организации и управлением. Все без исключения факторы непосредственно объединены друг с другом, однако ведущим является организация труда и управление. Поэтому необходимо создание правильной и рациональной организации труда персонала, так как это имеет большое значение, как для предприятия, так и для экономики в целом.

Актуальность данной темы состоит в том что, поняв, что такое организация труда и каково ее содержание, можно в нужном направлении совершенствовать организацию труда, тем самым повысить производительность на предприятии.

Под организацией труда следует понимать «систему научно обоснованных мер, направленных на создание условий для оптимального функционирования рабочей силы в производственном процессе, способствующих достижению наивысшей производительности труда и интенсивного развития производства» [37].

Уровень организации труда на предприятии характеризуется, прежде всего, таким показателем, как использование рабочего времени. Возможности более рационального использования рабочего времени и сокращения потерь за счет совершенствования организации труда связаны с разработкой рациональных форм кооперации и разделения труда; улучшением организации рабочих мест и их обслуживания; улучшением условий труда; совершенствованием нормирования труда; развитием мер материального и морального стимулирования; укреплением трудовой дисциплины.

На железнодорожном транспорте труд работников организуется с учетом особенностей производственной деятельности этой отрасли.

Трудовые ресурсы железнодорожного транспорта являются ведущей составляющей компании. Правильное их распределение позволяет предприятию выдерживать различные трудности и своевременно их решать. Так же правильное распределение трудовых ресурсов позволит не прекращать работу на предприятии железнодорожного транспорта, даже если на работу вдруг не выйдут некоторые рабочие.

Применение на предприятии современной модели организации трудового процесса, приведет к снижению издержек производства и повышению производительности труда персонала, что в итоге увеличит прибыль и эффективное развитие компании.

Объектом исследования при выполнении выпускной квалификационной работы является система управления персоналом в Уярской дистанции пути – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры филиала ОАО «РЖД».

Предметом исследования является организация труда на предприятии в Уярской дистанции пути – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры филиала ОАО «РЖД».

Целью выпускной квалификационной работы является пути совершенствования организации труда основного персонала в Уярской дистанции пути – структурное подразделение Красноярской дирекции инфраструктуры филиала ОАО «РЖД». Для достижения данной цели, необходимо выполнить следующие задачи:

- 1 Сформировать систематизированное представление о сущности и содержании организации труда;
- 2 Выделить специфику организации труда на железнодорожном транспорте;
- 3 Определить особенности организации труда персонала и выявить недостатки в Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД»;

4 Предложить мероприятия по совершенствованию организации труда персонала в Уярской дистанции пути – филиала ОАО «РЖД» и обосновать их социально-экономическую эффективность.

1 Теоретические аспекты организации труда персонала на предприятии

1.1 Понятие, сущность и принципы организации труда персонала на предприятии

В условиях современной рыночной экономики возрастает значимость различных факторов, которые благоприятно воздействовать на процесс производства, так как в силу жесткой конкурентной борьбы результативность и эффективность деятельности персонала, является главным признаком для существования и развития предприятия. Один из таких считается организация труда персонала. Далее рассмотрим сущность данного понятия.

Существует множество определений организации труда, подходящих различным организациям согласно их специфике и особенностям производства. Попробуем разобраться, какое понятие организации труда в большей степени характеризует предприятие (таблица 1).

Таблица 1 – Подходы различных авторов к трактовке термина организации труда

| Автор | Определение организации труда |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Бычин В.Б [4] | Определенный порядок, система трудовой деятельности человека; система мероприятий, устанавливающая порядок и условия осуществления трудовой деятельности. |
| Горелов Н.А [10] | Совокупность мер, направленная на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих. |
| Туровец О.Г [36] | Система научно обоснованных мер, направленных на создание условий для оптимального функционирования рабочей силы в производственном процессе, способствующих достижению наивысшей производительности труда и интенсивного развития производства |

Объединяет все эти понятия, это цель упорядочить труд таким способом, чтобы он приносил максимальную выгоду предприятию, и достигал высокой производительности труда при имеющихся затратах.

Стоит отметить, что из представленных определений более подходящее именно определение Туровец О.Г [36], поскольку главным критерием организации труда, для предприятия и будет являться оптимальное функционирование рабочей силы и создание благоприятных условий труда, которые способствуют достижению наивысшей производительности труда и интенсивного развития производства.

В широком смысле содержание организации труда включает в себя:

- нормирование труда;
- создание благоприятных условий труда;
- воспитание трудовой дисциплины, трудовой деятельности;
- создание творческой инициативы среди сотрудников [15].

Труд становится все более сложным и ответственным, а его неправильная организация приводит к отрицательным последствиям. При правильной оценке и эффективном использовании труда можно повысить ряд многих показателей деятельности предприятия, и его конечных результатов [8].



Рисунок 1 – Результат правильной организации труда

На уровне предприятия, при системном рациональном использовании рабочего времени и взаимодействия работников со средствами производства

и друг с другом, результатами эффективной и правильной организации труда можно повысить такие показатели, как производительность и рентабельность производства, а также снижения себестоимости продукции (рисунок 1).

Таким образом, главная цель при организации труда на предприятии – это выстраивание системы рационального взаимодействия людей друг с другом, и применяемые ими в процессе труда техническими средствами.

На практике организация труда персонала направлена на решение взаимосвязанных между собой задач:

- экономическая задача направлена на создания условий для максимального использования материальных и трудовых ресурсов, на улучшения качества продукции и повышения производительности труда;

- социальная задача направлена на повышение удовлетворенности людей трудом, защиту интересов работников, заботу об уровне их жизни и условиях труда;

- психофизиологическая задача связана с созданием благоприятных условий труда, на повышение привлекательности и содержательности труда, поддержание высокого уровня работоспособности персонала [13].

Организация труда персонала играет важную роль не только в производственном процессе, но и в сфере управления трудовым коллективом. Самыми актуальными направлениями организации труда персонала и руководителя являются:

- организация труда в аппарате управления (разделение труда, регламентация труда);

- организация личного труда работника сферы управления (планирование и рациональное распределение рабочего времени, управление потоком информации и посетителей);

- организация использования средств вычислительной техники и другой оргтехники;

- организации рабочего места;

- самообразование и саморазвитие персонала [31].

Организация труда руководителя – это использование эффективной системы приемов и методов личной работы, создание оптимальных условий труда и отдыха, правильное планирование рабочего дня, а также рассмотрение и минимизация нерациональных этапов в выполнении своего функционала [41].

Организация труда персонала – это совокупность конкретных форм и методов соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения наилучшего результата трудовой деятельности персонала [9].

Основные направления организации труда направлены на улучшение её производительности, и затрагивают все аспекты, заключающиеся в совершенствовании структуры предприятия (рисунок 2), [12].

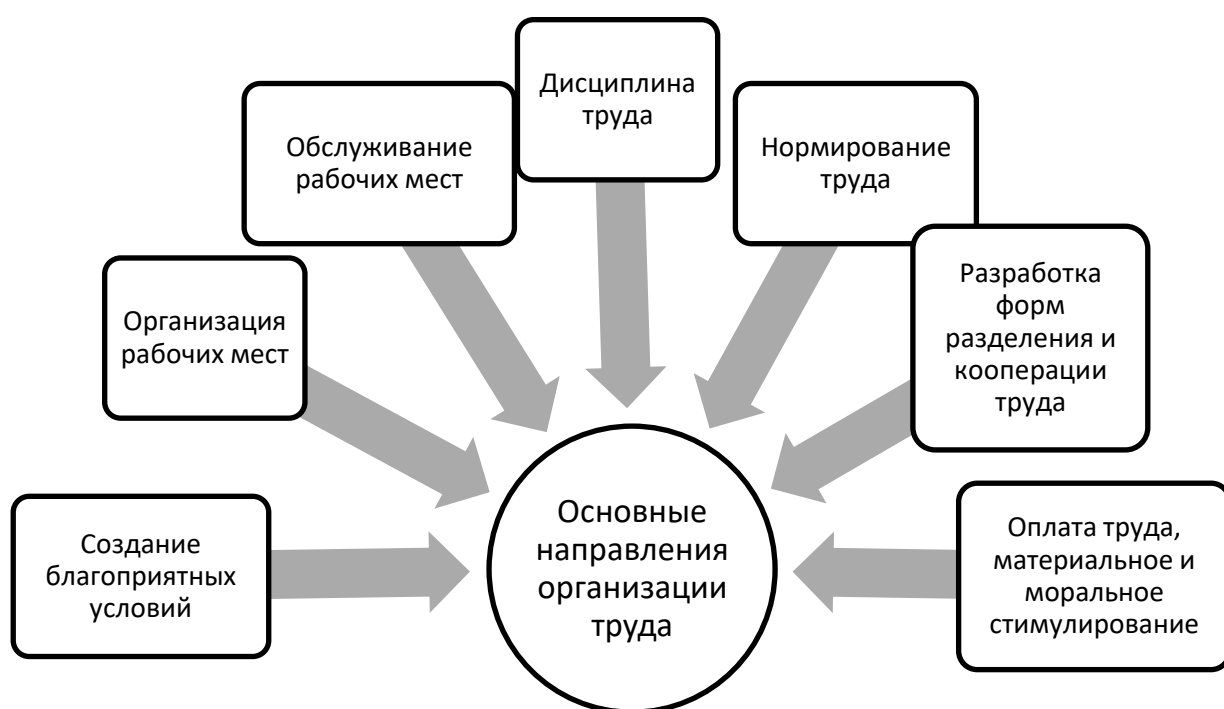


Рисунок 2 – основные направления организации труда

В общем, суть организации труда заключается в становлении определенного порядка построения и осуществления трудового процесса и раскрывается через ряд ее элементов, к которым относятся:

- разделение и кооперация труда, то есть обособление видов трудовой деятельности и система производственных взаимоотношений между работниками;

- рациональные методы и приемы организации труда, с помощью которых можно минимизировать выполнение операций;

- организация рабочего места: оснащение его необходимыми средствами производства и рациональное размещение данного оборудования;

- организация обслуживания рабочего места: формы его предоставления, виды обслуживания [24].

Из вышеперечисленного следует, что все направления организации труда имеют широкий охват, и они не затрагивают какую-либо определенную область.

Смысл и суть организации труда персонала заключается в установлении конкретного порядка построения и осуществления трудового процесса.

Организацию труда персонала, рассматривают, как систему рационального взаимодействия работников друг с другом и со средствами труда, которая основана на определенном развитии, осуществления и формирования трудового процесса и направлена на достижение высоких результатов предприятия.

В целом анализ организации труда персонала предполагает тщательное изучение всех факторов, которые могут влиять на организацию труда и с их помощью, возможно, определить существующий уровень труда на конкретном предприятии.

Если на практике необходимо конкретное внедрение мероприятий по организации труда персонала, а практические меры основываются на результатах современной науки и передового опыта, то в данном случае следует рассматривать научную организацию труда (НОТ).

Под научной организацией труда стоит понимать процесс совершенствования организации труда на основе достижения науки и опыта.

Содержание научной организации труда раскрывается в основных направлениях по ее совершенствованию. К основным направлениям научной организации труда относят следующие элементы:

- разработку и внедрение наиболее приемлемых форм разделения и кооперации труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- рациональность приемов и методов труда;
- улучшение условий труда;
- оптимизация нормирования труда;
- использования максимального количества материального и морального стимулирования;
- укрепление дисциплины труда персонала [19].

Для динамичного и бесперебойного развития любой организации, необходима четкая работников с присвоением каждому сотруднику определенными функциональными обязанностями. Данные задачи могут решаться с помощью конкретных форм разделения труда [5].

Разделение труда – разграничение деятельности работников в процессе совместной деятельности, а так же их специализация на выполнение определенной части совместной работы. Разделение труда можно считать основой системы организации труда. В настоящее время в практической деятельности рассматривают, следующие урони разделения труда:

- единичное разделение труда означает обособление различных видов работ в рамках предприятия или его подразделения, а так же распределение работ между отдельными работниками;
- частичное разделение труда – это процесс использования различных видов трудовой деятельности внутри отрасли;
- общее разделение труда предполагает процесс объединений всех видов деятельности в рамках всего общества, с учетом разделения труда между различными сферами деятельности [26].

На Рисунке 3 представлены наиболее востребованные и актуальные виды разделения труда в организации:

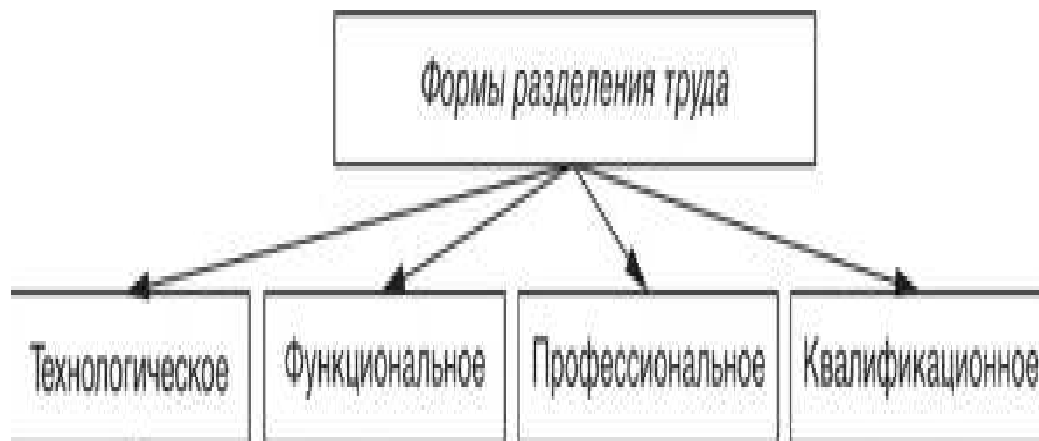


Рисунок 3 – Формы разделения труда.

Важной задачей является выбор наиболее оптимального и продуктивного вида и форма разделения труда в определенном трудовом коллективе. Только при правильном выборе вида и формы труда можно будет обеспечить планирование численности в каждой из групп, что в дальнейшем сможет определить и сформировать функциональные обязанности каждого работника и в максимальном объеме использовать рабочее время.

Разделение труда не стоит рассматривать в отдельность без его кооперации, под которой следует понимать объединение отдельных сотрудников или групп в одном из различных процессах труда.

Необходимо учитывать, что кооперация труда в трудовом коллективе предполагает разработку наиболее рациональных форм объединений трудовых ресурсов работников в зависимости от определенных условий, целей и задач деятельности данного коллектива [38].

Стоит отметить, что по своей сути проблема разделения и кооперации труда, сводится к наилучшей расстановке персонала. Данная расстановка сможет обеспечить правильное распределение трудовых функций и

обязанностей между сотрудниками организации, а так же взаимодействие и слаженность в их работе.

Рациональная организация рабочего места является одним из главных положений из перечня мероприятий по научной организации труда, которые наиболее эффективно обеспечивают использование рабочего времени, производственных навыков и творческих способностей всех сотрудников. Под рабочим местом понимается зона трудовой деятельности одного или нескольких сотрудников. В рамках совершенствования организации труда персонала и обслуживания рабочих мест приоритетной задачей, является создание максимально благоприятных условий для качественного и своевременного выполнения трудовых функций при эффективном использовании имеющегося оборудования и фонда рабочего времени, с минимальными физическими усилиями сотрудников и его полной безопасности.

Следовательно, формы и методы организации труда персонала, связаны с организацией рабочих мест. Для рациональной организации рабочего места следует:

- создать максимально благоприятные условия труда;
- обеспечить рабочее место современным оборудованием, комплектом удобной производственной мебелью, необходимыми инструментами;
- обеспечить непрерывное обслуживание рабочего места вспомогательным службам [3].

Мероприятия, выполняемые в рамках рационализации приемов и методов труда, является анализом и изучением выполнения каких либо элементов работы сотрудниками, отбором и формированием лучших приемов метода труда для того, чтобы можно было все это распространить среди сотрудников, которые выполняют этот вид работ.

Для сбережения здоровья всех сотрудников и высокой производительности труда решающую роль играет совершенствование условий труда и повышение его безопасности. Условия труда на всех

предприятиях регулируются едиными законодательными и нормативными актами, стандартами.

Большое значение в системе научной организации труда имеет укрепление дисциплины труда персонала и повышение его творческой активности. Под дисциплиной труда следует понимать – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения [34]. Дисциплина труда является необходимым условием для наиболее эффективного достижения поставленных целей и задач. Существует несколько видов дисциплины труда, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Виды дисциплины и их характеристики.

| Вид | Характеристика |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Трудовая | Обязанность работника соблюдать нормы трудового законодательства и правила внутреннего трудового распорядка [34]. |
| 2. Производственная | Обязанность работник соблюдать технику безопасности [11]. |
| 3. Технологическая | Заключается в исполнении технологических правил, стандартов, инструкций обеспечивающих качество производимой продукции [11]. |

Трудовая дисциплина является основой производственной и технологической дисциплины. Уровень дисциплины труда на предприятии определяется совершенной организацией труда и процесса производства, формами материального и морального стимулирования, качеством нормирования труда.

Исходя, из вышесказанного можно сделать вывод, что организация труда – это определенная система действий по объединению, упорядочению, согласованию и совершенствованию системы деятельности людей во взаимодействии друг с другом и применяемыми в процессе труда техническими средствами. Правильная организация труда приводит к благоприятным условиям для рабочих, труд становится намного качественнее и слаженным за счет мотивации. При рациональной

эксплуатации оборудование на предприятие используется более эффективно, что позволяет избегать его неполадок и простоев, которые могут привести к убыткам предприятия. Правильно выстроенная организация труда позволяет экономно использовать ресурсы и материалы организации, что тем самым влияет на снижение себестоимости продукции, и повышению производительности труда в целом.

1.2 Современные методы оценки организации труда персонала

На сегодняшний день при комплексной и объективной оценке существующей системы организации труда персонала возможно успешное и эффективное развитие организации. Анализ уровня организации труда – основа благополучного управления организацией труда и предприятием в целом.

Детальное изучение организации труда персонала предполагает изучение влияния организации труда на экономические и социальные показатели предприятия, на использование рабочего времени и основных фондов, на производительность и эффективность труда и производства, на работоспособность, на качество работы и здоровье работников.

Анализ организации труда предполагает также глубокое и всестороннее изучение всех факторов, которые влияют на действующий уровень организации труда. [6]

Автор Герасимов Б.Н. отмечает, что главная цель анализа организации труда это в получение объективной, научно-обоснованной и комплексной информации о состоянии системы организации труда и выявлении всех возможностей повышения организационного уровня предприятия [8].

В настоящий момент существует большой спектр методик

В статье Командирова М.А., представлены методики анализа и определения уровня организации труда, данные методики делятся на три группы:

1. Методика анализа и оценки уровня организации труда. Данная методика предполагает изучение использования рабочего времени и влияния различных факторов на его затраты;

2. Методики, основанные на нормативном подходе к анализу и оценке уровня организации труда;

3. Объединяющая оба подхода методика.

Методика, основанная на нормативном подходе к анализу уровня организации труда, предполагает расчет определенных фактических показателей организации труда и соотношение их с плановыми показателями, характеризующими тот или иной элемент организации труда. Положительная сторона данной методики заключается в том, что расчет этих показателей для оценки труда можно отнести не только к уровню организации труда, но и управлению, и можно применять для оценки общего организационного уровня предприятия [11].

Оценить уровень организации труда – это значит определить, насколько рационально используется в конкретных условиях производства живой труд. А это зависит от выбора показателей, по которым можно было бы оценить как фактическое состояние, так и эффективность проводимых мероприятий.

Анализируя организацию труда персонала необходимо учесть следующие рекомендации:

- оценить объективность принятых форм разделения и кооперации труда в организации;
- определить уровень расстановки и использования персонала в соответствии с их классификации и видом производства;
- установить соответствие между фактическими условиями труда и нормативными;
- определить уровень и причины потерь рабочего времени;
- оценить режим труда и отдыха персонала организации;
- оценить актуальное состояние организации и обслуживания рабочих мест;
- выявить объективные формы и методы эффективности вознаграждения персонала;
- оценить применяемые работниками методы труда, а также степень их рациональности, эффективности и безопасности;
- оценить положение регламентации и нормирования труда;

- определить наиболее эффективные мероприятия совершенствования организации труда персонала со стороны их влияния на результаты деятельности всей организации;

- получить необходимые данные для расчета сравнительной эффективности существующего и проектируемого уровня организации труда персонала организации [43].

В научно-исследовательском институте труда, была разработана следующая методика: «Количественная оценка уровня организации труда, производства и управления на предприятии в производственном объединении», которая включает 7 частных коэффициентов. В таблице 2 представлена данная группа коэффициентов.

Таблица 2 – Коэффициенты, оценивающие уровень организации труда персонала

| Название коэффициента | Его сущность |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1) Коэффициенты разделения труда | Рассчитывается исходя из величины затрат рабочего времени на выполнение трудовых функций, не предусмотренных заданием в течение рабочей смены. |
| 2) Коэффициент рациональности приемов труда | Основа, на сравнении затрат рабочего времени на одну и ту же операцию высококвалифицированными рабочими, а так же остальным персоналом. |
| 3) Коэффициент условий труда | Рассчитывается по замерам как среднегеометрическая величина, характеризующая соответствие фактических условий труда нормативным. |
| 4) Коэффициент занятости рабочего | Вычисляется с учетом выполняемых функций и временем на их выполнение. |
| 5) Коэффициент трудовой дисциплины | Рассчитывается как произведение коэффициентов использования целодневного и внутрисменного фондов рабочего времени сотрудника. |
| 6) Коэффициент организации рабочих мест | Вычисляется как доля рабочих мест, соответствующая типовым проектам на общее количество всех рабочих мест. |
| 7) Коэффициент нормирования труда | Характеризует долю рабочих сдельщиков и повременщиков, труд которых нормируется с учетом коэффициента напряженности норм труда и обслуживания. |

В данной таблице были рассмотрены коэффициенты, с помощью которых можно оценить состояние организации труда на предприятии и на основании этих данных, предложить решение любой проблемы.

Методы сбора информации включают:

- статистическое наблюдение – массовый, систематический сбор достоверной информации, полученный на основе первичных данных. При анализе организации производства эта информация может быть получена из статистических отчетов, которые ведет предприятие.

- бухгалтерское наблюдение подразумевает сбор первичной информации о хозяйственных операциях и ее регистрация в документах. Бухгалтерские документы также содержат определенные данные, которые могут быть использованы при анализе организации производства.

Если для изучения отдельных сторон организации производства, нельзя применить ни статистический, ни бухгалтерский и оперативный учет, то проводится так называемое «натурное» обследование – это могут быть фотографии рабочего времени, изучение первичных документов.

Изучение затрат рабочего времени является одним из наиболее распространенных и эффективных способов сбора данных о существующем состоянии организации труда. Рабочее время является основным показателем, который определяет, насколько эффективно и оптимально протекает трудовой процесс, какое количество труда на него затрачено, и какова его длительность.

При изучении фактических затрат рабочего времени необходимо выявить, по каким причинам происходит его потеря (если она есть), и изучить структуру потерь рабочего времени, с целью выявления недостатков в организации труда.

Для каждого предприятия разрабатываются конкретные мероприятия по улучшению организации производства, которые определяются сложившейся ситуацией и определяются его особенностями. Но не смотря на это можно сформировать и обобщенные мероприятия для

рациональной работы и последовательности их проведения и объединения на предприятиях.

Мероприятия разрабатываются производственными подразделениями и соответствующими техническими и экономическими службами под методическим руководством отдела или бюро организации труда и производства в определенной последовательности (рисунок 4):



Рисунок 4 – Разработка мероприятий по организации труда.

Для разработки мероприятий по организации труда автор Яковлев Ю.А. выделяет следующее:

- На основе результатов анализа выявляются объекты рационализации, области организационной деятельности, нуждающиеся в совершенствовании;

- Изучается передовой отечественный и зарубежный опыт, анализируются предложения, высказанные работниками предприятий в анкетах и во время опросов-интервью, организуется сбор предложений рабочих и специалистов;

- Разрабатываются мероприятия, по совершенствованию организации производства, определяются исполнители, сроки завершения проектных работ и внедрения решений, определяются их экономические и социальные результаты. [42]

Разработанные мероприятия обсуждаются в коллективах и рассматриваются советом трудового коллектива. Завершающим этапом будет реализация плана и введение его на предприятиях прогрессивных форм и методов организации производства. []

Исходя из вышеизложенного, анализ и оценка организации труда необходим для совершенствования уже имеющейся системы организации труда на предприятии. Анализ позволяет усовершенствовать уже имеющуюся на предприятии систему. Создает благоприятные условия для работников, тем самым повышая их эффективность в производстве, позволяет выявить недостатки старой системы, и устранить эти недостатки. Этим самым анализ организации труда и отличается от оценки организации труда. Для оценки труда используются такие показатели как уровень организации и уровень оснащённости рабочих мест, коэффициент занятости рабочих, коэффициент использования рабочих по квалификации. Анализ и оценка организации труда проводится путём методов сбора информации, изучения отдельных сторон организации производства, выявления проблем и недостатков, разработки мероприятий по их устранению, и введение их в систему предприятия.

1.3 Особенности организации труда на железнодорожном транспорте

Отличительная черта железнодорожного транспорта как отрасли народного хозяйства – это значительная удаленность большей части его производственных объектов от административных центров.

В современных условиях для большинства российских предприятий главным условием выживания становится повышение конкурентоспособности продукции. Важную роль здесь играет уменьшение себестоимости продукции, чему способствует, в частности, рациональная организация труда. Разумеется, развитие предприятий невозможно без технического перевооружения, использования современных технологий, создания принципиально новой, востребованной потребителем продукции. Но было бы ошибкой сводить все перемены внутри предприятия только к обновлению техники и технологии, необходима также адекватная организации рабочих мест. В случае сохранения нерациональных порядков на предприятии, новое оборудование используется не полностью, снижается фондоотдача и, как следствие, снижается конкурентоспособность фирмы. Обновление производства невозможно без повышения уровня организации рабочих мест.

Техника, как наиболее подвижный элемент производства, систематически опережает в своем развитии организацию рабочих мест, что и вызывает необходимость перестройки последней. Сама же организация труда тоже постоянно совершенствуется, заставляя предприятие внедрять все более современные нововведения в области организации рабочих мест.

Таким образом, в современных условиях, когда все участники и звенья предприятия тесно связаны и от организации рабочих мест на любом из них зависит общий ритм работы, результаты труда всего производства (линий, цеха, участка), особую важность приобретают вопросы организации рабочих мест.

Установлено, что недостатки в организации рабочих мест являются причиной примерно двух третей всех внутрисменных потерь рабочего времени. Чем полнее и совершеннее система организации рабочих мест, тем более рационально протекает процесс труда и эффективнее используется рабочее время.

Одна из отраслей, где вопрос о безопасности технологического процесса является наиболее актуальным, является отрасль железнодорожных перевозок, где не последнее место занимают условия труда монтера пути. Все эти способы требуют разработки, производства и правильной эксплуатации разнообразного оборудования, в ряде случаев с применением аппаратуры, точно дозирующей энергию, со сложными схемами, иногда с использованием технической электроники и кибернетики.

Основными особенностями производственных процессов на железнодорожном транспорте являются [21]:

- 1) непрерывность перевозочной работы;
- 2) протекание технологических процессов в тесной взаимосвязи;
- 3) повышенный уровень опасности;
- 4) разъездной характер работы некоторых сотрудников.

Под непрерывностью перевозочной работы понимается тот факт, что движение подвижных составов осуществляется круглогодично вне зависимости от каких-либо внешних факторов [34]. Это поясняет необходимость организации труда как системы, которая способна организовать и привести в исполнение круглосуточную работу по графикам, при которых дни отдыха не совпадают с выходными днями.

Деятельность большого числа работников железнодорожного транспорта протекает в движущемся поезде, что уже подразумевает под собой влияние шума и вибрации на человеческий организм. Локомотивные бригады совершают поездки посменно. Проводники пассажирских вагонов в дальнем следовании могут находиться в составе пару недель. Работники

путевых машинных станций живут в специальных поездах по мере смены мест ремонта [44].

Труд некоторых работников протекает в местах с повышенным выделением тепловой энергии, неприятных запахов, множеством вредных отходов и сильного загрязнения воздуха.

Железнодорожный транспорт является зоной повышенной опасности для всех групп работников, особенно тех, чья деятельность напрямую связана с работой на путях. У некоторых групп работников труд характеризуется наличием элементов опасного риска в трудовой деятельности (выполнение операций на высоте свыше 1,3 метра, высокое электрическое напряжение, повышенная ответственность за результат своих рабочих действий, неудобная поза в работе, мешающая реализации полного потенциала рабочего) [35].

Трудовые усилия абсолютного большинства работников железнодорожного транспорта направлены на обеспечение бесперебойного движения составов, которое регламентируется графиком движения и расписанием движения поездов на участке железной дороги [29].

Недостаточная изученность проблем организации рабочих мест в современных условиях приводит к тому, что потребности предприятий в результатах использования человеческих ресурсов полностью не удовлетворяются, что снижает эффективность их работы.

В современных условиях реформирования железных дорог в России первоочередной задачей становится сокращение расходов на эксплуатацию объектов железнодорожной инфраструктуры и повышение эффективности работы персонала. При этом необходимо уделять внимание улучшению условий труда эксплуатационников, которые напрямую влияют на качество выполняемых ими работ и как следствие на безопасность движения поездов. Рассмотрим факторы, влияющие на условия труда монтеров пути

Рисунок №2.

| № рабочего места | Наименование рабочего места (профессии, должности) | Код профессии, должности по ОК 016-94 | Оцениваемые факторы | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|-----|-----------|----------------------|----------------|--------------------|-----------|------------------------|-------------|----------------|----------------------------|--------------------|---------------|---------------------|-----------------|--------------------|---|
| | | | время их воздействия в часах (процентах к продолжительности смены) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Физические | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Химический | Биологический | Аэрозоли ПФД | Шум | Инфразвук | Ультразвук воздушный | Вибрация общая | Вибрация локальная | ЭМП и ЭМИ | Ионизирующее излучение | Микроклимат | Световая среда | Ультрафиолетовое излучение | Лазерное излучение | Тяжесть труда | Напряженность труда | Травмоопасность | Обеспеченность СИЗ | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| 1 | Водитель автомобиля | 11442 | + | | | + | + | | + | + | | | | + | + | | | + | + | + | + |
| 2 | Кладовщик | 12759 | + | | | + | | | | | | | | + | + | | | + | + | + | + |
| 3 | Машинист (кочегар) котельной | 13786 | + | | + | + | | | | | | | | + | + | | | + | + | + | + |
| 4 | Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 16199 | | | | + | | | | | | + | | + | + | | | + | + | + | + |
| 5 | Уборщик производств. и служебных помещений | 19258 | + | | | + | | | | | | | | + | + | | | + | + | + | + |
| 6 | Монтер пути | 14668 | + | | + | + | | | | | | + | + | + | + | | | + | + | + | + |

Рисунок 5 – факторы, влияющие на условия труда монтеров пути.

Текущее содержание пути производится в перерывах между поездами, связано с повышенной опасностью. Кроме того путежцы работают под открытым небом, часто при неблагоприятных климатических условиях и не всегда имеют возможность укрыться от дождя, обогреться в холодные дни и принять в определённые часы горячую пищу. Более того на путевых работников в процессе выполнения основных работ влияет множество отрицательных производственных факторов. Например, шум, вибрация, запыленность воздушной среды, неблагоприятный микроклимат, значительная физическая нагрузка и нервно-эмоциональное напряжение. Большинство этих факторов являются трудно устранимыми техническими средствами и организацией труда в отрасли [7].

Создание благоприятных условий труда, его дальнейшее облегчение способствуют, с одной стороны, сохранению здоровья трудящихся, совершенствованию их трудовых навыков, а, с другой - повышению

работоспособности и производительности труда, снижению текучести кадров и улучшению дисциплины на производстве.

Однако в настоящее время есть методы, позволяющие с положительной стороны повлиять на некоторые из вышеперечисленных неблагоприятных производственных факторов.

Повсеместное распространение на железнодорожном транспорте получила бригадная форма организации трудовой деятельности. Подобная форма организации труда применяется при эксплуатации электровозов и тепловозов, на ремонте подвижного состава, в путевом хозяйстве, в механизированных дистанциях погрузочно-разгрузочных работ и в других структурных подразделениях, напрямую связанных с перевозочной деятельностью.

На крупных железнодорожных станциях организуются единые смены. Единые смены работают по единому плану и имеют единое диспетчерское руководство. В состав единых смен входят работники различных служб и профессий, занятые на работах по приему, отправлению, формированию и расформированию поездов, а также на маневровой работе [43].

С учетом особенностей работы железнодорожного транспорта происходит организация и оплата труда в структурных подразделениях различных уровней и направленностей. К примеру, процесс организации трудовой деятельности на открытом воздухе достаточно сильно отличается от организации труда в помещениях, а трудовые процессы в подвижном составе требуют иной организации труда, в отличие от работы в стационарных условиях [44].

В условиях работы железнодорожного транспорта, с учетом его специфики проблемами повышения организации труда занимается научная организация труда на железнодорожном транспорте [27]. Под данным термином понимается анализ уровня организации трудовой деятельности, который основывается на самых современных достижениях

науки и техники, которые систематически внедряются в производственные процессы на железнодорожном транспорте.

Повышение уровня организации труда на предприятиях железнодорожного транспорта возможно путем внедрения комплекса мероприятий по направлениям работы на железнодорожном транспорте. Основой рациональной организации труда на железнодорожном транспорте является разделение трудовой деятельности.

Разделение классифицируется по следующим признакам: функциональное, технологическое и квалификационное разделение [25]. Все формы подобного разделения взаимосвязаны и могут существовать одновременно. Разберем подробнее каждое из них.

Сущность функционального разделения труда на железнодорожном транспорте заключается в том, что сотрудники распределяются по небольшим группам в соответствии с их ролью в на предприятии. В соответствии с подобным разделением трудовой деятельности выделяются группы руководителей, служащих, специалистов, основных и вспомогательных рабочих [23].

Что касается технологического разделения труда на железнодорожном транспорте, то можно отметить, что оно связано с расчленением производственного процесса на определенные части. Эти части называются фазами. Однородные по технологической составляющей фазы закрепляют за конкретными исполнителями на предприятии.

Сущность квалификационного разделения трудовой деятельности заключается в распределении работников железнодорожного транспорта по виду и характеру работ, напрямую связанному с требуемым уровнем знаний, умений и опыта работников.

Используя методы и приемы научной организации труда на железнодорожном транспорте, возможно добиться повышения уровня организации труда на предприятии, что, в свою очередь, приведет к повышению результата экономической деятельности в целом.

Организация труда рабочих и служащих на предприятиях железнодорожного транспорта происходит в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- круглосуточная работа по сменам или скользящим графикам, несовпадение дней отдыха с субботами и воскресеньем;
- воздействие природно-климатических факторов при выполнении работ на открытом воздухе;
- работа на движущемся подвижном составе, наличие шума и вибрации;
- повышенные физические и нервно-эмоциональные нагрузки, большие переходы в рабочей зоне, выполнение операций в неудобной позе;
- наличие элементов риска в работе (выполнение операций в зоне движения подвижного состава, на высоте, при высоком электрическом напряжении, повышения ответственности за свои действия и т.д.).

Основными направлениями совершенствования организации труда являются: (особенности)

- разработка и внедрение рациональных форм разделения и кооперации труда;
- улучшение организации подбора, подготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование организации и обслуживания рабочих мест;
- рационализация трудового процесса, внедрение передовых приемов и методов труда;
- совершенствование нормирования труда;
- совершенствования норм и методов материального и морального стимулирования труда;
- улучшение условий труда.

Организация труда предусматривает укрепление дисциплины труда. На железнодорожном транспорте очень важно четко выполнять действующие правила и инструкции.

Текст изъят по решению правообладателя.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Базаров, Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов /Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с
10. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник/О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Экномистъ, 2006. – 670с.
- 2 Бошно, С. В. Правоведение. Учебное пособие для неюридических вузов – М.: Право и закон. – 2002. 406с.
- 3 Буценко И.Н., Вельгош Н.З. Менеджмент персонала, 2007. Сайт «Национальная энциклопедическая служба» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://vocable.ru/dictionary/917>
- 4 Бычин, В. Б. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е.В. Шубенкова, Ю. Г. Одегов – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2015.
- 5 Гагарина, Л. Больше методик - хороших и разных: оценка персонала была и остается важнейшим направлением [Текст] /Л. Гагарина // Служба кадров и персонал. 2013.- № 12. - С. 51-57
- 6 Гагарина, Л. Больше методик – хороших и разных: оценка персонала была и остается важнейшим направлением / Л. Гагарина // Служба кадров и персонала. 2009. - №12. – С. 51-57.
- 7 Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин – 5-е изд., доп. – М.: НОРМА, 2010. – с. 405-464.
- 8 Герасимов, Б. Н., Чумаков В. Г. Яковлева Н. Г. Менеджмент персонала, Учебное персонала. Р-н-Д, Феникс, 2006. С. 98-136..
- 9 Гигиена труда и профилактика производственного травматизма рабочих железнодорожного транспорта - [Электронный ресурс]. – Режим доступа:<http://yandex.ru/clck/jsredir?bu=ju5t&from=yandex.ru%3Bsearch%2F%3Bweb%3B%3B&text=&etext=2295.iFcxcJMk0ZxhsrC1ox77rBjdbsfseBKQOCfmPaMalEc>

- 10 Горелов, Н. А. Экономика трудовых ресурсов. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 186с.
- 11 Грузинов, В. П. Экономика предприятия. – М.: Финансы и статистика, 2011. – 208 с.
- 12 Дейнека, А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дейнека А.В., Жуков Б.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009.— 403 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10313.html>.— ЭБС «IPRbooks»
- 13 Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебник/И.Б.Дуракова, Л.П.Волкова, Е.Н. Кобцева//Ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой: ИНФРА-М; Москва. –с.132
- 14 Егоршин, Л.П. Основы управления персоналом: учеб, пособие. 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2011. 352 с.
- 15 Железцова, А, Маркетинг персонала / А. Железцова // Оценка трудовой деятельности – 2012. - №2. – С. 53-64.
- 16 Золотоговоров, В. Г. Организация и планирование производства: Практ. Пособие. – Мн.: ФУ Аинформ, 2009. – 528 с.
- 17 Исаенко А.Н. Кадры холдинга [Текст] / А.Н. Исаенко // Технология управления.- 2011. - №4. - С.17
- 18 Кибанов, А. Я., Ивановская, Л. В. Митрофанова, Е. А. Управление персоналом 6 учебник для студентов и аспирантов / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. – М. : Риор. – 2007.
- 19 Корнийчук, Г.А. Прием и увольнение рабтников, Подбор и оценка персонала / Г. А. Корнийчук. – Москва: Омега-Л, 2012. – 191 с.
- 20 Магура, М. И. Современные персонал – технологии / М. И. Магура, М.Б. Курбатова. – Москва, 2011. 300с.
- 21 Малинин, Е.В.. Организация и нормирование труда: учебник для вузов / В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е.В. Шубенкова, Ю. Г., перераб. и доп. – М.: Экзамен, 2015.

22 Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата /В. М. Маслова. – 2-е издание.,перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 492 с.

23 Михайлина Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие / Г.И. Михайлина//Под общ. ред. Г. И. Михайлиной. — 3е изд. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — с. 128.

24 Радченко А. Ю. Методология согласования управленческих решений / В. И. Радченко, А. Ю. Бельский // Экономика железных дорог. – 2012. - №3. – 97с.

25 Рачек, С. В. Зарубежный опыт реформирования железных дорог // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2013. - №6. – с. 62-66.

26 Рачек, С. В. Производительность труда как основной показатель эффективности трудовой деятельности / С. В. Рачек, Мирошник // Современные проблемы науки и образования. – 2013. - №6. – с.503.

27 Рачек, С. В. Современные методические подходы к определению экономической эффективности инновационно-инвестиционных проектов / С. В. Рачек, О.В. Обухова // Известия Уральского государственного экономического университета. – 2011. - №6. – с. 62-66.

28 Рогожин, М. Ю. Управление персоналом: практическое пособие / М. Ю. Рогожин. - М.; Берлин: Директ-Медиа. – 2014. – 309 с.

29 Саратов, С. Ю. Организация, нормирование и оплата труда на железнодорожном транспорте: учебное пособие / С. Ю. Саратов и др: под.ред С. Ю. Саратова и Л. В. Шкуриной. – М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2015. – 360с.

30 Талдыкин, В. П. Экономика отрасли. Роль транспорта в социально-экономической жизни страны 2016г. [Электронный ресурс]. – Режим

доступа:

https://studref.com/443021/ekonomika/ekonomika_truda_zheleznodorozhnom_transporte

31 Теоретико-прикладные аспекты управления персоналом в малом и среднем бизнесе [Текст]: колл. монография / Н. Н. Богдан, О. В. Горшкова, М. Ю. Дикусарова, М. Г. Масилова, Е. А. Могилёвкин, А. С. Новгородов, З. В. Якимова. — Владивосток: Изд-во ВГУЭС. — 2015. — 240 с.

32 Тесленко И.Б. Управление персоналом : учеб.-метод. пособие / И.Б. Тесленко [и др.] ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых. — Владимир: Изд-во ВлГУ, 2015.

33 Тихомирова, Т. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учеб. пособие / Т. П. Тихомирова, Е. И. Чучкалова. - Екатеринбург: Изд-во ГОУ ВПО «Рос.гос.проф.-пед.ун-т», 2014. - с.15-85.

34 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.04.2019) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/0bcb36bb1684e9183927055e83f44ce0bac15487/

35 Тубольцева, А. И. Вопросы организации труда на предприятии // Политика, экономика и инновации. – 2016. -№4. – 255 с.

36 Туровец, О. Г. Совершенствование организации труда [Электронный ресурс] / О. Г. Туровец// «Экономика и экономические науки». – 2017. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/sovershenstvovanie-organizatsii-truda-rabochih>

37 Туровец, О. Г., Бухалков М. И., Родинов В. Б. Организация производства и управление предприятием. – М.: ИНФРА – М, 2005, - 544с.

38 Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.:ИНФРА-М. – 2016.

39 Управление персоналом: учебник для вузов / Е. Л. Аксенова, Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин, П. В. Малиновский, Н. М. Малиновская; под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ. – 2010. – 560 с.

40 Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: Банки и биржи; Юнити, 2003. – 393 с.

41 Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Современные системы и технологии / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. – Москва: Финансы и статистика, 2012. 176с.

42 Шлендер, П. Э./Экономика труда: учебник для вузов / под ред. П. Э Шлендера, Ю. П. Кокина, 2012. – 588с.

43 Шукшина, Ж.В. Научная организация труда: Учебное пособие / Ж. В. Шушкина. – Тольятти: ТГУ, 2007. – 255с.

44 Экономика труда и система управления трудовыми ресурсами на железных дорогах Российской Федерации и Республики Казахстан: Учебное пособие. / Л. В. Шкурина и др. под. ред. Л. В. Шкуриной и К. Ж. Дубаева. – М.: ФГБОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2015. – 352с.

45 Эринберг, Р. Д, Смиот Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика М.: Изд. МГУ, 2015. – 184с.

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования


«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики, управления и природопользования

Кафедра управления человеческими ресурсами

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой

 И.П. Воронцова

« 21 » 07 20 19 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.03. Управление персоналом

Совершенствование организации труда основного персонала

Выпускник


подпись, дата

К.С. Кузикова

Руководитель


подпись, дата

Старший преподаватель

Е.В. Шилова

Консультант


подпись, дата

Кандидат социол. наук
доцент кафедры УЧР

С.Н. Лыкова

Красноярск 2019