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» 06 20 16 г.

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

38.03.03 Управление персоналом

Совершенствование организации труда кузнечно-механического цеха ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»

Руководитель _____ 23.06.2016 доцент Н.Д.Макушкина

Выпускник _____ С.Г. Аксютина

Красноярск 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение…….3

1 Теоретические аспекты организации труда персонала вспомогательного производства машиностроительного предприятия……..……4

1.1. Организация труда: сущность, содержание, факторы……4

1.2 Анализ и оценка организации труда……..…..11

1.3 Особенности совершенствования организации труда в машиностроении……..……18

2 Анализ организации труда в кузнечно-механическом цехе ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»…….……25

2.1. Организационно – экономическая характеристика кузнечно-механического цеха ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»….25

2.2 Оценка организации труда кузнечно-механического цеха ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»……..33

3 Программа совершенствования организации труда кузнечно-механического цеха ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»……..40

3.1 Направления совершенствования организации труда в кузнечно-механическом цехе…….40

3.2 Программа работ по совершенствованию организации труда в кузнечно-механическом цехе….…….……..……43

Заключение…….47

Список использованных источников……..….…49

Приложение А……..……..53

ВВЕДЕНИЕ

В современных экономических условиях все большее значение приобретают совершенствование организации и нормирование труда, для повышения и сохранения конкурентоспособности предприятия. В условиях растущей конкуренции результативность труда повышается за счет более полного использования способностей работника в процессе труда. Более того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени, и его экономия так же достигается за счет более совершенной организации труда.

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.

Целью данной работы при организации труда на предприятии является разработка мероприятий по совершенствованию системы организации труда на предприятии.

Объектом данной работы является организация труда рабочих кузнечно-механического цеха.

Предметом является выполнение задач организации труда рабочих цеха.

Для достижения поставленной цели в работе были сформированы следующие задачи:

1. Сформировать систематизированное представление о сущности и содержании организации труда.

2. Сформировать систематизированное представление о задачах и методах анализа и оценки организации труда.

3. Определить особенности совершенствования организации труда в машиностроении.

4. Дать оценку выполнения задач организации труда рабочих кузнечно-механического цеха.

5. Определить направления совершенствования организации труда в кузнечно-механическом цехе.

Методологической базой выпускной квалификационной работы при определении подхода к исследованию являются работы следующих авторов: Макарова И.К., Тихомирова Т.П., Герасимов Б.Н., Командиров М.А., Муравьев Е.М.

Эмпирической базой исследования являются данные внутреннего учета и отчетности исследуемого предприятия, внутренние распорядительные документы, а также официальный сайт предприятия.

Технической базой исследования являются программные продукты MS Office: Microsoft Word и Excel.

1 Теоретические аспекты организации труда персонала вспомогательного производства машиностроительного предприятия

1.1 Организация труда: сущность, содержание, факторы

В условиях рыночной экономики и конкуренции влияние многих факторов сказывается на эффективности производства, которые являются решающей предпосылкой существования и развития предприятий. Среди этих факторов существенное место занимает организация труда. Даже при самом современном оборудовании и техники, желаемый результат при низкой организации рабочего места и их обслуживания не дадут качественного производства, а при правильной организации труда можно получить и от имеющегося технического оснащения производства максимальный результат.

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
1	2
Т. П. Тихомирова [4]	конкретные формы и методы соединения людей и техники в процессе труда с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности.
Бычин В. Б. [10]	определенный порядок, система трудовой деятельности человека; система мероприятий, устанавливающая порядок и условия осуществления трудовой деятельности.

Окончание таблицы 1

1	2
Попов С.Г. [5]	определенная система действий по объединению, согласованию, упорядочению, приведению в стройную систему деятельности людей во взаимодействии друг с другом и применяемыми в процессе труда.
Горелов Н.А. [35]	совокупность мер. направленная на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих.
Макарова И.К. [9]	организационная система, имеющая своей целью достижение наилучших результатов использования живого труда в процессе производства.

В целом, что 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 Попова С.Г. [5], поскольку главным критерием организации труда, на мой взгляд, для предприятий и будет являться организованный труд людей и отлаженное взаимодействие подразделений между собой, тем самым организация труда выступает составной частью процесса организации производства.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства. Труд становится всё 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. [1]

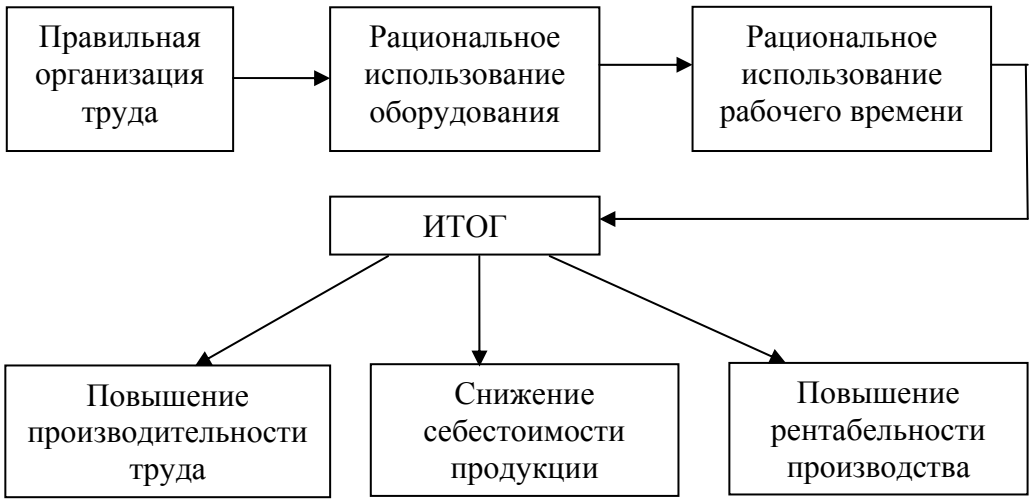

Рисунок 1 – Результаты правильной организации труда

На уровне предприятия, при системном рациональном использовании рабочего времени и взаимодействии 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 применяемыми ими в процессе труда техническими средствами.

Основные задачи организации труда:

● экономические – состоят в обеспечении роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства. Главное заключается в том, чтобы при имеющихся затратах как живого, так и общественного труда обеспечить максимальное получение продукции;

● психофизиологические – направлены на обеспечение высокой и длительной работоспособности человека без ущерба для его здоровья. Они предусматривают создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение нервно-психической напряженности, создание на рабочих местах

нормальных условий труда и создание в трудовых коллективах благоприятного психологического климата;

- социальные – призваны обеспечить содержательность, привлекательность, разнообразие и престижность труда, справедливую и полноценную оплату труда, воспитание взаимопонимания и сотрудничества в коллективе, осознание значимости труда и его роли в повышении благосостояния работников, высокую дисциплину труда. [4]

Основные направления организации труда направлены на улучшение её производительности, и затрагивают все аспекты, заключающиеся в совершенствовании структуры предприятия (рисунок 2). [4]:

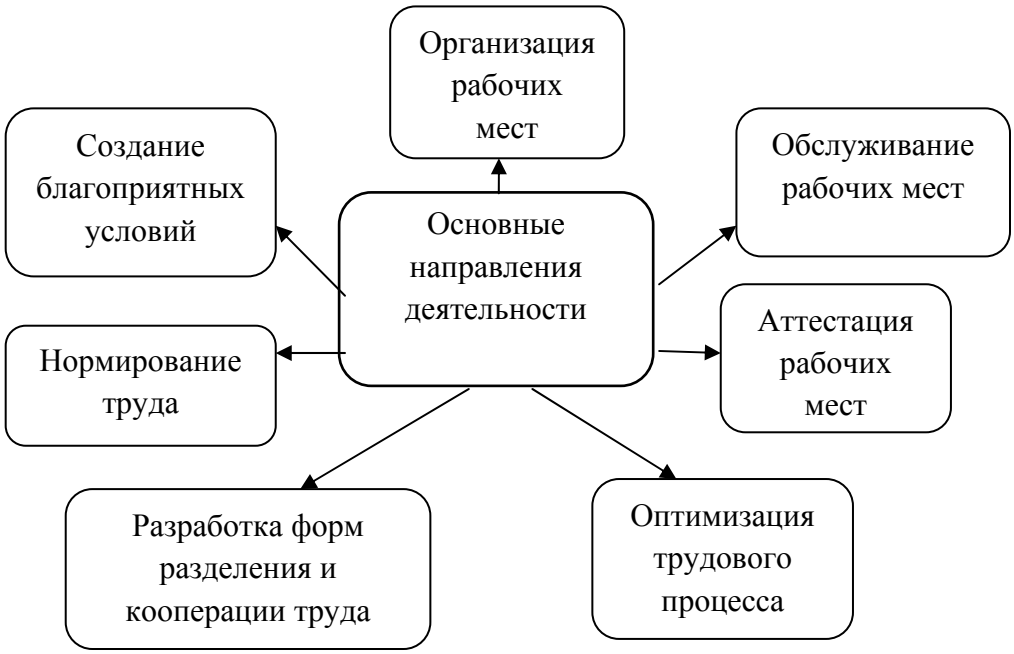

Рисунок 2 – Основные направления организации труда

Наибольший результат достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач:

1. разработка рациональных форм разделения и кооперации труда основана на обособлении частей производственного процесса, их технологических особенностей и квалификационных требований к рабочим;

2. организация рабочих мест – оснащение средствами производства, предметами труда, инструментом, их рациональное размещение, способствующее применению рациональных методов и приёмов труда;

3. обслуживание рабочих мест – поиск оптимальных вариантов взаимодействия основных и вспомогательных рабочих, что позволяет обеспечить бесперебойное снабжение рабочих мест: материалами, услугами;

4. оптимизация трудового процесса внедрения рациональных методов и приёмов труда, обеспечивающих максимальную экономию рабочего времени при минимальных затратах физической энергии;

5. создание благоприятных условий труда на рабочих местах, рационализация режимов труда и отдыха;

6. аттестация и рационализация рабочих мест – периодический учёт и оценка, аттестация рабочих мест на предмет их соответствия современным требованиям;

7. нормирование труда – деятельность по управлению трудом и производством, направленная на установление необходимых затрат и результатов труда, соотношение между численностью работников и количеством единиц оборудования.

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

В зависимости от степени и характера влияния на уровень организации труда, факторы можно объединить в пять основных групп: материально-технические, организационно-экономические, социально-психологические, организационно-технологические и структурные и материально стимулирующие работников (рисунок 3).

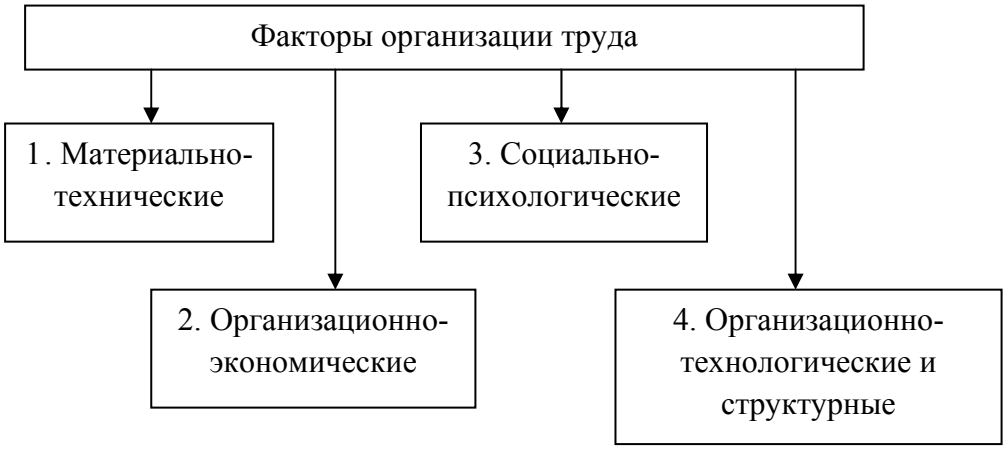

Рисунок 3 – Факторы организации труда

Факторы, влияющие на организацию труда (рисунок 3):

1. Материально - технические факторы связаны с использованием новой техники, прогрессивной технологии, новых видов сырья и материалов.

2. Экономико - правовые и нормативные факторы создают материальные, административные и методические предпосылки для повышения организации труда на всех уровнях производства.

3. Социально - психологические факторы - это качество трудовых коллективов, их социально-демографический состав, уровень подготовки, дисциплинированности, трудовой активности и творческой инициативы работников, система ценностных ориентаций, стиль руководства в подразделениях и на предприятиях в целом и др.

4. Организационно - технологические и структурные обусловлены естественными и общественными условиями, в которых протекает труд,

Классификация факторов даёт понять, по каким причинам произошло снижение производительности труда, а изучение каждого фактора дает возможность оценить влияние на организацию труда в целом. При правильной разработке труда можно увеличить объем производимой продукции по предприятию в целом.

Следует сделать вывод, что организация труда – это определенная система действий по объединению, согласованию, упорядочению, приведению

в стройную систему 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 более качественным и отлаженным за счёт мотивации и заинтересованности персонала. Оборудование на предприятии при рациональной эксплуатации используется более эффективно, что позволяет избегать его простоев и неполадок, которые ведут к убыткам предприятия. Правильная организация труда позволяет экономно использовать ресурсы и материалы, что тем самым влияет на снижение себестоимости продукции, и повышению производительности труда в целом.

1.2 Анализ и оценка организации труда

Для успешного развития предприятия необходима оценка существующей системы организации труда. Анализ уровня организации труда – основа благополучного управления организацией труда и предприятием в целом.

Сущность анализа организации труда заключается в исследовании уже действующей системы как в целом на предприятии, так и отдельных ее элементов. Она 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 качество работы, на работоспособность и здоровье работников и т. д. 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. [6]

В литературе по вопросам организации труда, в ходе его анализа рекомендуется:

- согласно техническому уровню производства, а также социальным и психофизиологическим требованиям оценить правильность установленных форм разделения и кооперации труда;

- оценить, насколько правильно и эффективно применяется расстановка и использование ресурсов работников согласно с их профессией, квалификацией и организации производства на предприятии;

- проанализировать, по каким причинам происходит нерациональное использование рабочего времени, и из-за чего происходят его потеря;

- оценить правильность применения режима труда и отдыха на предприятии, и установить, соответствуют ли фактические условия труда установленным нормативам;

- определить, какая из форм вознаграждения персонала является более эффективной;

- оценить, насколько соответствуют рабочие места техническим, организационным и экономическим требованиям, а также нормам техники безопасности и охраны труда;

- выявить, насколько эффективны и безопасны применяемые работниками методы труда в производстве;

- оценить состояние нормирования труда;

- определить насколько эффективно направление совершенствования организации труда, и каким образом она влияет на результаты деятельности предприятия;

- получить данные для расчета эффективности уже существующего и проектируемого уровня организации труда. [6]

Комплексный анализ организации труда необходим для того, чтобы процессы управления и уровня исполнителей работ в сочетании друг с другом приносили максимальную пользу предприятию. Нормирование труда и его инструменты определяют эффективность работы персонала, обслуживающего определенные рабочие места. При этом необходимо учитывать, что наличие персонала различного уровня в разной степени воздействуют на непрерывное эффективное функционирование предприятия. [7]

Задачи и направления оценки организации труда:

- технико-технологические – выражают влияние, оказываемое организацией труда на совершенствование структуры предприятия, специализацию производств, выбор технологических процессов (например, проектирование цехов, разработка новых технологических процессов, конструирование оборудования);

- экономические – выражают направленность организации труда на создание такой системы взаимосвязи человека со средствами производства, которая обеспечивает максимальную производительность труда, минимальную себестоимость производства продукции, максимальную рентабельность производства.

- психофизиологические – создание благоприятных условий труда на рабочих местах, обеспечивающих высокую работоспособность человека в течение длительного времени (например, за счёт обоснованных режимов труда и отдыха, создания нормальных условий труда);

- социальные – их основной целью является обеспечение содержательности и привлекательности труда, обеспечение сочетания физических и умственных усилий работающих при выполнении определённых работ и функций. [2]

Перечисленные задачи взаимосвязаны между собой и с совершенствованием техники и технологии производства. На практике невозможна эффективная реализация решения одной из перечисленных задач, обособленно от других.

Наряду с задачами и направлениями оценки организации труда требуется и оценка его уровня.

Оценить уровень организации труда - это значит определить, насколько рационально используется в данных 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.

Методики анализа и определения уровня организации труда представлены в статье Командирова М.А., где все эти методики делятся на три группы:

1) Методики, основанные на нормативном подходе к анализу и оценке уровня организации труда;

2) Методики анализа и оценки уровня организации труда, которые предполагают изучение использования рабочего времени и влияния различных факторов на его затраты;

3) Методики, объединяющие оба подхода.

Методики, основанные на нормативном подходе к оценке уровня организации труда, предполагают расчет определенных фактических показателей организации труда и соотношение их с плановыми показателями, характеризующими какой-либо элемент организации труда. Плюсом данной методики можно считать то, что расчет этих показателей для оценки труда можно отнести не только к уровню организации труда, но и производству и управления, и главное, его можно применять для оценки общего организационного уровня предприятия. [7]

Методику, основанную на нормативном подходе, и методику анализа и оценки уровня организации труда, объединенные при оценке уровня организации труда, предполагает, что при недостаточной информации при применении одного из подходов, прибегают к использованию другой методики, тем самым обеспечивает более полную информацию при анализе организации труда.

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 дня, 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 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. [10]

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. [10]

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 устранение эти недостатков. Этим самым анализ организации труда и отличается от оценки организации труда. Для оценки труда используются такие показатели как уровень организации и уровень оснащенности 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 совершенствования организации труда в машиностроении

Машиностроение, как отрасль, имеет ряд отличительных качеств по сравнению с другими отраслями, и требует особого внимания на особенности совершенствования труда в данной области.

Машиностроение является одной из самых старых отраслей, и имеет огромное значение в хозяйстве. Оно обеспечивает различным оборудованием и машинами все отрасли экономики, производит многие предметы потребления (часы, холодильники и другую бытовую технику). В наши дни машиностроение занимает среди всех отраслей мировой промышленности первое место как по числу занятых, так и по стоимости продукции. По уровню развития машиностроения судят об уровне развития любой страны. Поэтому организация труда на производстве является одной из важных составляющих любого предприятия. [2]

Машиностроение отличается от других отраслей рядом особенностей и отличий, такие как наличие общественной потребности в продукции, квалифицированных трудовых ресурсов, собственного производства или возможности поставки конструкционных материалов и электроэнергии. Центральное место в производственном процессе предприятия занимает основное производство, в котором участвуют основные технологические процессы, совокупность действий, связанных с изменением формы, размеров, вида, положения, состояния или других свойств предмета труда для получения готового изделия. [2]

Также она характеризуется большими затратами и очень высокой квалификацией труда основного персонала. Большое потребление материалов для производства продукции, сложность технологического процесса на заготовку, подготовку и сборку, а также реализации делает машиностроение одной из сложных отраслей нашей страны.

Как упоминалось ранее, организация труда – это система рационального взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом, основанная на определённом порядке построения и осуществления трудового процесса, направленная на достижения социальных и экономических результатов предприятия. [5]

Организация труда в машиностроении основана на осуществлении процесса производства, которое включает в себя органическое соединение орудий, предметов труда и самого труда.

Процесс производства включает в себя следующие основные элементы:

- конструкторско-технологическую подготовку производства, которая заключается в разработке конструкции изделия, технологии его изготовления, подборе оборудования, инструментов;

- материальную подготовку производства, обеспечивающую снабжение рабочих мест необходимым сырьём, полуфабрикатами, комплектующими изделиями, инструментом;

- организационно-технологическую подготовку производства, которая включает в себя размещение средств производства, последовательность осуществления технологических процессов, операций и работ;

- организацию труда в целом - это организация и обслуживание рабочих мест, использование рациональных методов и приёмов труда, установление меры труда для каждого работника, создания благоприятных условий труда;

- организация управления производством – рациональная организационная структура управления, учёт и контроль за ходом выполнения технологического процесса.

Таким образом, организация производства представляет собой единство всех основных элементов, составляющих процесс производства на предприятии.

В машиностроении в зависимости от участия в производственном процессе весь персонал делится на две большие категории:

- промышленно-производственный персонал (ППП), к которому принадлежат работники, непосредственно связанные с производством и его обслуживанием, — это работники основных, вспомогательных, подсобных и обслуживающих цехов, заводоуправления со всеми отделами и службами, а также служб капитального и текущего ремонта оборудования и транспортных средств своего предприятия;

- непромышленный персонал, к которому можно отнести работников комбината питания и обслуживающий персонал.

В свою очередь промышленно-производственный персонал в зависимости от выполняемых им функций делится на:

- рабочих — работники, непосредственно занятые созданием материальных ценностей и оказанием производственных, транспортных и других услуг, которые в свою очередь делятся на основных и вспомогательных.

Основные рабочие непосредственно создают товарную (валовую) продукцию и заняты в технологических процессах. Вспомогательные рабочие обслуживают оборудование и рабочие места в производственных цехах или работают во вспомогательных цехах и хозяйствах;

- специалисты и руководители — это работники, занимающие должности руководителей предприятий, их структурных подразделений, т.е. наделенные полномочиями принимать управленческие решения и организовывать их выполнение (например, директор, менеджеры, главный бухгалтер, главный механик и т.д.), а также специалисты, осуществляющие организацию производственного процесса и руководство им.

- служащие — работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, а также учет, контроль, хозяйственное обслуживание и другие операции (кассиры, учетчики, делопроизводители, секретари и т.п.).

Организация труда в машиностроении представляет собой составную часть управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда и времени на выполнение работ на изготовление единицы

продукции, отдельными работниками и бригадами, и установление на этой основе норм труда.

Для обеспечения соответствующей организации труда необходимы также создание на предприятии безопасных и здоровых условий труда, планирование и учет труда, воспитание дисциплины труда, подбор и подготовка кадров.

Главными направлениями работ по организации труда в машиностроении являются:

- разработка рациональных форм разделения и кооперации труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- изучение передовых методов и приемов труда;
- улучшение подготовки и повышения квалификации кадров;
- совершенствование нормирования труда;
- улучшение условий труда;
- всестороннее развитие человека.

Как было установлено ранее, наряду с основным производством в производственный процесс предприятия входит вспомогательное производство, включающее вспомогательные процессы, необходимые для обслуживания основного производства и обеспечения бесперебойного изготовления и выпуска продукции предприятия. Эффективность предприятия, его качество в значительной степени зависит от уровня организации вспомогательных производств.

Вспомогательное производство, как самостоятельная часть машиностроительного предприятия, требует повышения организации труда, поскольку именно от неё зависит, как эффективно и бесперебойно будет работать основное производство, что тем самым может повлиять на конечную цель предприятия: выпуск готовой продукции и изделия.

Все функции вспомогательных рабочих по степени их связи с технологическим процессом могут быть условно разбиты на две группы: это функции, выполняемые в ходе технологического процесса или тесно с ним связанные (транспортные и погрузо-разгрузочные работы, наладочно-

регулировочные работы, контроль качества и т.п.) и функции, выполняемые для поддержания в рабочем состоянии инструмента и технологической оснастки, для поддержания в рабочем состоянии здания и территории и т.п.

Функции обслуживания сами по себе объективны, а изменяется лишь роль и место каждой из них в производственном процессе. В зависимости от уровня механизации и организации производства, от способа выполнения, от организации труда рабочих, занятых выполнением этих работ изменяются объемы работ по каждой из функций, а, следовательно, и численность рабочих той или иной профессиональной группы.

Таким образом, роль и место вспомогательных рабочих в производственном процессе не постоянна. Она меняется с развитием технического прогресса, а точнее – в связи с ростом технического уровня производства, а также от повышения требовательности к обеспечению непрерывности производственного процесса, сложности выполняемых работ.

Исходя из вышеизложенного, основные направления совершенствования организации труда вспомогательных рабочих состоят в следующем:

- Специализация и централизация вспомогательных работ, позволяющая ликвидировать неравномерность в загрузке вспомогательных рабочих и сделать их работу более постоянной и специализированной;
- Механизация и оснащение рабочих мест специальными средствами «малой механизации»;
- Регламентация выполнения вспомогательных работ, внедрение планово-предупредительных ремонтов; регламентированной подналадки оборудования и обслуживания рабочих мест;
- Совмещение выполнения функций и расчет оптимальной загрузки вспомогательных рабочих;
- Внедрение бригадного обслуживания, позволяющего сократить потери рабочего времени от неравномерного поступления работ и усилить специализацию рабочих внутри бригады;

- Разработка системы оплаты труда, стимулирующей повышение производительности труда вспомогательных рабочих и улучшение работы обслуживаемых ими объектов.

Таким образом, принцип организации труда вспомогательных рабочих напрямую зависит от организации и объема работ основного производства. Поэтому принцип организации труда на основном и вспомогательном производстве особо не различаются, и имеют одинаковую структуру на большинстве предприятий.

Следует сделать вывод, что машиностроение является одной из самых сложных так сама отрасль, так и по организации в ней труда в целом, она отличается наличием общественной потребности в продукции, квалифицированных трудовых ресурсов, собственного производства или возможности поставки конструкционных материалов и электроэнергии.

Также она характеризуется большими затратами и очень высокой квалификацией труда. Большое потребление материалов для производства продукции, сложность технологического процесса на заготовку, подготовку и сборку изделия. Организация труда охватывает все аспекты производства, начиная с разработки конструкции изделия, заканчивая его выпуском, учётом и контролем. Вспомогательное производство играет немаловажную роль в процессе производства. Вспомогательные процессы, необходимы для обслуживания основного производства и обеспечения бесперебойного изготовления и выпуска продукции предприятия. Объем работы вспомогательного производства напрямую зависит от работы основного производства.

Обобщая вышеизложенное в главе, можно сделать следующие выводы, что организация труда - совокупность мер, направленная на рациональное соединение труда работников со средствами производства с целью достижения высокой производительности труда и сохранения здоровья и работоспособности работающих. Совершенствование труда позволяет экономить материалы и ресурсы предприятия, поскольку при правильном его

расходовании минимизируется риск потерь, брака и неправильного расхода. Анализ и оценка организации труда необходима для совершенствования уже имеющейся системы организации труда на предприятии. Для оценки труда используются такие показатели как уровень организации и уровень оснащенности 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. Вспомогательное производство играет немаловажную роль в процессе производства. Вспомогательные процессы, необходимы для обслуживания основного производства и обеспечения бесперебойного изготовления и выпуска продукции предприятия. Объем работы вспомогательного производства напрямую зависит от работы основного производства. Поэтому при организации труда вспомогательного производства, следует обратить особое внимание на организацию труда основного производства.

2. Анализ организации труда в кузнечно-механическом цехе ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»

2.1 Организационно – экономическая характеристика кузнечно-механического цеха ОАО «Красноярский электровагоноремонтный завод»

В данной работе рассматривается Открытое акционерное общество «Красноярский электровагоноремонтный завод» (далее: КрЭВРЗ). Юридический и фактический адрес: 660021, Российская Федерация, город Красноярск, улица Профсоюзов, дом 39.

Миссия организации заключается в модернизации и ускорении железнодорожного сообщения России.

В 2016 году ОАО «КрЭВРЗ» исполнится 118 лет.

…

2.2 Оценка организации труда кузнечно-механического цеха Красноярского электровагоноремонтного завода

Оценка и анализ организации труда необходим для благополучного управления организацией труда и предприятия в целом. Благодаря комплексному изучению информации о состоянии системы организации труда в цехе, можно выявить многие возможности повышения организационного уровня предприятия.

Как упоминалось ранее, согласно п.1.2 данной работы, для проведения анализа и оценки организации труда необходимо решить следующие задачи:

- технико-технологические – определить, насколько эффективно работает оборудование и пути дальнейшего рационального его использования;

- экономические – определить, возможности сокращения потерь рабочего времени, повышения производительности труда, снижения издержек;

- психофизиологические – определить благоприятность условий труда на рабочих местах;

- социальные – определить, насколько предприятие направлено на развитие профессиональных навыков сотрудников, повышение их уровня знаний и квалификации.

Объектом исследования является организация труда рабочих.

Предметом исследования выполнение задач организации труда рабочих цеха.

…

В данном параграфе проведена оценка организации труда КМЦ по следующим направлениям и задачам: технико-технологическим, экономическим, психофизиологическим и социальным. По каждому пункту задач были выявлены недостатки, которые снижают общие показатели работы цеха, и приводит к низкой работоспособности рабочих. Устранение и решение данных проблем позволит эффективно организовать работу в цехе, тем самым увеличить производительность труда.

3 Программа совершенствования организации труда в кузнечно-механическом цехе

3.1 Направления совершенствования организации труда в кузнечно-механическом цехе

Для решения проблем, выявленных при оценке организации труда, необходимо выявить недостатки по каждому пункту изучаемой задачи. Это позволит повысить трудовые показатели использования уже имеющихся ресурсов предприятия.

Согласно выявленным недостаткам во второй во главе, сформируем пути решения выявленных проблем по каждой из задач:

…

3.2 Программа работ по совершенствованию организации труда кузнечно-механического цеха

Программа работ по совершенствованию организации труда необходима для быстрого и четкого устранения недостатков, выявленных в данной работе. Для этого требуется установить определенный круг лиц, который непосредственно будет нести ответственность за решение данной проблемы, а также следить за ходом исполнения поставленной задачи.

…

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современных условиях потребность в необходимости совершенствования организации труда обусловлена повышением конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия.

Изучение специальной литературы по вопросам совершенствования организации труда показал, что главная цель организации труда – это выстраивание системы рационального взаимодействия людей друг с другом, и применяемыми ими в процессе труда техническими средствами. Её основные направления направлены на улучшение благоприятных условий и организации рабочих мест, на разработку форм разделения и нормирования труда, оптимизации трудового процесса. Данные направления направлены на улучшение производительности труда и увеличения объемов выпуска продукции.

В ходе анализа организации труда в цехе были выявлены следующие проблемы:

- [redacted];
- [redacted];
- [redacted];
- [redacted].

Для решения данных проблем необходимо:

[redacted]

Реализация вышеуказанных мероприятий позволит повысить производительность труда в цехе, тем самым увеличить объемы производства предприятия, что позволит выполнить её главную цель: получение максимальной прибыли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Генкин Б. М. Экономика и социология труда: учебник / Б. М. Генкин. - 5-е изд., доп. - М.: НОРМА, 2005. – с.402-464.

2. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно-практическое пособие / В.П. Пашуто. - 3-е изд. -М.: Кнорус, 2007. - 317 с.

3. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова.- 2-е изд., пераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 365 с.

4. 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», 2008. - с.15-85.

5. Попов С.Г. Управление персоналом. Уч. Пособие.- М:Ось-89, 2008 – с.110.

6. Герасимов Б.Н., Чумак В.Г., Яковлева Н.Г. Менеджмент персонала, Учебное пособие. Р-н-Д, Феникс, 2006, с.98-136.

7. Золотогоров В.Г. Организация и планирование производства: Практ. Пособие.- Мн.: ФУ Аинформ, 2001.- 528 с.

8. Метелёв, С.Е. Экономика и социология труда: Учебное пособие / С.Е.Метелев, Ю.Л.Муравьев. – Омск: Издатель Васильев В.В., 2007. – 217с.

9. Макарова И.К. Управление персоналом. Учебник. М:Юрист, 2007, с.153.

10. 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, 2005.

11. Красноярский электровагоноремонтный завод [Электронный ресурс]: официальный сайт – Режим доступа: http://www.kr-evrz.ru.

12. Егоршин А.П., Зайцев А.К. Организация труда персонала: Учебник. - М: ИНФРА-М, 2008. - 320 с.

13. Колосова М. Методы оптимизации численности персонала: четыре подхода // «Управление персоналом», № 16, 2008.

14. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / под ред. А. С. Головачева. - 3-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2007. - 602 с.

15. Организация труда персонала: методические указания / сост. Л. А. Симачкова. - Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 47 с.

16. Попазова О.А. Экономика труда - СПб: «Вектор», 2005 - 192 с.

17. Саакян, А.К. Экономика и социология труда: учебное пособие / А. К. Саакян. - СПб.: Питер, 2004. - 128 с.

18. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., пераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 365 с.

19. Чашина О. Научная организация труда в системе управления персоналом компании // «Управление персоналом», № 12, июнь 2007.

20. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б.Л.Еремина. — М.: Банки и биржи: ЮНИТИ, 2007., стр.115

21. Петровский М. Эффективные методы обучения персонала// Кадры предприятия, № 3, 2006, с.45-47.

22. Молчанов А. Коэффициентно-долевой метод распределения коллективного заработка // «Кадровая служба и управление персоналом предприятия», № 2, 3, 2009.

23. Организация, нормирование и оплата труда: учебное пособие / под ред. А. С. Головачева. - 3-е изд., испр. - М.: Новое знание, 2007. - 602 с.

24. Организация труда персонала: методические указания / сост. Л. А. Симачкова. - Ульяновск: УлГТУ, 2008. - 47 с.

25. Макарова И.К. Управление персоналом. Учебник. М: Юрист, 2007. – с.146

26. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом. Учебник. М: ИНФА-М, 2006. с.112

27. Валиева О.В. Управление персоналом. Лекции. М: Приор, 2008. с.84

28. Фатхутдинов Р.А. Организация производства: Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2000.- 672 с.

29. Батухтин И.Л., Погосян Г.Р., Веселков Ф.С. и др. Экономика труда: Учебное пособие для вузов // Под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова.- Ереван: Издательство Ереванского университета, 1983.- 478 с.

30. Золотогоров В.Г. Организация и планирование производства: Практ. Пособие.- Мн.: ФУ Аинформ, 2001.- 528 с.

31. Савицкая, Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия / Г.В. Савицкая . – Мн. : ИП «Экоперспектива», «Новое знание», 1999. – 498с.

32. 3 Зайцев, Н. Л. Экономика промышленного предприятия: учебник / Н. Л. Зайцев. – М. : Инфра-М. – 1998. – 335с.

33. Раицкий, К. А. Экономика предприятия: Учебник для вузов / К.А. Раицкий – М. : Информационно-внедренческий центр «Маркетинг», 2000. – 696с.

34. Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Яковлев Р.А. Экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2002г. – 194с.

35. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов. -М.: Высшая школа. 2002. – 186с.

36. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия–М.: Финансы и статистика, 2001.- 520с.

37. Зущина Г.М., Костин Л.А. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал общества. – М.: Инфра – М., 2001. – 214 с.

38. Колосницына М.Г. Экономика труда.: ИЧП «Изд-во Магистр», 2001. – 341с.

39. Меликьянов Г.Г. Колосова Экономика труда- . М: МГУ, 2001. – 253с.

40. Мильнер Б.З. Евенко Л.И., Рапопорт В.С. Системный подход к организации управления. М.: ИНФРА, 2002 – 143 с.

41. Патрушев В.Д. Современная система управления на предприятии. – М.: Российская экономическая академия, 2004г. – 100с.

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

43. Черкасов Г. Н. Организация труда на предприятии. – М.: Экономист, 2004. – 449с.

44. Эринберг Р.Д. , Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика М.: Изд. МГУ, 2004. – 184 с.

45. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА – М, 2001. – 264 с.

46. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. М.: "Инфра-М"; Новосибирск: НГАЭиУ, 2006, С.312.

47. Федосеев, В.Н., Капустин, С.Н. Управление персоналом организации. Учебное пособие. - М.: Издательство "Экзамен", 2007 - 368 с.