# Введение

Для управления трудовыми процессами, как и для любой сферы производственной деятельности, справедливо известное правило: «Нет ничего более практичного, чем хорошая теория». Опыт показывает, что недостатки практики управления персоналом в первую очередь обусловлены несовершенством теоретических и методических положений по организации, нормированию и оплате труда.

Трудовая деятельность человека стала объектом систематических научных исследований сравнительно недавно – со второй половины XIX в. Цель таких исследований, начатых американским инженером Ф.У. Тейлором, состояла первоначально в поиске методов рационального выполнения производственных операций. Возникло научное направление, которое получило название «научная организация труда». В последующем такое название не раз подвергалось критике. Многие считали более правильным говорить о «рациональной организации труда», «теории организации труда» или просто «организации труда».

В рамках науки об организации труда сформировался ряд относительно обособленных разделов: «нормирование труда», «заработная плата», «профессиональный отбор» и др. С начала XX в. стали публиковаться статьи и книги по управлению производственными коллективами, обучению персонала, методам повышения производительности, улучшению условий труда, взаимоотношениям сотрудников предприятий.

Формирование наук о труде и персонале происходило как на основе эмпирических данных, так и в результате использования достижений экономической теории, математики, статистики, физиологии и психологии человека, социологии, права, технологии, организации производства. В 60-е гг. XX в. на развитие наук о персонале существенное влияние оказали исследования в области кибернетики, теории систем, вычислительной техники. С 70-х гг. можно отметить усиление этического аспекта в управлении персоналом. Все большее распространение получают рекомендации по установлению в производственных коллективах отношений сотрудничества, терпимости, доброжелательности. Если на начальных этапах развития наук о труде преобладал технократический подход и основное внимание уделялось методам увеличения производительности физического труда, то со второй половины XX столетия преобладает гуманитарный подход, усиливается внимание к личности каждого сотрудника и условиям для проявления его творческих способностей.

Как и в любой области знания, в науках о труде и персонале происходит процесс выделения отдельных направлений в самостоятельные науки. Однако границы этих наук, как правило, еще не получили достаточной определенности.

Наука об организации труда чаще всего рассматривается как теоретическая основа проектирования трудовых процессов и рабочих мест. Общепризнанно, что важнейшей проблемой организации труда является оптимизация взаимодействия работников, т.е. разделения и кооперации труда. Наряду с этим многие российские специалисты трактуют предмет науки об организации труда значительно шире, включая в эту науку проблемы условий, нормирования и оплаты труда, подготовки кадров и мотивации труда. При таком понимании предметы организации труда и управления человеческими ресурсами практически совпадают.

В соответствии с поставленной целью в работе необходимо решить следующие задачи:

– изучить теоретические основы системы организации труда на предприятии;

– рассмотреть современное состояние предприятия и оценка организации труда на предприятии;

– предлагать направления совершенствования организации труда и повышение экономической эффективности производства.

Актуальность темы курсового проекта обусловлена тем, что объектом исследования в работе является Общество с ограниченной ответственностью «Синэргос».

#

# 1 Теоретические основы системы организации труда на предприятии

## Сущность и значение организации труда на предприятии, и ее место в системе организации

Организация труда – это упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе.

Организация труда на предприятии – это система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок осуществления трудового процесса. Существенным свойством организации труда является порядок трудового процесса в отличие от беспорядка как признака отсутствия организации труда [9, С. 144].

Организация труда в широком смысле – это процесс упорядочения элементов трудовых процессов. В промышленности выделяют следующие основные направления организации труда: разделение и кооперация труда; проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем их обслуживания, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических, психологических и социальных условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов (в том числе бригад). Как видно из этого перечня, к организации труда относится весь комплекс управляющих воздействий, обеспечивающих эффективность труда и сохранение здоровья работающих.

В другом случае под организацией труда понимают функцию управления, связанную с установлением, изменением или упорядочением чего-нибудь. Это так называемый функциональный смысл термина «организация». В этом значении организация труда на предприятии – это действия по установлению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом. Организация труда в масштабе общества [11, С. 7].

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой большой вес приобретает результативность труда, оказывающая влияние на эффективность производства. По мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени. Оценка эффективности правильной организации труда на предприятии, ее влияние на результаты технико-экономических показателей, представлена на рис. 1.1

Рисунок 1.1. Оценка эффективности правильной организации труда на предприятии

организация труд рабочий время

Уровень использования результатов научно-технического прогресса (изменения в техники, технологии производства) зависит от взаимосвязи и пропорциональности между совершенствованием техники и соответствующими изменениями в организации труда.

Труд становится сложным и ответственным, а его несовершенная организация приводит к отрицательным последствиям.

На уровне предприятия, 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 достижение конечных социально-экономических результатов.

Организация труда на предприятии основана на осуществлении процесса производства.

Процесс производства – это органическое соединение орудий, предметов труда и самого труда.

Процесс производства включает в себя следующие основные элементы:

– конструкторско-технологическую подготовку производства, заключающуюся 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 (размещение средств производства, последовательность осуществления технологических процессов, операций и работ);

– организацию труда (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.

Главная проблема организации труда на предприятии – это сокращение времени производства продукции, времени протекания производственного процесса.

Задачи и направления 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.

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 задач. Наибольшая эффективность достигается при комплексном и взаимосвязанном решении перечисленных задач.

## 1.2 Элементы организации труда и ее формы

Аттрибутивное определение организации труда в масштабе общества. Это – обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе. Ее элементы:

– обеспечение функционирования рынка труда

– учет, анализ и плавнирование труда в гос. секторе экономики

– межотраслевое нормирование труда

– организация оплаты и материального стимулирования труда

– охрана труда и техники безопасности

– другие элементы.

В функциональном смысле организация труда в масштабе общества – система управления трудом. [25, С. 15]

Наиболее точным признаком и свойством организации труда в коллективе является порядок ведения трудового процесса. Поэтому в атрибутивном смысле организация труда на предприятии есть определенный порядок построения и осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для достижения заранее поставленной цели трудовой деятельности.

В функциональном смысле организация труда на предприятии – это деятельность по установлению и изменению порядка взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом для успешного достижения целей трудовой деятельности.

Сущность понятий организации труда на рабочем месте (первичная ячейка предприятия, непосредственная зона приложения труда) в атрибутивном и функциональном смыслах не отличается от понятий организации труда, данных для предприятия. Различие есть лишь в числе элементов, охватывающих эти понятия.

Организация труда – система мероприятий, направленных на повышение эффективности использования трудовых процессов путем их упорядочивания.

После раскрытия сущности организации труда на предприятии необходимо установить ее содержание, т.е. показать, из каких составных частей или элементов складывается тот самый порядок трудового процесса, о котором шла речь выше.

Для этого отметим, что порядок осуществления трудового процесса предполагает установление состава работ; обеспечение подбора и подготовки необходимых работников; разделение всех видов работ между работниками и установление между ними системы взаимодействия, т.е. определенной кооперации труда; приспособление рабочих мест для удобства и безопасности работы; разработку рациональных форм, методов и приемов труда; расчет норм труда, вытекающих из конекретных технических решений; создание благоприятных условий труда; организацию обслуживания рабочих мест всякого рода вспомогательными работами; установление норм труда и системы его оплаты; планирование, анализ и учет труда. [23, С. 210]

Решение перечисленных задач составляет содержание организации труда на предприятии, а ее элементами будут [20, С. 284]:

1. Разделение труда – обособление видов трудовой деятельности между работниками, бригадами и другими подразделениями на предприятии. Это – отправной пункт организации труда, который, исходя из целей производства, состоит в закреплении за каждым работником и за каждым подразделением их обязанностей, функций, видов работ, технологических операций.

2. Кооперация труда, т.е. установление системы производственной взаимосвязи между работниками.

3. Нормирование – установление научно обоснованных норм затрат труда на выполнение какой-либо работы. (норма труда – мера труда, затрагиваемого в определенных организационно-технических условиях с учетом передового отечественного и зарубежного опыта.)

4. Организация рабочих мест – рациональное их устройство за счет оснащения и планировки.

5. Организация обслуживания рабочих мест – по существу кооперация труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений.

6. Разработка рациональных приемов и методов труда (способов выполнения работы).

7. Создание безопасных и здоровых условий труда.

8. Подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

9. Организация оплаты и материального стимулирования труда.

10. Воспитание дисциплины труда, поддержка трудовой активности и творческой инициативы.

11. Планирование и учет труда – осуществляется для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, фонда заработной платы.

Исходя из сказанного, организация труда на предприятии – это, с одной стороны, система производственных взаимосвязей работников со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок трудового процесса, который складывается из разделения труда и его кооперации между работниками, организации рабочих мест и организации их обслуживания, рациональных приемов и методов труда, обоснованных норм труда, его оплаты и материального стимулирования, планирования и учета труда и который обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, созданием безопасных и здоровых условий труда, а также воспитанием дисциплины труда.

Организация труда на предприятии – это, с другой стороны, действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления трудового процесса и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом.

Таким образом, организации труда является элементом трудового процесса и процесса производства. Задачи организации труда: экономическая (повышение эффективности производительности труда), психофизиологическая (создание благоприятных условий труда), технико-техническая (замещение живого труда машинным), социальная (повышение содержательности труда).

# 2 Оценка уровня организации труда на предприятии «Синэргос»

## 2.1 Общая характеристика предприятия

Основным объектом исследования в данной работе является общество с ограниченной ответственностью «Синэргос». Место нахождения Общества: РФ, Приморский край, 690087, г. Владивосток, ул. Луговая, д. 50. к. 340.

Общество с ограниченной ответственностью «Синэргос» было основано в 1996 году.

За годы своей деятельности ООО «Синэргос» значительно расширил свои производственные мощности, что позволило установить автоматическую линию для производства вареных колбас и сосисок, установить конвейеры для ускоренной обработки продукции в сырьевом отделении – все это позволило повысить качество продукции, освоить новые виды продукции, улучшить санитарное состояние цехов, условия труда рабочих, а также улучшить санитарно-бытовые условия работников.

Общество является юридическим лицом, имеет печать со своим наименованием, фирменный знак (символику), расчетный и валютный счета в двух банках: Дальрыббанк и Сбербанк.

Основная цель общества – эффективное использование имущества, переданного государством, извлечение наибольшей прибыли и реализация социальных и материальных интересов спонсоров и работников.

Основные виды деятельности ООО:

* производство мясопродуктов (колбасные изделия, котлеты, полуфабрикаты);
* закупка мясосырья в соответствии с планом производства;
* услуги по изготовлению колбасных изделий;
* осуществление обмена опытом по производству продукции;
* предпродажная подготовка, доработка продукции, товаров;
* реализация мясопродуктов и полуфабрикатов собственного производства;
* розничная торговля;
* торгово-закупочная деятельность;
* посреднические услуги при заключении договоров;
* создание собственной торговой сети для реализации продукции.

Результативность работы предприятия во многом зависит от правильного построения его производственной структуры.

Под производственной структурой предприятия понимается состав подразделений, входящих в данное производственное звено, а также характер их взаимосвязи.

Производственная структура предприятия представлена на рисунке 2.1.

ООО «Синэргос» имеет в своем составе четыре подразделения: основное, вспомогательное, обслуживающее, непромышленное.

В непромышленное подразделение входит магазин.

Основные подразделения. В основное подразделение входит колбасно-кулинарный цех, цех первичной переработки скота, птицеперерабатывающий цех, консервный цех.

*Вспомогательные подразделения.* В состав вспомогательного подразделения входит ремонтно-механическая служба.

Ремонтное хозяйство на ООО «Синэргос» расположено на территории предприятия, возле цеха по производству колбас. Численность работающих 4 человека. Ремонтное хозяйство состоит из мастерской механиков и слесарей, службы технической эксплуатации и контроля за ремонтом.

Ремонт технологического оборудования на предприятии организуется в соответствии с системой планово-предупредительного ремонта (ППР). ППР включает:

Межремонтное обслуживание, подразделяется на текущее и дежурное. При текущем обслуживании основной рабочий поддерживает оборудование в надлежайщем виде, перед началом работы, осматривает его и во время работы соблюдает правила эксплуатации – 5 минут за смену. Дежурное обслуживание осуществляется специализированным дежурным рабочим наладчиком или смазчиком без остановки оборудования-30 минут в день.

Периодические осмотры осуществляются самими ремонтными работниками на стыке смен. Выявляются недостатки, устраняется часть неисправностей путем мелкого ремонта, регулируется работа оборудования. Все это заносится в ремонтную ведомость и на ее основе устанавливается характер и объем предстоящих ремонтов.

Ремонты: текущий и аварийный. Текущий ремонт осуществляется 1 раз в год, продолжительностью 15 дней. Планируется на периоды простоя во время отсутствия сырья. Осуществляется ремонт на месте установки оборудования, проводится смена изношенных деталей без разборки оборудования, проверка на точность, регулировка. Аварийный ремонт проводится при поломке оборудования и ликвидирует последствия аварий.

Так как средний срок службы оборудования составляет 5 лет, то осуществлялся только текущий ремонт.

Ремонтно-механическая служба выполняет все виды ремонта оборудования.

*Обслуживающие подразделения*. В обслуживающее подразделение входят складское хозяйство, компрессорный участок, автотранспортный участок, служба безопасности, очистные сооружения, служба уборки и озеленения территории, заводская лаборатория.

Складское хозяйство включает склад на территории предприятия, внутрицеховой склад. Компрессорный участок находится в пристройке, примыкающей к основному зданию цеха, он обслуживает холодильники и камеры охлаждения в цехе. Автотранспортный участок доставляет сырье и материалы на территорию предприятия и вывозит готовую продукцию в торговую сеть, кроме того, специально оборудованный автотранспорт используется для реализации собственной продукции. Служба безопасности обеспечивает контрольно-пропускной режим и осуществляет инкассаторскую деятельность. На предприятии действует телефонная и селекторная формы связи. Селекторы находятся в приемной директора и в цехе. Очистные сооружения предназначены для очищения сточных вод предприятия от жиров методом отстоя. Служба уборки и озеленения территории поддерживает чистоту и порядок, в летние периоды озеленяет территорию предприятия. Заводская лаборатория осуществляет контроль за приемкой сырья, технологическим процессом и качеством готовой продукции: производит все необходимые лабораторные исследования сырья и готовой продукции, вспомогательных материалов, выдачу химических растворов для производства продукции, санитарный контроль за автотранспортном клиентов.

Результативность работы предприятия во многом зависит и от правильного построения его организационной структуры.

На рисунке 2.2 изображена организационная структура предприятия, где показаны связи между отделами и службами ООО «Синэргос». Так как «Синэргос» – общество с ограниченной ответственностью, высшим органом является Совет директоров, который ежегодно выбирается на собрании. Ему подчиняется генеральный директор, который руководит с помощью заместителей всеми службами предприятия.

Первый заместитель генерального директора – технический директор – руководит техническим развитием производства. Он отвечает за техническую подготовку и научно-технический прогресс на предприятии. Ему подчинены все руководители (главные специалисты), ведающие технической подготовкой производства.

Отдел главного механика организует работу компрессорного цеха, руководит ремонтно-строительными участками цехов и осуществляет капитальный, профилактический ремонт и текущее обслуживание оборудования.

Второй заместитель генерального директора является начальником по снабжению и автотранспорту, т.е. руководит материально-техническим снабжением.

Кроме того, в подчинении генерального директора ООО «Синэргос» находятся планово-производственный отдел, отдел организации труда и заработной платы, главный бухгалтер, юридический отдел с кадровой службой, заведующий лабораторией, начальник службы безопасности, секретарь-референт.

Руководитель научных исследований и разработок занимается техническим развитием предприятия, отвечает за техническую подготовку всех производственных и конторских подразделений.

Функции, права, ответственность линейных руководителей, руководителей отделов управления и их взаимоотношения регламентируются организационными положениями, которые утверждаются генеральным директором. Такие же положения разрабатываются и утверждаются руководителями соответствующих функциональных подразделений и для цеховых работников.

Организационная структура управления оказывает координирующие воздействие на все участки и службы предприятия. Правильно построенная, она создает предпосылки высокой оперативности управления, взаимосогласованной работы всех его структурных подразделений.

Основные технико-экономические показатели ООО «Синэргос» и из динамика представлены в таблице 2.1.

#### Таблица 2.1 – Основные технико-экономические показатели ООО «Синэргос» за 2008–2010 гг., тыс. руб.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2008 г. | 2009 г. | 2010 г. | Изменение в% к 2008 г. |
| 2009 г. | 2010 г. |
| Выручка от продажи товаров, работ, услуг | 26604 | 28900 | 27095 | 108,6 | 101,8 |
| Полная себестоимость | 22155 | 24630 | 22510 | 111,2 | 101,6 |
| Прибыль от продаж | 4449 | 4270 | 4585 | 96 | 103,1 |
| Затраты на 1 рубль реализации | 0,833 | 0,852 | 0,831 | 102,3 | 99,8 |
| Кол-во работников | 82 | 85 | 88 | 103,7 | 107,3 |
| в т.ч. рабочих | 60 | 65 | 70 | 108,3 | 116,7 |
| Выработка на 1 работника | 324,5 | 340,0 | 307,9 | 104,8 | 94,9 |
| в т.ч. рабочего | 443,4 | 444,6 | 387,05 | 100,3 | 87,3 |
| Среднегодовая стоимость основных фондов | 10200 | 11210 | 13497 | 109,9 | 132,3 |
| Фондоотдача, р. | 2,608 | 2,578 | 2,007 | 98,8 | 77,0 |
| Средние остатки оборотных средств | 8600 | 9465 | 10885 | 110,1 | 126,6 |
| Оборачиваемость оборотных средств, дни | 116 | 118 | 145 | 101,3 | 124,3 |
| Чистая прибыль | 2970 | 3040 | 3305 | 102,4 | 111,3 |
| Рентабельность, % |  |  |  |  |  |
| продукции | 13,4 | 12,3 | 14,7 |  |  |
| производства | 20,9 | 20,1 | 18,9 |  |  |
| продаж | 11,2 | 10,5 | 12,2 |  |  |

Как свидетельствуют данные таблицы 2.1, за последние 3 года выручка от продажи товаров, работ, услуг растет неравномерно. Так в 2009 г. выручка возросла на 8,63% по сравнению с 2008 годом, а в 2010 году лишь на 1,85% и составила 27095 тыс. руб.

Все затраты на изготовление и реализацию продукции составляют полную себестоимость, на размере которой отражаются как положительные, так и отрицательные стороны работы предприятия. Под воздействием главным образом внешних факторов (рост цен на материально-технические ресурсы, рост заработной платы, изменения в налоговой системе и т.д.) себестоимость товарной продукции изменяется пропорционально изменению выручки от реализации. В 2009 г. себестоимость возросла на 11,2% по сравнению с 2008 годом и в 2010 г. на 1,6%.

Прибыль от продаж за три года увеличилась на 3,06%. Максимальный ее показатель наблюдается в 2010 г. – 4585 тыс. руб.

Следует отметить, что в 2010 году ООО «Синэргос» добилось минимального значения показателя затрат на 1 руб. реализации – 0,831 руб., что является положительным фактором.

Численность работников увеличивается на 6 человек или на 7,3% (а рабочих на 10 чел. или на 16,7%), при этом производительность труда (выработка на одного работника) в 2009 г. увеличивается на 4,8% по сравнению с 2008 г., а в 2010 г. этот показатель снижается на 5,1% относительно уровня 2008 г.

Постоянно увеличивается стоимость основных фондов предприятия: на 9,9% в 2009 г. и на 32,3% в 2010 г. по сравнению с 2008 г. Однако фондоотдача снижается, что говорит об неэффективном использовании основных средств.

Средние остатки оборотных средств предприятия увеличились в 2009 г. на 10,1% по сравнению с 2008 г. В 2010 г. этот показатель составил 10885 тыс. руб., что на 26,6% больше показателя 2008 года.

В течение рассматриваемого периода происходит замедление оборачиваемости оборотных средств предприятия с 116 дней в 2008 г. до 118 дней 2009 г. и до 145 дней в 2010 г., что является негативной тенденцией.

На протяжении трех лет наблюдается рост чистой прибыли предприятия на 11,28%. Под воздействием изменения основных показателей, наблюдаются колебания показателей рентабельности.

Таким образом, основные технико-экономические показатели предприятия изменяются в рассматриваемый период неравномерно под воздействием как внутренних, так и внешних факторов. В целом предприятие должно постоянно стремиться к повышению эффективности своей деятельности.

Целесообразно проанализировать численность занятого на предприятии персонала по структурному, квалификационному составу, стажу работы показано в табл. 2.2

#### Таблица 2.2 – Состав кадров ООО «Синэргос»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | 2009 г. | 2010 г. | Изменение |
| (+, -) | Темп роста, % | Структуры, % |
| Кол-во чел. | Структура, % | Кол-во чел. | Структура, % |
| Административно-управленческий персонал | 20 | 23,5 | 18 | 20,5 | -2 | 90,0% | -3,0 |
| Рабочие, в т.ч.: | 65 | 76,5 | 70 | 79,5 | 5 | 107,7% | +3,0 |
| I разр. | 4 |  | 4 |  | 0 | 100,0% |  |
| II разр. | 7 |  | 8 |  | 1 | 114,3% |  |
| III разр. | 12 |  | 11 |  | -1 | 91,7% |  |
| IV разр. | 14 |  | 16 |  | 2 | 114,3% |  |
| V разр. | 16 |  | 18 |  | 2 | 112,5% |  |
| VI разр. | 12 |  | 13 |  | 1 | 108,3% |  |
| ИТОГО | 85 | 100 | 88 | 100 | 3 | 103,5% |  |

Рассматривая состав кадров ООО «Синэргос» необходимо отметить, что в 2009–2010 гг. численность административно-управленческого персонала снизилась на 2 чел. или 10% и составила 18 человек. Фактический уровень образования всех работников административно-управленческого персонала соответствует занимаемой должности. Средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия составляет более 5 лет.

В 2009 г. численность рабочих в общей численности ООО «Синэргос» составляла 65 человек. В 2010 г. произошло увеличение численности рабочих на 5 чел. или 7,7%. Таким образом, численность рабочих составила 70 чел.

Анализируя структуру численности промышленно-производственного персонала ООО «Синэргос» по категориям выполняемых работ необходимо отметить, что в 2010 г. по сравнению с 2009 г. увеличилась доля рабочих в общей численности работающих на 3%, что является положительным фактором. Пропорционально снижается доля административно-управленческого персонала на 3%.

Качественную характеристику трудовых ресурсов ООО «Синэргос» можно определить степенью профессиональной и квалификационной пригодности его работников. Разделение труда по квалификационному признаку основывается на распределении обязанностей работников в соответствии с их квалификацией. Рациональное использование квалифицированных кадров благотворно сказывается на повышении производительности труда на предприятии. Так, с учетом квалификации рабочих подразделяют на тарифные разряды (1–6). При этом рабочий шестого разряда выполняет более сложные работы, на его долю приходятся более ответственные функции, связанные с производством. Соответствующие различия имеются и в круге обязанностей, а также в выполняемых работах между рабочими других категорий.

Дадим оценку качественного состава рабочих ООО «Синэргос» с помощью показателя среднего тарифного разряда.

Средний тарифный разряд рабочих рассчитаем по формуле средней арифметической взвешенной: путем суммирования произведений разрядов рабочих на количество человек данного разряда, полученную сумму разделим на общее количество рабочих.

Тр(2009 г.) = (1\*4+2\*7+3\*12+4\*14+5\*16+6\*12)/65 = 4,03 р.

Тр(2010 г.) = (1\*4+2\*8+3\*11+4\*16+5\*18+6\*13)/70 = 4,07 р.

Таким образом, можно отметить увеличение среднего разряда рабочих ООО «Синэргос» с 4,03 в 2009 г. до 4,07 в 2010 г. Квалификационный уровень работников зависит от их возраста, стажа работы, образования и других параметров. Все рабочие ООО «Синэргос» имеют среднее образование, стаж работы в мясоперерабатывающей отрасли 1–16 лет, обладают такими личностными качествами, как дисциплинированность, добросовестность, оперативность, творческая активность.

При изучении движения рабочей силы и текучести кадров рассчитывают ряд коэффициентов. К ним относятся: коэффициенты по приему и увольнению, определяемые отношением количества принятых или уволенных работников к среднесписочной их численности; коэффициент текучести кадров, представляющий собой отношение количества уволенных работников за нарушения трудовой дисциплины и по собственному желанию к среднесписочной их численности; коэффициент общего оборота рабочей силы, исчисляемый отношением принятых и уволенных работников к среднесписочной их численности.

По ООО «Синэргос» имеются следующие данные о движении трудовых ресурсов (таблица 2.3).

#### Таблица 2.3 – Информация по приему и увольнению работников по ООО «Синэргос»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009 г. | 2010 г. | Отклонение, (+, -) | Темп роста, % |
| 1. Среднегодовая численность работников, чел. | 85 | 88 | 3 | 103,53% |
| 2. Количество принятых работников за год, чел. | 10 | 12 | 2 | 120,00% |
| 3. Количество выбывших работников за год, чел. | 7 | 6 | -1 | 85,71% |
| 4. В том числеза нарушение трудовой дисциплины | 2 |  | -2 | 0,00% |
| по собственному желанию | 4 | 3 | -1 | 75,00% |
| 5. Общее число принятых и выбывших работников (стр. 2 + стр. 3.) | 17 | 18 | 1 | 105,88% |
| 6. Коэффициент по приему работников (стр. 2 / стр. 1 \* 100), % | 11,76 | 13,64 | 1,87 | 115,91% |
| 7. Коэффициент по увольнению работников (стр. 3 / стр. 1\*100), % | 8,24 | 6,82 | -1,42 | 82,79% |
| 8. Коэффициент текучести кадров (стр. 4 / стр. 1 \* 100), % | 7,06 | 3,41 | -3,65 | 48,30% |
| 9. Коэффициент общего оборота рабочей силы (стр. 5 / стр. 1 \* 100), % | 20 | 20,45 | 0,45 | 102,27% |

В 2010 году по сравнению с 2009 г. наблюдалось значительное снижение коэффициента текучести кадров на 51,7%. Это обусловлено снижением уволенных по разным причинам работников. В частности в 2010 г. количество уволенных по собственному желанию снизилось на 1 чел. и составило 3 чел. В 2009 г. количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины составило 2 чел., когда в 2010 г. таковых не было.

Поскольку абсолютные суммы отдельных видов выплат несопоставимы из-за инфляционных процессов, целесообразно произвести анализ изменения структуры фонда заработной платы (таблица 2.4).

Таблица 2.4 – Анализ состава и структуры фонда заработной платы ООО «Синэргос» в 2009–2010 гг.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | 2009 год | 2010 год | Изменение удельного веса, % |
| абсолютная сумма, тыс. руб. | %к итогу | абсолютная сумма, тыс. руб. | в % к итогу |
| 1. Расходы на оплату труда в составе затрат на производство | 8329 | 96,63 | 9457 | 95,07 | -1,56 |
| 1.1. Заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время | 5121 | 59,42 | 5848 | 58,79 | -0,63 |
| 1.1.1. По тарифным ставкам и окладам, включая суммы индексации | 2329 | 27,02 | 2639 | 26,53 | -0,49 |
| 1.1.2. По сдельным расценкам, включая суммы индексации | 2523 | 29,27 | 2970 | 29,86 | 0,59 |
| 1.1.3. Работникам несписочного состава и другие выплаты за выполненную работу и отработанное время | 270 | 3,13 | 239 | 2,4 | -0,73 |
| 1.2. Поощрительные выплаты | 2387 | 27,69 | 2643 | 26,57 | -1,12 |
| 1.2.1. Надбавки и доплаты за профессиональное мастерство, классность, стаж работы и другие доплаты | 832 | 9,65 | 988 | 9,93 | 0,28 |
| 1.2.2. Премии и вознаграждения | 1555 | 18,04 | 1655 | 16,64 | -1,4 |
| 1.3. Выплаты компенсирующего характера, связанные с режимом работы и условиями труда | 206 | 2,39 | 254 | 2,55 | 0,16 |
| 1.4. Оплата за неотработанное время (отпусков, свободных от работы дней матерям, время выполнения государственных и общественных обязанностей и другое) | 615 | 7,13 | 712 | 7,16 | 0,03 |
| 2. Выплаты за счет чистой прибыли | 290 | 3,37 | 490 | 4,93 | 1,56 |
| 2.1. Премии и вознаграждения сверх относимых на себестоимость | 169 | 1,96 | 322 | 3,24 | 1,28 |
| 2.2. Материальная помощь | 53 | 0,62 | 47 | 0,47 | -0,15 |
| 2.3. Прочие расходы за счет чистой прибыли | 68 | 0,79 | 121 | 1,22 | 0,43 |
| Итого фонд заработной платы | 8619 | 100,00 | 9948 | 100,00 | 0 |

По данным таблицы можно сделать вывод, что удельный вес выплат за счет чистой прибыли в общем фонде заработной платы чрезвычайно низок, хотя по сравнению с предыдущим 2009 годом увеличился на 1,56%. Соответственно в фонде заработной платы уменьшилась и доля средств на оплату труда, включаемых в затраты на производство.

##

## 2.2 Анализ организации труда на предприятии

##### Прежде всего произведем анализ производительности труда на ООО «Синэргос». Производительность труда – это его результативность или способность человека производить за единицу рабочего времени определенный объем продукции. Основным ее показателем является среднегодовая выработка

По данным статистической отчетности работы исследуемого предприятия за 2009–2010 гг. составим таблицу 2.5 и проанализируем ее.

#### Таблица 2.5 – Расчет производительности труда одного работающего ООО «Синэргос»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | Годы | Изменение(+) (–) | в% к 2009 г. |
| 2009 | 2010 |
| 1. Выручка от реализации производственных услуг | тыс. руб. | 28900 | 27095 | -1805 | 93,8 |
| 2. Численность ППП | чел. | 85 | 88 | 3 | 104 |
| 3. Производительность труда 1 работающего | тыс. руб. | 340 | 308 | -32 | 90,6 |

В 2010 г. по сравнению с 2009 г. выручка от реализации услуг компании снизилась на 1805 тыс. руб. или на 6,2%. При этом, численность работающих увеличилась на 3 чел. или на 3,5%, а производительность труда 1 работающего сократилась на 32 тыс. руб. или 9,4%. Это оказало влияние на изменение выручки от реализации продукции. Используя данные таблицы, произведем расчет влияния разных факторов на изменение выручки:

За счет увеличения численности работающих на 3 чел. на ООО «Синэргос» перевыполнено работ на сумму: 340 тыс. руб. \* (+3)=+1020 тыс. руб.

За счет снижения производительности труда одного работающего снижение выручки составило: -32 тыс. руб. \* 88= – 2825 тыс. руб.

Суммарное влияние данных факторов составило: 1020–2825 = -1805 тыс. руб.

Данные расчета свидетельствуют, что снижение выручки на ООО «Синэргос» в анализируемый период произошло за счет снижения производительности труда работающих, т.е. за счет интенсивного фактора. Прирост выручки приходится на долю экстенсивного фактора – роста численности работающих на 3 человека.

Между показателями индивидуального и общественного труда существует определенная взаимная связь. Это означает, что уменьшение затрат индивидуального труда на рабочих местах служит необходимой предпосылкой для повышения производительности общественного труда.

Но экономия живого труда бывает недостаточно для повышения производительности общественного труда, для этого необходимы дополнительные условия. Таковыми являются: эффективное использование техники и технологии, материальных ресурсов, пр. На среднегодовую выработку рабочих оказывает влияние следующие основные факторы:

– повышение интенсивности труда;

– снижение трудоемкости изготовления продукции;

– наличие непроизводительных затрат рабочего времени;

– сверхурочно отработанное рабочее время;

– изменение уровня кооперированных поставок;

– изменение фактически выпущенной продукции (объем, ассортимент, пр.)

Производительность труда рабочего – это выпуск продукции на одного рабочего в единицу времени. Но это также произведение трех показателей: количества отработанных одним рабочим дней, продолжительности рабочего дня (часы) и среднечасовой выработки рабочего.

На основе имеющихся данных о работе предприятия составим таблицу и проанализируем ее. Произведем необходимые расчеты и внесем данные в таблицу. ООО «Синэргос» работает по отдельным цехам, участкам разное количество смен. Все зависит от поступления и наличия сырья. Работа осуществляется в 1, 2 или 3 смены по 8-м часов каждая.

Анализ данных таблицы 2.6 показывает, что среднегодовая выработка рабочего в 2010 г. против 2009 г. снизилась на 57,5 руб. или на 12,9%. При этом снижается на 2 дня (216–214) продолжительность рабочего года, но увеличивается за счет сокращения внутрисменных потерь продолжительность рабочего дня с 7,86 часов до 7,91 часа, т.е. увеличение составило 0,05 часа или 0,6%. Это оказало влияние на изменение времени, отработанного одним рабочим в течение базового и отчетного годов. Оно снизилось на 5,1 ч/ч (1692,7 -1697,8) или на 0,3%.

###### Таблица 2.6 – Расчет среднечасовой выработки 1 рабочего

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.изм. | Годы | Изменение (+) (–) | в% к 2008 г. |
| 2009 | 2010 |
| 1. Среднегодовая выработка 1 рабочего | тыс. руб. | 444,6 | 387,1 | -57,5 | 87,1 |
| 2. Число дней, отработанных 1 рабочим | дни | 216 | 214 | -2 | 99,1 |
| 3. Продолжительность рабочего дня | час | 7,86 | 7,91 | 0,05 | 100,6 |
| 4. Среднедневная выработка рабочего (1:2) | тыс. руб. | 2,058 | 1,809 | -0,250 | 87,9 |
| 5. Отработано 1 рабочим | ч/ч | 1697,8 | 1692,7 | -5,1 | 99,7 |
| 6. Среднечасовая выработка рабочего (1:5) | тыс. руб. | 0,2619 | 0,2287 | -0,0332 | 87,3 |

Одновременно с этим снизилась среднедневная выработка рабочего на 0,499 тыс. руб. (3,617–4,117) или на 12,1%, а среднечасовая выработка снижается с 0,5238 тыс. руб. в 2009 г. до 0,4573 тыс. руб. в 2010 г., т.е. ее снижение составило 0,0664 тыс. руб. или 12,7%.

Снижение среднегодовой, среднедневной и среднечасовой производительности труда рабочего является отрицательным в работе производственного предприятия, так как это означает, что увеличиваются внутрисменные потери рабочего времени, что это приводит к снижению производительности труда одного работающего.

Используя данные таблицы, произведем расчеты влияния разных факторов на изменение среднегодовой выработки рабочего в 2010 г. против 2009 г.

1. Рассчитаем влияние изменения числа отработанных дней: (-2) \* 7,86 \* 0,2619 = -4 тыс. руб. Это свидетельствует, что снижение продолжительности рабочего года на два дня снижает среднегодовую выработку рабочего на 4 тыс. руб.

2. Определим влияние увеличения числа отработанных часов в течение дня на среднегодовую выработку рабочего: +0,05 \* 216 х 0,2619 =+3 тыс. руб. Это свидетельствует, что увеличение продолжительности рабочего дня обеспечивает рост среднегодовой производительности труда рабочего на 6 тыс. руб.

3. За счет снижения среднечасовой выработки рабочего на 0,0664 тыс. руб., среднегодовая выработка рабочего сократилась на: -0,0332 \* 7,91 \* 214 = -56 тыс. руб., т.е. за счет данного фактора она снизилась на 112 тыс. руб.

Рассчитаем суммарное влияние перечисленных факторов на изменение среднегодовой производительности труда рабочего:

-4+3–56 = – 57 тыс. руб.

Расчеты показали, что основное влияние на изменение данного показателя оказало снижение среднечасовой производительности труда рабочего.

В анализируемый период на предприятии были допущены непроизводительные целодневные потери рабочего времени, что привело к снижению производительности труда рабочих на 6,9% (4/57\*100).

Целодневные потери рабочего времени составили 2 дня на 1 человека или 140 дн. (2\*70). Это свидетельствует, что предприятие недополучило товарной продукции на сумму: 1,809 \* 140 = 253 тыс. руб.,

где 1,809 тыс. руб. – среднедневная выработка 1 рабочего в 2010 г.

140 дней – недоработано рабочими дней в 2010 г. против 2009 г., т.е. недовыпуск продукции по этой причине составил 506 тыс. р.

Основными причинами этих потерь рабочего времени были недопоставки сырья, материальных ценностей, поломка оборудования и необходимость его срочного ремонта, отсутствие воды, т.д.

Несомненно, что снижение производительности труда рабочих оказало прямое влияние на снижение товарной продукции на ООО «Синэргос». На базе данных таблиц произведем необходимые расчеты и определим изменение объема товарной продукции, зная, что в 2010 г. на предприятии численность рабочих составила 70 человек.

1. Под воздействием снижения числа отработанных дней недовыпуск продукции составил: (-4) \*70 = -280 тыс. руб., т.е. недовыпуск товарной продукции по этой причине составил в 2010 г. против 2009 г. на 530 тыс. руб.

2. На предприятии в анализируемый год увеличилось число отработанных человеко-часов за сутки и это обеспечило прирост товарной продукции на: +3 \*70 = 210 тыс. руб., т.е. увеличение товарной продукции за счет этого фактора составило 210 тыс. руб.

3. В рассматриваемый период среднечасовая производительность труда рабочего снизилась на 0,0332 тыс. руб., что привело к снижению товарной продукции на: -56\* 70 = 3920 тыс. руб.

Это свидетельствует, что этот фактор был основным, приведшим к снижению товарной продукции.

Таким образом, расчеты показали, что на предприятии снижение товарной продукции обусловлено снижением производительности труда рабочих, что является отрицательным фактором. Это является основой снижения эффективности работы предприятия в целом.

Проведенный анализ показывает, что негативной стороной работы предприятия является наличие целодневных потерь рабочего времени: в расчете на одного рабочего оно составило 2 дня против 2009 г., а по всем рабочим 140 ч/дня. Это также привело к недовыпуску продукции снижению эффективности производства в целом.

Можно сказать, что организационные причины, вызвавшими эти потери, были в основном не по вине предприятия: недоподача воды, задержки в снабжении предприятия сырьем и материальными, поломками оборудования, вследствие его физического износа, пр.

Это позволяет сделать вывод, что ООО «Синэргос» необходимо:

– добиваться выполнения договоров поставок сырья и материалов;

– своевременно проводить профилактический ремонт оборудования;

– обновлять технологическое оборудование, пр.

Показателем, который характеризует затраты рабочего времени на производство определенной продукции или на выполнение конкретной технологической операции, является трудоемкость.

Этот показатель является обратным показателю выработки продукции в расчете на одного работающего, определяет эффект использования одного из производственных ресурсов – рабочей силы.

На величину трудоемкости продукции влияет ряд факторов. Это:

технический уровень производства (фондовооруженность труда, полезные свойства предметов труда, применяемая технология изготовления продукции, пр.)

квалификация работающих, организация и условия труда;

сложность изготавливаемой продукции, пр.

Иными словами, трудоемкость – это средние затраты живого труда на изготовление единицы или определенного объема продукции.

Мерой измерения трудоемкости является рабочее время. Трудоемкость единицы продукции – это результат соотношения фонда рабочего времени и количества выработанной продукции (Формула (2.1))

; , (2.1)

где *ТЕ* – трудоемкость единицы изделия;

*Фr* – фонд рабочего времени на изготовление определенного вида изделия;

*Ик* – количество изделий одного наименования;

- весь объем произведенной продукции;

- трудоемкость изготовления всей продукции.

Используя эту формулу можно рассчитывать и трудоемкость одного рубля товарной продукции. В этом случае все затраты рабочего времени в нормо-часах разделим на объем продукции в стоимостном выражении (ТП) (формула (2.2))

*ТЕ= Фr: ТП* (2.2)

Внедрение в производство достижений научно-технического прогресса обеспечивает снижение трудоемкости, т.е. способствует экономии рабочего времени. Это значит, что за определенный период рабочего времени можно выработать больше продукции.

Затраты рабочего времени изменяются под воздействием разных факторов: за счет увеличения численности рабочих, обновления ассортимента продукции, совершенствования технологии производства, выпуска новых видов изделии, пр.

Главным для снижения трудоемкости являются интенсивные факторы: совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, повышение производительности труда за счет внедрения достижений научно-технического прогресса.

Производственные цеха и участки предприятия работают одновременно, но разное количество смен. Поэтому трудоемкость (фактическую) отдельных видов продукции определить затруднительно, тем более, что идет перестановка кадров по цехам, т.е. в случае отсутствия сырья, их перевод на другие работы.

Поэтому в работе ведется анализ трудоемкости изготовления обезличенной продукции в целом по ООО «Синэргос».

В бухгалтерских и других документах предприятия отражается все время, проводимое работающими на рабочих местах. Анализ изменения объема товарной продукции усложняется тем, что в фиксированном рабочем времени скрываются его потери, непроизводительные затраты, т.д.

Изменение интенсивности труда прямо пропорционально снижению трудоемкости вырабатываемой продукции, а рост производительности труда за счет этого можно определить по формуле (2.3)

(%) (2.3)

где: *ПТ* – рост производительности труда, %;

*ТЕ* – процент снижения трудоемкости.

Располагая данными о работе ООО «Синэргос» за 2009–2010 гг. составим таблицу 2.7.

Анализ приведенных в таблице 2.7 данных показывает что в 2010 г. против плана объем товарной продукции снизился на 2155 тыс. руб., а против предыдущего 2009 года на 1805 тыс. руб., что обусловлено снижением объема выпущенной продукции в натуральном выражении, изменением ассортимента продукции и изменением договорных цен на нее.

###### Таблица 2.7 – Расчет трудоемкости изготовления продукции

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | 2009 г. | 2010 г. | Отклонение + – |
| план | отчет | против плана | против 2008 г. |
| 1. Товарная продукция | тыс. руб. | 28900 | 29250 | 27095 | -2155 | -1805 |
| 2. Выпуск продукции | тонн | 785 | 790 | 720 | -70 | -65 |
| 3. Фактически затраченное время | ч/ч | 110357 | 115320 | 118489 | 3169 | 8132 |
| 4. Трудоемкость: |  |  |  |  | 0 | 0 |
| а) изготовление одной тонны продукции, | ч/ч | 140,6 | 146,0 | 164,6 | 18,6 | 24,0 |
| б) одной тыс. руб. товарной продукции | ч/ч | 3,82 | 3,94 | 4,37 | 0,43 | 0,55 |

Фактически затраченное рабочими время возросло против плана на 3169 ч\часов и на 8132 ч/ч против 2009 г. Трудоемкость изготовления готовой продукции увеличилась с 140,6 ч/ч в 2009 г. до 146,0 ч/ч по плану и 164,6 ч/ч по отчету 2010 г. Она выключает не только затраты времени на технологический процесс выпуска готовой пищевой продукции, но и время необходимое на поставку сырья, обслуживания основного производства, т.д.

Увеличение трудоемкости изготовления одной тонны продукции означает, что увеличилось рабочее время на ремонт оборудования, обслуживание производства, простои по разным причинам. Это отрицательная сторона работы предприятия, так как выпуск продукции в натуральном измерении снизился.

В то же время увеличивается трудоемкость изготовления товарной продукции с 3,82 ч/ч в 2009 г. до 4,37 ч/ч по отчету 2010 г., т.е. увеличение составило 0,55 ч/ч против базисного года. Это объясняется изменением ассортимента готовой продукции, и как следствие этого изменение трудоемкости.

Учитывая все вышеизложенное, произведем расчет влияния изменения трудоемкости на изменение производительности труда.

Трудоемкость продукции в расчете на одну ее тонну в 2010 г. против 2009 н. изменялась, как: 164,6/140,6\*100–100= 117,1–100 = +17,1%, т.е. возросла на 17,1%, что, несомненно, привело к снижению производительности труда.

Трудоемкость изготовления одной тысячи рублей товарной продукции также увеличивается на: 4,37/3,82\*100–100 = 14,5%

Это обусловило снижение производительности труда работающих на:

=12,7%

т.е. за счет этого производительность труда работающих снижается на 12,7% при общем ее снижении за этот же период на 12,9%.

Проведенные исследования позволяют сделать вывод, что в последующие периоды работы предприятия есть резервы для увеличения выпуска продукции, расширения ее ассортимента, это можно осуществить за счет:

Изучения рынка сбыта продукции и выпуска той, которая найдет реальный спрос и будет реализована.

Совершенствования технологического процесса.

Применение только технически обоснованных норм времени и норм выработки.

Снижения себестоимости и снижения на этой основе договорных цен.

Совершенствование организации труда в основных цехах предприятия.

Рационального использования рабочего времени отсутствия простоев и его потерь, т.д.

Определенное влияние на снижение трудоемкости продукции окажет совершенствование его материально-технической базы, однако это требует больших капитальных затрат. Поэтому, главным здесь является сокращение непроизводительных потерь рабочего времени, практикование совмещения профессий, повышение квалификации работающих, создание материальной заинтересованности в улучшении использования рабочего времени и снижении трудоемкости, за счет механизации ручных работ и совершенствования организации труда.

Все это вместе обеспечит рациональное использование рабочего времени и рост производительности труда и рабочих, и работающих.

Основным элементом системы организации труда на предприятии является рабочее время. Рабочее время – это время необходимое для выполнения производственной программы, затрачиваемое рабочим в смену, сутки, квартал, календарный год. Его использование характеризуется абсолютными данными: человеко-часы (ч/ч) и человеко-дни (ч/д).

Основным методом установления технически обоснованных норм на ООО «Синэргос» является аналитический метод, который основан на изучении и анализе затрат рабочего времени при выполнении операции (работы).

Для изучения затрат рабочего времени на ООО «Синэргос» применяют фотографию рабочего времени и хронометраж.

Фотография рабочего времени – наблюдение, проводимое в целях изучения и анализа затрат времени рабочим (или группой) в течение смены или другого периода, фотография рабочего времени в течение всей рабочей смены называется фотографией рабочего дня.

Фотографию рабочего дня на ООО «Синэргос» проводят для выявления потерь рабочего времени и причин невыполнения норм отдельными рабочими, накопления данных для установления норм обслуживания и численности, нормативов подготовительно-заключительного времени, времени обслуживания рабочего места, времени на отдых, разработки организационно-технических мероприятий по улучшению использования времени рабочего и оборудования.

Различают индивидуальную, групповую, маршрутную фотографии рабочего времени (дня), самофотографию рабочего дня и фотографию производственного процесса. При индивидуальной фотографии рабочего дня наблюдают за рабочим или машиной для подробного изучения рабочего времени в течение смены.

Групповой называют фотографию рабочего дня, при которой один наблюдатель одновременно наблюдает за несколькими рабочими или машинами, выполняющими одинаковые или различные операции.

Маршрутную фотографию рабочего дня проводят при изучении рабочего времени группы исполнителей, размещенных на больших производственных участках, путем обхода их по определенному маршруту, а также в том случае, когда объект наблюдения находится в движении (например, при изучении работы на конвейерных линиях убоя скота и переработки туш, в термостатных камерах).

Самофотография рабочего дня – метод изучения потерь рабочего времени самим работником. В наблюдательном листе сам работник записывает свои предложения по устранению потерь рабочего времени.

Фотография производственного процесса позволяет изучить его продолжительность по отдельным затратам рабочего времени и времени процесса (машины, аппарата) на карте индивидуальной фотографии рабочего дня. По трудовой деятельности рабочего отмечают время работы и перерывов, по технологическому процессу записывают время работы и время простоев в работе оборудования с указанием причин. Результаты наблюдений обрабатывают раздельно для рабочего и оборудования, а затем их анализируют.

Основными являются индивидуальная и групповая фотографии рабочего дня. Фотографии рабочего времени проводят в следующей последовательности: подготовка к наблюдению, проведение наблюдения, обработка и анализ материалов наблюдений, разработка мероприятий по улучшению использования времени рабочего и оборудования.

Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от численности рабочих (КР), количества отработанных дней одним рабочим в среднем за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П) (формула (2.4))

ФРВ=КР\*Д\*П (2.4)

Если фактически одним рабочим отработано меньше дней и часов, чем предусматривалось планом, то можно определить сверхплановые потери рабочего времени: целодневные (ЦДЛ) (формула (2.5)) и внутрисменные (ВСП) (формула (2.6)).

ЦДЛ – (Дф – Дпл) \* КРф \* Ппл (2.5)

ВСП= (Пф-Ппл) \* Дф \* КРф (2.6)

Нами произведен анализ фотографий рабочего времени трех категорий работников колбасно-кулинарного цеха ООО «Синэргос»: обвальщика мясосырья, куттеровщика и фаршесоставителя.

Составим баланс рабочего времени 1 рабочего и произведем анализ его показателей (таблица 2.8).

Анализируя баланс рабочего времени можно сделать вывод, что номинальный фонд рабочего времени обвальщика мясосырья колбасно-кулинарного цеха ООО «Синэргос» составил в 2009 г. 256 дней, а в 2010 г. – 255 дней, т.е. снизился на 1 день. Неявки на работу по разным причинам составили соответственно 40 и 41 день, т.е. увеличились на 1 день. Продолжительность очередных и дополнительных отпусков за анализируемый период увеличилась с 27 до 29 дней, т.е. на 2 дня.

#### Таблица 2.8 – Баланс рабочего времени одного рабочего – обвальщика мясосырья колбасно-кулинарного цеха ООО «Синэргос»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед.изм. | Годы | Изменение(+) (–) |
| 2009 | 2010 |
| 1. Число календарных дней | дни | 365 | 365 | - |
| 2. Выходные и праздничные дни | дни | 109 | 110 | - |
| 3. Номинальный фонд рабочего времени | дни | 256 | 255 | -1 |
| 4. Невыходы на работу, в т.ч. | дни | 40 | 41 | +1 |
| очередные и дополнительные отпуска | дни | 27 | 29 | +2 |
| отпуска учащимся | дни | 1 | 1 | - |
| декретные отпуска | дни | 0,3 | 0,3 | - |
| отпуска без содержания | дни | 5,7 | 6,7 | +1 |
| прогулы | дни | 0,1 | - | -0,1 |
| неявки по болезни | дни | 5 | 5 | - |
| 5. Полезный фонд рабочего времени | дни | 216 | 214 | -2 |
| 6. Фактическая продолжительность рабочего дня | час | 7,86 | 7,91 | +0,05 |
| 7. Эффективный фонд рабочего времени | час | 1697,8 | 1692,7 | -5,1 |

Без изменения остались отпуска учащимся и декретные отпуска. Продолжительность отпуска без сохранения содержания увеличилась с 5,7 дня до 6,7 дней, что является нежелательным. Прогулы в 2009 г. составили 0,1 дня, а в 2010 г. отсутствовали. Неявки по болезни остались без изменений и составили 5 дней.

Это отразилось на продолжительности фонда рабочего времени. Он составил в 2009 г. – 216 дней, а в 2010 г. – 214 дней. Продолжительность рабочего дня составила в указанные годы 7,86 и 7,91 часа. Таким образом, эффективный фонд рабочего времени 1 рабочего составил в 2009 г. 1697,8 часа, а в 2010 г. 1692,7 часа.

При изучении эффективности использования рабочего времени большое внимание следует уделять изучению причин простоев предприятия.

В 2010 г. было снижение объема выполненных работ по причине отсутствия материалов, что привело к простоям рабочих. Осуществлялся внеплановый ремонт оборудования, что также вызвало простои основных рабочих. Следует отметить, что в анализируемый период не отмечалось прогулов рабочих, срыва работы по их вине. Весь анализируемый период заработная плата работающим выплачивалась либо своевременно, либо с небольшими задержками, что создает материальную заинтересованность рабочих в качественном труде и эффектном использовании рабочего времени. Таким образом, можно сделать вывод, что на предприятии потери рабочего времени прошли не по вине рабочих и устранимы. Исходные данные для дальнейшего расчета:

1. Объем производства в колбасно-кулинарном цехе – 54190 тыс. руб.

2. Численность рабочих всего – 70 чел., в том числе обвальщиков мясосырья – 5 чел.

3. Выработка одного рабочего – 774,1 тыс. руб.

4. Среднедневная выработка – 3,617 тыс. руб. (774,1 / 214)

Целодневные потери отчетного года в чел./днях составили: -2 \* 5 = 10 чел./дн.

Зная величину целодневных потерь рабочего времени в чел./дн. и фактическую среднедневную выработку одного рабочего, можно определить величину потерь в целостном выражении, через объем недовыпущенной продукции и в производительности труда, которые составили: 10 \* 3,617 = 36,17 тыс. руб. Средняя выработка одного рабочего за анализируемый период при условии исключения целодневных потерь в рублях составляет 774,7 тыс. руб. ((54190 + 36,17)/70), это на 0,6 тыс. руб. больше фактической выработки одного рабочего за анализируемый период, которая составляет 774,1 тыс. руб. Отсюда и потери в производительности труда на 0,077% (774,7\*100/774,1 – 100).

Определение величины внутрисменных потерь рабочего времени и причин их возникновения проводится с помощью фотографии рабочего времени.

По данным таблицы можно сказать, что оперативная работа составляет всего 83,8% или 402 мин. времени смены, остальное время смены 78 мин. или 16,3% приходится на непроизводительные затраты рабочего времени.

Таблица 2.9 – Наблюдательный лист фотографии рабочего дня обвальшика мясосырья колбасно кулинарного цеха

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование затрат рабочего времени | Текущее время | Продолжительность, мин. | Индекс |
|  | Начало наблюдений | 8 00 |  |  |
|  | Приход на рабочее место | 8 00 |  |  |
| 1 | Установка доски для обвалки | 8°7' | 7 | ПЗ |
| 2 | Ожидание раскроя туш и подвозки тазобедренных частей | 8°20' | 13 | ОТП |
| 3 | Обвалка тазобедренных частей | 9°10' | 50 | ОП |
| 4 | Разговор с мастером | 9°15' | 5 | ОТП |
| 5 | Обвалка тазобедренных частей | 10°25' | 70 | ОП |
| 6 | Курение | 10°33' | 8 | ОТЛ |
| 7 | Обвалка тазобедренных частей | 10°41 | 8 | ОП |
| 8 | Перерыв, нет сырья | 10056' | 15 | ОТП |
| 9 | Обвалка тазобедренных частей | 1130' | 34 | ОП |
| 10 | Перерыв на обед | 12°30' | 60 | - |
| 11 | Обвалка тазобедренных частей | 13°40' | 70 | ОП |
| 12 | Перерыв, нет тары для костей | 13°55' | 15 | ОТП |
| 13 | Обвалка тазобедренных частей | 15°07 | 72 | ОП |
| 14 | Курение | 15°17' | 10 | ОТЛ |
| 15 | Обвалка тазобедренных частей | 16055' | 98 | ОП |
| 16 | Уборка рабочего места | 17°00' | 5 | ПЗ |

Таблица 2.10 – Фактический баланс рабочего времени обвальшика мясосырья колбасно – кулинарного цеха

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование затрат рабочего времени | Индекс | Продолжительность |
| Минуты | %% |
| Подготовительно-заключительная работа | ПЗ | 12 | 2,5 |
| Обслуживание рабочего места | ОРМ |  | 0 |
| Оперативная работа | ОП | 402 | 83,8 |
| Отдых и личные надобности | ОТЛ | 18 | 3,8 |
| Потери по организационно-техническим причинам | ОТП | 48 | 10 |
| Нарушение трудовой дисциплины | НТД |  | 0 |
| Итого |  | 480 | 100,0 |

Сопоставление фактического баланса рабочего времени с нормативными позволяет выявить отклонение фактических затрат от нормативных.

Для расчета нормативного баланса используются нормативы времени на П3 (10 мин) и ОТЛ (43 мин.). Таким образом, величины нормированных затрат рабочего времени (в мин и%) и по всем категориям затрат времени образуют так называемый нормальный (или рациональный) баланс рабочего дня. Сопоставление данных фактического и нормального баланса рабочего времени обвальшика мясосырья колбасно кулинарного цеха (участка производства котлет) предложено в таблице 2.11.

Таблица 2.11 – Сопоставление данных нормального и фактического баланса рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Индекс затрат | Продолжительность, мин. | Отклонения, мин. |
| Факт. | Норматив. | Недостаток | Излишек |
| ПЗ | 12 | 10 | 0 | 2 |
| ОРМ | 0 |  | 0 | 0 |
| ОП | 402 | 427 | -25 | 0 |
| ОТЛ | 18 | 43 | -25 | 0 |
| ОТП | 48 |  | 0 | 48 |
| НТД | 0 |  | 0 | 0 |
| Всего | 480 | 480 | 0 | 0 |

Анализ данных, приведенных в таблице позволяет сказать, что фактический баланс отличается от планового: ПЗ на 2 мин больше, недостаток ОП составил 25 мин.

Данные таблицы позволяют определить следующие показатели использования фонда рабочего времени обвальщика:

коэффициент использования сменного времени по формуле (2.7).

Кисп = (ПЗ+ОП+ОРМ+ОТЛ(н))/Тсм \* 100 (2.7)

Кисп=(12+402+0+43)/480 \*100 = 95,2%

коэффициент потерь рабочего времени по формуле (2.8).

Кпот = (НР+ОТП+НТД+(ОТЛф – ОТЛн)/Тсм (2.8)

Кпот= 25+40+(19 -10)/480=4,8%

Проверка полученных результатов осуществляется по формуле (2.9).

Кисп+Кпот+Кнтд = 100% (2.9)

95,2%+4,8%=100%

Из расчетов понятно, что 95,2% сменного времени используется эффективно, а потери рабочего времени составляют 4,8% времени смены.

Более точно определить факторы, повлиявшие на снижение эффективности использования фонда рабочего времени обвальщика мясосырья, можно конкретизировав потери рабочего времени по данным таблицы 2.12.

Таблица 2.12 – Состав внутрисменных потерь и непроизводительных затрат рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Потери рабочего времени | мин | В% к отработанному времени |
| ОТП |  |  |
| Ожидание раскроя туш и подвозки тазобедренных частей | 13 | 2,7 |
| Разговор с мастером | 5 | 1,0 |
| Перерыв, нет сырья | 15 | 3,1 |
| Перерыв, нет тары для костей | 15 | 3,1 |
| НТД |  | 0,0 |
| Итого | 48 | 10,0 |

Из таблицы видно, что 48 мин. или 10,0% рабочего времени используются неэффективно. Затраты времени на устранение организационно-технических причин составили 10 мин. или 10% времени смены, что говорит о низком уровне организации и обслуживания рабочего места на участке производства ООО «Синэргос».

Нарушений трудовой дисциплины рабочим выявлено не было, это говорит о высоком уровне дисциплины.

На основании выявленных потерь и непроизводительных затрат рабочего времени производится расчет коэффициента уплотнения рабочего дня:

Купл = Бвн / Т \* 100 =48/480 \* 100 = 10,0%

Бвн – потери внутрисменные

Рост производительности труда за счет уплотнения рабочего времени рассчитывается по формуле (2.10)

ПТ = (ОПн – ОПф) / ОПф \* 100 (2.10)

ПТ *=* (427 – 402) / 402 \* 100 *=* 6,2%

Возможность роста производительности труда в результате уплотнения рабочего времени на 10,0% говорит о низком уровне эффективности фактического использования рабочего времени.

Дальнейшим этапом анализа использования фонда рабочего времени обвальщика мясосырья будет выявление резервов связанных со временем выполнения оперативной работы с помощью хронометражных наблюдений (таблица 2.13).

Для расчета коэффициентов устойчивости для ручных работ нормативный коэффициент устойчивости ряда взят равный 1,5, а для машинных работ – 1,2.

Коэффициент устойчивости (Ку) каждого ряда рассчитывается по формуле (2.11)

Ку(ф) = максимальное значение /минимальное значение (2.11)

Если Ку(ф) превышает нормативный коэффициент то производят «чистку» ряда, путем вычеркивания крайнего значения, сначала максимального, затем минимального.

Таблица 2.13 – Хронометражные наблюдения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Элемент операции | Номера замеров | Сумма,мин. | Среднее значение,мин. |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1. Правка ножа | 6 | 5 | 7 | 6 | 9 | 5 | 6 | 5 | 7 | 6 | 62 | 6,2 |
| 2. Обвала тазовой кости | 93 | 100 | 97 | 95 | 98 | 96 | 94 | 121 | 96 | 98 | 988 | 98,8 |
| 3. Обвалка берцовой кости | 23 | 25 | 21 | 25 | 25 | 23 | 23 | 30 | 25 | 24 | 244 | 24,4 |
| 4. Обвалка бедренной кости | 44 | 40 | 41 | 45 | 45 | 42 | 40 | 48 | 41 | 40 | 426 | 42,6 |
| Итого | 166 | 170 | 166 | 171 | 177 | 166 | 163 | 204 | 169 | 168 |  | 172,0 |

Коэффициент устойчивости первого ряда превышает нормативное значение, в связи с этим производится «чистка» ряда в следствии которой приходим к конечному коэффициенту устойчивости равному 1,5.

Ку(ф)1=9/5=1,8

Коэффициент устойчивости оставшихся трех рядов соответствует нормативным, а соответственно и не требует «чистки» ряда.

Ку(ф)2 = 121/93 = 1,3

Ку(ф)3 = 30/21 = 1,4

Ку(ф)4 = 48/40=1,2

Составим годовой баланс рабочего времени обвальщика мясосырья ООО «Синэргос». Количество рабочих мест обвальщиков составляет 8.

Таблица 2.14 – Годовой баланс рабочего времени обвальщика мясосырья ООО «Синэргос»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показатели | Фактически за 2010 г. | Проектируемый баланс |
| чел./дни | в % к итогу | на 1 раб. | чел./дни | в % китогу | на 1 раб. |
| 1 | Календарный фонд рабочего времени | 2920 | 100,0 | 365 | 2920 | 100,0 | 365 |
| 2 | Количество нерабочих дней | 880 | 30,1 | 110 | 880 | 30,1 | 110 |
| 3 | Количество отработанных рабочих дней | 1712 | 58,6 | 214 | 1880 | 64,4 | 235 |
| 4 | Неявки на работу, всего, в том числе: | 328 | 11,2 | 41 | 232 | 7,9 | 29 |
|  | очередные и дополнительные отпуска | 232 | 7,9 | 29 | 232 | 7,9 | 29 |
|  | отпуска учащимся | 8 | 0,3 | 1 |  |  |  |
|  | декретные отпуска | 2,4 | 0,1 | 0,3 |  |  |  |
|  | отпуска без содержания | 53,6 | 1,8 | 6,7 |  |  |  |
|  | прогулы | 0 | 0,0 |  |  |  |  |
|  | неявки по болезни | 40 | 1,4 | 5 |  |  |  |
| 5 | Табельный фонд времени рабочих | 2040 | 69,9 | 255 | 2040 | 69,9 | 255 |
| 6 | Максимально возможный фонд времени | 1880 | 64,4 | 235 | 1880 | 64,4 | 235 |

По данным таблицы можно сказать, что фактическое общее время потерь рабочего времени составило: 880 + 328 = 1208 чел./дня, потери на одного человека составили: 110+41 = 151 день. Общий уровень уплотнения на всех работников равен: 328\*(8/88) + 880= 910 дн. Коэффициент потерь рабочего времени равен: 328/2040\*100 = 16,1%; Коэффициент использования рабочего времени равен: 100,0–16,1 = 83,9%. Итак, рабочее время обвальщиков мясосырья эффективно используется на 83,9%, остальное время (16,1%) расходуется на непроизводительные затраты.

По данным годового проектируемого баланса рабочего времени возможно повышение производительности труда за счет устранения всех непроизводственных затрат (формуле (2.12))

Кпт = (Топ.н – Топ.ф.)/ Топ.ф.\*100 (2.12)

Кпт = (1880–1712) / 1712\*100 = 9,8%

Коэффициэнт трудовой дисциплины до поведения мероприятия:

Ктд1 = (1 – 78/480\*1) \* (1 – 41/255) = 0,837\*0,839 = 0,702

Коэффициент трудовой дисциплины после проведения мероприятия:

Ктд2 = (1 – (78 – 2)/480\*1)\*(1 – 29/255) = 0,841 \* 0,886 = 0,745

В результате внедрения мероприятий, связанных с улучшением использования рабочего времени коэффициент трудовой дисциплины повысится на 0,043.

Рассмотрим сведения о количестве рабочих мест в ООО «Синэргос» по их видам, характеру использования и категориям занятых на них работников. Учету подлежат все рабочие места всех категорий работников, постоянные и временные, действующие и неиспользуемые, обеспеченные и не обеспеченные рабочей силой на дату проведения учета. Данные о количестве и характеристиках рабочих, мест приводятся в табл. 2.15.

Таблица 2.15 – Количество и характеристика рабочих мест в ООО «Синэргос» в 2010 г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование рабочего места | Порядковый номер | Число индивидуальных рабочих мест | Длительность использования в течение года | Обеспеченность кадрами, чел. |
| По норме | фактически |
| **Основное производство** |  |  |  |  |  |
| Куттеровшик | 9 | 5 | 255 | 4 | 5 |
| Жиловщица | 10 | 10 | 255 | 10 | 10 |
| Вязалищица | 11 | 10 | 255 | 10 | 10 |
| Термист | 12 | 8 | 255 | 8 | 8 |
| Обвальщик | 13 | 5 | 255 | 4 | 5 |
| Технолог | 4 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| Мастер | 5 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| Помощник мастера | 14 | 6 | 255 | 6 | 6 |
| **Вспомогательное производство** |  |  |  |  |  |
| Механик | 6 | 4 | 255 | 4 | 4 |
| Грузчик | 17 | 8 | 255 | 8 | 8 |
| Слесарь-механик | 15 | 4 | 255 | 4 | 4 |
| Электромеханик | 16 | 3 | 255 | 3 | 3 |
| **Обслуживающие подразделения** |  |  |  |  |  |
| Ветврач | 18 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| Кладовщик | 19 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| Уборщица | 20 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| **Непромышленные подразделения** |  |  |  | 0 | 0 |
| Продавец | 21 | 4 | 255 | 4 | 4 |
| **Административно управленческий** |  |  |  |  |  |
| Генеральный директор | 1 | 1 | 255 | 1 | 1 |
| Заместитель директора | 2 | 1 | 255 | 1 | 1 |
| Главный бухгалтер | 3 | 1 | 255 | 1 | 1 |
| Бухгалтер | 7 | 6 | 255 | 4 | 6 |
| Кассир | 8 | 2 | 255 | 2 | 2 |
| Итого |  | 88 |  | 84 | 88 |

Таким образом, исследование наличия и квалификационной характеристики рабочих мест ООО «Синэргос» позволило дать характеристику всех рабочих мест предприятия, выявить число индивидуальных рабочих мест, их длительность использования в течение года, а также установить обеспеченность кадрами каждого рабочего места по норме и фактически. На основании вышеприведенных данных можно сделать вывод о том, что на предприятии имеет место большая задействованность кадров в основном производстве (обвальщик и куттеровщик) и в бухгалтерии (бухгалтер) относительно требуемого количества по норме.

Дадим характеристику организации и обслуживания рабочих мест ООО «Синэргос», показывая при этом их оснащенность и оборудование, планировку, формы и методы обслуживания. Приведем схему, планировки наиболее распространенного в ООО «Синэргос» рабочего места. В заключение дается общая оценка уровня организации и обслуживания рабочих мест.

Перечень оборудования и оргоснастки представлен в таблице 2.16.

Таблица 2.16 – Оборудование для технологического процесса

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Наименование оборудования | Тип, марка,обозначение | Техническая характеристика, габаритные размеры | Кол-во,шт. |
| 1 | Мешалка | Л2-ФЮБ | производительность, кг/ч -500,вместимость чаши, м³ – 0,25,мощность, кВт – 3,0,габариты, мм –1220×825×1510 | 1 |
| 2 | Волчок | ВИМ-500 | производительность, кг/ч – 500, вместимость чаши м3 – 0,25мощность, кВт – 7,5,габариты, мм –1080×880×1220 | 3 |
| 3 | Куттер | Л5-ФКБ | производительность, кг/ч – 2250,вместимость чаши, м³– 0,25,мощность, кВт – 50,23,габариты, мм –3000×1850×1800 | 1 |
| 4 | Шприц | МШ-1000 | производительность, кг/ч – 1700,вместимость бункера, м³ – 0,25,мощность, кВт – 8,3,габариты, мм2750х1200х2300 | 1 |
| 5 | Термокамера | ФКУ | производительность -250 кг/ч,масса загрузки, кг – 600,мощность, кВт – 52,занимаемая площадь, м2 – 7,756,габариты, мм2770×2800×2500 | 4 |
| 7 | Весы | ВЦП-250 | Производительность 2000 кг/ч; предел взвешивания 50…250 кг; допустимая погрешность ±0,1%; габаритные размеры 826×802×1060 мм; механизм взвешивания – циферблатный; контакт с пищевыми продуктами – разрешен; условия эксплуатации – в сухом помещении | 4 |
| 9 | Полимерные тазики |  | Габариты, мм 370×370×150Вместимость, кг – 25 | 360 |
| 10 | Штрикер | Собственное изготовление | Глубина прокола, мм– 15–20 | 1 |
| 11 | Воздухоохладитель | Я20-АВ2–50 | Хладагент R-717; мощность 3,7 кВт; габариты 70×470×150 мм | 2 |
| 12 | Тележка с рамами | колбасная | грузоподъёмность, кг – 300каркас и рамы – Ст3;габариты, мм1000×1035×2005 | 72 |
| 13 | Тележка для перевозки полимерных тазиков |  | Грузоподъемность 200 кг; габариты 850×720×695 мм | 12 |
| 14 | Стеллаж | Собственное изготовление | Габариты 1600×800×1600 ммГрузоподьемность1300 кг | 9 |
| 15 | Весы лабораторные | ВР-20 | Пределы взвешивания 1–20 грДиаметр чашек 60 ммГабаритные размеры 140\*200 мм | 1 |
| 16 | Стол | Собственное изготовление | Габариты 1500×1200×1200 мм | 1 |
| 17 | Стул | Собственное изготовление | Габариты 50×50×60 мм | 1 |

При построении графика загрузки оборудования рассчитывается продолжительность работы каждого агрегата в течение суток и определяется время включения и отключения его в процессе приготовления продукции.

При построении графика загрузки оборудования необходимо учесть, что от начала переработки мяса до его посола должно пройти не более 1,5 часа (по сан. нормам).

Из графика загрузки оборудования видно, что камера для хранения исходного сырья, накопитель-дефростер, камера для выдержки в посоле, камера для охлаждения продукции, камера для хранения готового продукта, камера для осадки загружены на 100%. Универсальные термокамеры загружены на 106%. Волчок для первичного измельчения свинины загружен на 80%, волчок для вторичного измельчения говядины и телятины загружен на 94%, а волчок для вторичного измельчения свинины загружен на 85%. Фаршемешалка для посола свинины и говядины загружена на 42%, а фаршемешалка для посола свинины загружена на 57%. Т.к. циклов работы на фаршемешалке очень много, по сравнению с говядиной и свининой пришлось приобрести еще одну фаршемешалку.

На предприятии принят 8-ми часовой рабочий день, а по графику загрузки оборудования видно, что все рабочие работают полный день. Если рабочий загружен на одной работе не полностью, он занимается другой работой. Например, рабочий работающий на жиловке говядины продолжает работать на фаршемешалке, измельчая говядину. То же самое делает рабочий работающий на телятине. Рабочие на обвалке говядины и телятины загружены на 118%, на обвалке свинина работают три рабочих загруженных на 77%. Рабочие работающие на жиловке говядины и фаршемешалки и на жиловки телятины и фаршемешалке загружены на 105%. Рабочий работающий на вторичном измельчении говядины и телятины загружен на 108%, рабочий работающий на волчке для вторичного измельчения свинины загружен на 98%, Рабочие работающие на куттере и шприце загружены на 119%. Рабочий, работающий на шприце также смотрит за процессом осадки. За работой термокамер смотрит один рабочий, который загружен на 93%.

В итоге, для обеспечения производственного процесса мы принимаем 18 работников.

Чтобы определить площадь отдельных помещений для колбасного производства, необходимо руководствоваться удельными показателями площадей и предельными удельными площадями с учетом коэффициента перевода по видам колбас (для вареных колбас – 1).

Расчет площади производственных участков производим по формуле (2.13)

, (2.13)

где fУД – удельная площадь, приходящаяся на 1т. колбасы, выработанную в сутки, м2/т

WСУТ – суточная выработка колбас, т/сут.

Расчет производственных и вспомогательных площадей представлен в таблице 2.17.

Таблица 2.17 – Производственные и вспомогательные площади предприятия

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование помещения | Удельная площадь, м2/т | Расчетная площадь, м2 | Принятая площадь, м2 |
| Накопитель-дефростер | 20 | 110 | 126 |
| Сырьевое отделение | 25 | 137,5 | 144 |
| Помещение для предварительного измельчения и посола | 25 | 137,5 | 146 |
| Отделение для выдержки мяса в посоле | 4 | 22 | 24 |
| Машинный зал | 20 | 110 | 120 |
| Шприцовочная | 25 | 137,5 | 144 |
| Помещение для охлаждения | 20 | 110 | 120 |
| Помещение для хранения | 20 | 110 | 132 |
| Итого охлаждаемая часть | 159 | 874,5 | 956 |
| Помещение для универсальной термокамеры | 21 | 115,5 | 120 |
| Душ | 5 | 27,5 | 28 |
| Кишечная | 5 | 27,5 | 28 |
| Итого теплая часть | 31 | 170,5 | 176 |
| Итого производственная часть | 190 | 1045 | 1132 |
| Вспомогательная площадь (30% от производственной) | 57 | 313,5 | 380 |
| Всего | 247 | 1358,5 | 1512 |

При компоновке оборудования необходимо предусмотреть минимальное перемещение сырья в процессе его переработки и обеспечить выполнение всех требований по охране труда и безопасной эксплуатации машин и аппаратов, входящих в технологическую линию.

Далее дадим оценку каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и прогрессивным технологиям по трем: техническому, организационному, условиям труда. Результаты оценки рабочих мест представляют в виде сводной карты аттестации (таблица 2.18), в которую вносят показатели основных видов рабочих мест в ООО «Синэргос».

Таблица 2.18 – Сводная карта аттестации основных видов рабочих мест ООО «Синэргос» по состоянию на 2010 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Усл. обозн. | Оценка по итогам аттестации, баллов |
| Наименование рабочих мест |
| Куттеровщик | Обвальщик | Бухгалтер |
| **1. Технический уровень рабочего места** | **Кт** | **0,80** | **0,80** | **0,81** |
| 1.1. Прогрессивность применяемой технологии, производительность машин и оборудования | Кт1 | 0,89 | 0,95 | 0,78 |
| 1.2. Использование машин и оборудования в течение суток | Кт2 | 0,78 | 0,69 | 0,87 |
| 1.3. Коэффициент использования машин и оборудования в течение года | Кт3 | 0,87 | 0,88 | 0,94 |
| 1.4. Техническое состояние машин и оборудования | Кт4 | 0,67 | 0,84 | 0,71 |
| 1.5. Соответствие машин и оборудования требованиям, предъявляемым к качеству выпускаемой продукции | Кт5 | 0,79 | 0,65 | 0,76 |
| **2. Организационный уровень рабочего места** | **Ко** | **0,86** | **0,86** | **0,82** |
| 2.1. Планировка | Ко1 | 0,98 | 0,95 | 0,89 |
| 2.2. Техническое и организационное оснащение | Ко2 | 0,77 | 0,79 | 0,84 |
| 2.3. Организация и оплата труда | Ко3 | 0,96 | 0,94 | 0,95 |
| 2.4. Степень механизации | Ко4 | 0,82 | 0,83 | 0,79 |
| 2.5. Нормирование труда | Ко5 | 0,77 | 0,79 | 0,62 |
| **3. Условия труда и техника безопасности на рабочем месте** | **Ку** | **0,84** | **0,83** | **0,83** |
| 3.1. Санитарно-гигиенические условия труда | Ку1 | 0,95 | 0,92 | 0,9 |
| 3.2. Охрана труда | Ку2 | 0,84 | 0,82 | 0,91 |
| 3.3. Эстетические условия труда | Ку3 | 0,78 | 0,79 | 0,77 |
| 3.4. Психофизиологические условия труда | Ку4 | 0,78 | 0,77 | 0,75 |
| **Комплексная оценка рабочего места (К1 = Кт+Ко+Ку)** | **К1** | **2,50** | **2,49** | **2,46** |
| **(К2 = Ко+Ку)** | **К2** | **1,70** | **1,69** | **1,65** |

Таким образом, оценка каждого рабочего места на его соответствие нормативным требованиям и прогрессивным технологиям по трем: техническому, организационному, условиям труда, выявила определенные недостатки и отклонения, что и отражено в сводной карте аттестации рабочих мест ООО «Синэргос».

# 3. Совершенствование организации труда на предприятии ООО «Синэргос»

## 3.1 Основные направления повышения эффективности организации труда на предприятии

## Проведенный анализ использования рабочего времени по данным фотографий рабочего времени обвальшика мясосырья колбасно кулинарного цеха показал, что большая часть потерь рабочего времени приходится на перерывы, связанные с ожиданием сырья, тары для костей, ожиданием раскроя туш и подвозки тазобедренных частей. Эти потери составляют порядка 43 мин. в смену или 9,0% рабочего времени. Это говорит о низком уровне организации и обслуживания рабочего места на участке производства ООО «Синэргос».

Поэтому рассчитаем эффективность оснащения 5 рабочих мест обвальщиков мясосырья холодильным оборудованием специальной конструкции, оборудованным различными емкостями и соответствующих характеру располагаемых продуктов, тары, отходов.

Таблица 3.1 – Исходные данные

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Ед. изм. | До проведения мероприятий | После проведения мероприятий |
| Затраты времени в год на 1 рабочее место: |  |  |  |
| на ожидание раскроя туш и подвозки тазобедренных частей | час | 13\*214 /60 = 46,3 | 10 |
| на ожидание сырья | час | 15\*214 / 60 = 53,5 | 15 |
| на ожидание тары для костей |  | 15\*214 / 60 = 53,5 | 15 |
| Среднечасовая заработная плата | руб. |  | 51,4 |
| Отчисления по единому социальному налогу | % |  | 26,0 |
| Процент амортизационных отчислений | % |  | 9 |
| Стоимость нового оборудования рабочих мест | тыс. руб. |  | 50 |

Экономия рабочего времени составит: Эрв = [(46,3+53,5+53,5) – (10 + 15+15)]\*5 = 566,5 час.

Снижение себестоимости за счет экономии по фонду заработной платы составит: Сзп=51,4\*566,5\*1,26 = 36,688 тыс. руб.

Затраты на амортизацию составят: 3А = 50\*0,09 = 4,5 тыс. руб.

Текущий (годовой) экономический эффект составит:

Э = Ззп + 3А

Э = 36,688 + 4,5 = 41,188 тыс. руб.

Срок окупаемости капитальных затрат составит: Т0 = 50/41,188= 1,2 года.

Таким образом, оборудование пяти рабочих мест обвальщиков мясосырья специальным оборудованием для хранения сырья, тары и отходов позволит экономить рабочие время за счет сокращение простоев на ожидание сырья, тары и пр.

Основным мероприятием по повышению эффективности использования рабочего времени куттеровщиков колбасно-кулинарного цеха ООО «Синэргос», является повышение уровня технологической оснастки рабочего места, путем обеспечения каждого рабочего места куттеровщика ножами по цене 825 руб. Данных рабочих мест на предприятии 5, т.е. затраты составят 4125 руб. По данным фотографии рабочего дня рабочий теряет в среднем в смену 7 мин. по причине отсутствия на рабочем месте данного предмета, т.е. он вынужден отлучаться с непосредственного места работы для того чтобы принести нож.

Итак, при реализации данного мероприятия экономия времени в смену (Э вр. в см) составит 7 мин. или 1,46% сменного времени на одного рабочего – куттеровщика. Исходя из этой экономии мы можем рассчитать относительную экономию численности в смену (Чсм):

Чсм = Э вр. в см. / Ф раб. вр. см \* Квып.норм, где Ф раб. вр. см – фонд рабочего времени в смену (мин), а Квып.норм =1,1.

Отсюда:

 Чсм = 7/480 \* 1,1 = 0,0133 чел.

Отсюда рост производительности труда рабочего составит:

ПТ = (ДЧ см. / Ч ср. – Ч см.) \* 100%

ПТ = (0,0133 / (5 – 0,0133)) \* 100 = 0,27%

В результате внедрения мероприятия производительность труда рабочих будет равна 387,1 + 387,1 \* 0,27% = 388,1 тыс. руб., т.е. повысится на 1,0 тыс. руб.

Прирост объема в денежном выражении в результате роста производительности составит 73,2 тыс. руб. (27095 /100 \* 0,27).

Рост производительности труда в целом по предприятию в результате внедрения данного мероприятия рассчитывается по формуле (3.1)

ПТ п/п = ПТ \* Ч раб. / Ч общ. (3.1)

ПТ п/п 1 = 0,27 \*5/ 88 = 0,0153%

Таким образом, оснащение рабочих мест куттеровщиков ножами позволит экономить рабочее время рабочих, и в результате приведет к росту производительности труда.

Рассмотрим основные мероприятия по ликвидации потерь рабочего времени фаршесоставителя.

Таблица 3.2 – Организационно-технические мероприятия по устранению недостатков в организации трудового процесса и использования рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование мероприятия | Цель внедрения | Ожидаемый результат |
| 1. Ввести должность мойщика инвентаря | Для мытья используемых поддонов | Сохранение рабочего времен на оперативную работы |
| 2. Предоставить в распоряжение помощника | Помощь в обработке продуктов и приготовлении фарша, а так же уборке рабочего места | Сокращение рабочего времени; возможность производить больше работ |
| 3. Предоставить работника на подачу готовой продукции на обжарку или в холодильник | Помощь в подаче готовой продукции | Возможность заниматься только приготовлением фарша и котлет |

Проведя исследование и подсчитав показания, следует сделать вывод, что работник, должность которого является фаршесоставитель, по нормативам отведенным на отдых, не использует то время, которое ему отведено на отдых и личные надобность.

Чтобы устранить этот недостаток следует ограничить объем выполняемой работы, что невозможно допустить в производстве, но так же решению этой проблемы может способствовать предоставление в распоряжение фаршесоставителя помощника.

Главным показателем эффективности использования трудовых ресурсов предприятия является производительность их труда. Производительность труда зависит от большого числа факторов, которые взаимозависимы и взаимосвязаны между собой. Их можно объединить в следующие основные группы:

1. Повышение технического уровня производства за счет механизации ручных работ, внедрения прогрессивной техники и технологии.
2. Совершенствование управления производством и организации труда.
3. Изменение объема и структуры производства за счет обновления ассортимента готовой продукции, выпуска новых ее видов.
4. Социальные факторы (повышение квалификации работающих, снижение текучести кадров, совмещение профессий).
5. Природные факторы.

Перечисленные факторы можно рассматривать индивидуально. Анализ, проведенный в данной работе, показал, что производительность труда как работающих, так и рабочих на ООО «Синэргос» снизилась. Ее снижение приводит к сокращению товарной продукции. В то же время на уровень производительности труда и изменения объема товарной продукции отрицательное влияние оказали: снижение продолжительности года одного рабочего. Все это свидетельствует, что в сложившихся условиях работы на ООО «Синэргос» имеются следующие резервы роста производительности труда:

1. Сокращение потерь рабочего времени на 2 дня. Это увеличит эффективный фонд рабочего времени и позволит дополнительно выработать товарной продукции на сумму:

2 \* 70 \* 1,809 = 506 тыс. руб.

где: 2 – сокращение непроизводительных потерь рабочего времени, дни.

70 – число рабочих, чел.

1,809 – среднедневная выработка одного рабочего, руб.

2. Сокращение отпусков без сохранения содержания на 1,7 дня. Это позволит дополнительно выпускать товарной продукции на сумму:

1,7 \* 70 \* 1,809 = 430 тыс. руб.

3. Механизация ручных работ. В частности предлагается в колбасно-кулинарном цехе поставить машину для резки овощей. В результате этого численность рабочих сократиться на 2 человека, а трудоемкость изготовления кулинарных изделий снизится на 1,5%. В результате этого производительность труда увеличится на:

1,58%

4. На предприятии необходимо совершенствовать организацию труда в основных цехах.

В результате использования названных резервов труда дополнительный выпуск товарной продукции составит:

253+215=468 тыс. руб.

Исходя из этого, общий объем товарной продукции, будет равен:

27095+468=27563 тыс. руб.

Производительность труда с учетом этих изменений будет равна:

27563 / (88–2)= 321 тыс. руб. рублей, т.е. она увеличится на 321/313 \* 100–100 = 4,1%

Расчеты показали, что повышение производительности труда за счет использования внутрипроизводственных резервов обеспечивает ООО «Синэргос» увеличение товарной продукции. Это в свою очередь будет способствовать снижению себестоимости единицы продукции, росту прибыли предприятия от реализации товарной продукции и укреплению его финансовой устойчивости.

## 3.2 Экономическая эффективность рекомендуемых мероприятий

Эффективность рекомендуемых мероприятий рассмотрим по данным выполнение норм выработки на предприятии.

На ООО «Синэргос» применяется как ручной труд, так и механизированный. Так, в колбасно-кулинарном цехе ручной труд применяется на чистке лука, овощей, разделке мяса, птицы, пр. В цехе первичной переработки скота нанизка туш на вешала осуществляется вручную. При выработке консервы вручную идет укладка мяса в банки и т.д. Несомненно, наличие этих работ отражается на норме выработки. Механизирован на мясокомбинате процесс разделки мяса, его порционирование, копчение (тельферная линия), заливки консервов, закатка, автоклавирование, т.д.

###### Таблица 3.3 – Степень выполнения норм выработки по основным цехам ООО «Синэргос»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Цехи | Комплексные нормы | отклонение |
| 2010 г. (IV квартал) | 2011 г. (I квартал – период внедрения мероприятий) | числ. | (+) (–) |
| чел. | % | чел. | % |
| 1. Колбасно-кулинарный цех | 26 | 101 | 26 | 102,5 | - | +1,5 |
| 2. Цех первичной переработки скота | 28 | 102 | 27 | 103 | -1 | +1,0 |
| 3. Птицеперерабатывающий | 17 | 102,6 | 17 | 102,9 | - | +0,3 |
| 4. Консервный цех | 14 | 103,0 | 15 | 103,5 | +1 | +0,5 |
| Индивидуальные нормы |
| 1. Колбасно-кулинарный цех | 14 | 102 | 15 | 102,6 | +1 | 0,6 |
| 2. Цех первичной переработки скота | 12 | 101,6 | 12 | 100,5 | -1 | -1,1 |
| 3. Птицеперерабатывающий | 8 | 102 | 8 | 101,5 | - | -0,5 |
| 4. Консервный цех | 7 | 102 | 8 | 102,6 | +1 | +0,6 |

Анализ таблицы показывает, что выполнение норм выработки по основным цехам идет неравномерно. Комплексные нормы установлены на производство отдельных видов продукции.

В колбасно-кулинарном цехе комплексными нормами были охвачены 26 чел. Процент выполнения этой нормы составил в IV кв. 2010 г. -101%, а в I кв. 2011 г. -102,5%, т.е. увеличился на 1,5%. Индивидуальные нормы выработки в этом цехе установлены для 14 чел. в IV кв. 2010 г. и для 15 чел. в I кв. 2011 г. Процент выполнения соответственно составил 102 и 102,6%, т.е. уменьшился на 0,6%.

В цехе первичной переработки скота по комплексным нормам в IV кв. 2010 г. работало 28 чел., а в IV кв. 2011 г. – 27. Норма выполнялась соответственно на 102 и 103% и возросла против предыдущего года на 1%.

Индивидуальные нормы в этом же цехе установлены 12 рабочим. Выполнялись они в IV кв. 2010 г. на 101,6%, а в I кв. 2011 г. на 100,5%, т.е. процент выполнения снизился на 1,1%. В цехе птицепереработки по комплексным нормам за оба анализируемых года работает 17 человек. Степень их выполнения увеличилась с 102,6% в IV кв. 2010 г. до 102,9% в IV кв. 2011 г., т.е. на 0,3%.

По индивидуальным нормам в этом цехе работало в оба анализируемые года 8 человек. Степень выполнения этих норм снизилась со 102% до 101,5%.

В консервном цехе по комплексным нормам работало 14 и 15 человек. Процент выполнения норм увеличился с 103% до 103,5%. По индивидуальным нормам в этом цехе работало 7 и 8 человек соответственно, а процент выполнения нормы увеличился на 0,6%.

На выполнение норм выработки на ООО «Синэргос» оказало влияние: квалификационная подготовленность кадров, эффективность использования рабочего времени, качество обслуживания рабочих мест, техническое состояние и ритмичность работы оборудования и др.

Норма выработки контролируется нормировщиками. Периодически проводится фотография рабочего дня, хронометраж и нормы ежегодно переутверждаются руководством ООО «Синэргос».

Перевыполнение норм выработки положительно влияет на уровень производительности труда.

Так, за счет перевыполнении комплексных норм выработки в I кв. 2011 г. против IV кв. 2010 г. производительность труда рабочих увеличилась на:

=1,35%,

т.е. за счет этого фактора производительность труда рабочих увеличилась на 1,35%.

За счет перевыполнения индивидуальных норм выработки в рассматриваемый период производительность труда рабочих возросла на:

=0,6%,

т.е. за счет этого фактора производительность труда рабочих возросла на 0,6%.

Проведенный анализ показал, что на ООО «Синэргос» при внедрении мероприятий имеет место незначительное перевыполнение норм выработки, что способствует росту производительности труда рабочих на 1,95% (1,35+0,6).

# Заключение

На современном предприятии с его сложными технологическими процессами и большим количеством работников рациональная организация труда имеет очень важное значение. Организация труда на предприятиях включает систему мероприятий, направленных на создание наиболее благоприятных условий для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства, повышения производительности труда и создания нормальных, здоровых условий для работы. Главной задачей организации труда является создание условий для неуклонного роста производительности труда. Повышение производительности труда является основным показателем технического прогресса и важнейшим источником роста народного благосостояния.

Проведенный в работе анализ трудовых ресурсов предприятия выявил, что в 2009–2010 гг. численность административно-управленческого персонала снизилась на 2 чел. или 10% и составила 18 человек. Фактический уровень образования всех работников административно-управленческого персонала соответствует занимаемой должности. Средний стаж работы по специальности руководителей и специалистов предприятия составляет более 5 лет. В 2009 г. численность рабочих в общей численности ООО «Синэргос» составляла 65 человек. В 2010 г. произошло увеличение численности рабочих на 5 чел. или 7,7%. Таким образом, численность рабочих составила 70 чел. В 2010 г. по сравнению с 2009 г. увеличилась доля рабочих в общей численности работающих на 3%, что является положительным фактором. Пропорционально снижается доля административно-управленческого персонала на 3%. Отмечено увеличение среднего разряда рабочих ООО «Синэргос» с 4,03 в 2009 г. до 4,07 в 2010 г. Квалификационный уровень работников зависит от их возраста, стажа работы, образования и других параметров. Все рабочие ООО «Синэргос» имеют среднее образование, стаж работы в строительной отрасли 1–16 лет, обладают такими личностными качествами, как дисциплинированность, добросовестность, оперативность, творческая активность. В 2010 году по сравнению с 2009 г. наблюдалось значительное снижение коэффициента текучести кадров на 51,7%. Это обусловлено снижением уволенных по разным причинам работников. В частности в 2010 г. количество уволенных по собственному желанию снизилось на 1 чел. и составило 3 чел. В 2009 г. количество уволенных за нарушение трудовой дисциплины составило 2 чел., когда в 2010 г. таковых не было.

Удельный вес выплат за счет чистой прибыли в общем фонде заработной платы чрезвычайно низок, хотя по сравнению с предыдущим 2009 годом увеличился на 1,56%. Соответственно в фонде заработной платы уменьшилась и доля средств на оплату труда, включаемых в затраты на производство. Анализируя структуру фонда заработной платы ООО «Синэргос» по направлениям использования, отмечено, что наибольший удельный вес занимает заработная плата за выполненную работу и отработанное время (около 60%), в составе которой доля выплат по сдельным расценкам составляет около 30% и по тарифным ставкам и окладам – около 27% фонда заработной платы. Заработная плата всех категорий персонала ООО «Синэргос» по сравнению с прошлым 2009 годом возросла. В целом фонд заработной платы ООО «Синэргос» увеличился на 1329 тыс. руб. Вместе с тем по сравнению со сметой получена экономия фонда заработной платы в сумме 766 тыс. руб. За счет увеличения численности работающих на 3 чел. на ООО «Синэргос» перевыполнено работ на сумму 2040 тыс. руб. За счет снижения производительности труда одного работающего снижение выручки составило 5650 тыс. руб. Суммарное влияние данных факторов составило -3610 тыс. руб.

Анализируя баланс рабочего времени был сделан вывод, что номинальный фонд рабочего времени составил в 2009 г. 256 дней, а в 2010 г. – 255 дней, т.е. на 1 день. Неявки на работу по разным причинам составили соответственно 40 и 41 день, т.е. увеличились на 1 день. Продолжительность очередных и дополнительных отпусков за анализируемый период увеличилась с 27 до 29 дней, т.е. на 2 дня.

Увеличилось в рассматриваемый период число отработанных человеко-часов на 8132 или на 7,4%. В то же время рабочее время рабочих увеличивается только на 940 дня. Это обусловлено тем, что каждым рабочим по разным причинам в 2010 г. против 2009 г. было отработано на 2 дня меньше (214–216). Имеет так же место снижение числа ч/ч, отработанным одним рабочим с 1697,8 ч/ч до 1692,7 ч/ч, т.е. снижение составило 5,1 ч/ч или 0,3%.

Проведенный в данной работе анализ показал, что имеются резервы сокращения потерь рабочего времени с целью роста производительности труда. Это: сокращение непроизводительных потерь рабочего времени на 2 дня; сокращение отпусков без сохранения содержания 1,7 дня, механизация ручных работ, совершенствование организации труда. Все это позволит предприятию увеличить выпуск товарной продукции и увеличить производительность труда на 4,1%.

Проведенный анализ использования рабочего времени по данным фотографий рабочего времени обвальшика мясосырья колбасно кулинарного цеха показал, что большая часть потерь рабочего времени приходится на перерывы, связанные с ожиданием сырья, тары для костей, ожиданием раскроя туш и подвозки тазобедренных частей. Эти потери составляют порядка 43 мин. в смену или 9,0% рабочего времени. Это говорит о низком уровне организации и обслуживания рабочего места на участке производства ООО «Синэргос». Поэтому в работе рассчитывается эффективность оснащения 5 рабочих мест обвальщиков мясосырья холодильным оборудованием специальной конструкции, оборудованным различными емкостями и соответствующих характеру располагаемых в документов продуктов, тары, отходов. Данное мероприятие позволит экономить рабочие время за счет сокращение простоев на ожидание сырья, тары и пр.

Основным мероприятием по повышению эффективности использования рабочего времени куттеровщиков колбасно-кулинарного цеха ООО «Синэргос», является повышение уровня технологической оснастки рабочего места, путем обеспечения каждого рабочего места куттеровщика ножами по цене 825 руб. Данных рабочих мест на предприятии 5, т.е. затраты составят 4125 руб. По данным фотографии рабочего дня рабочий теряет в среднем в смену 7 мин. по причине отсутствия на рабочем месте данного предмета, т.е. он вынужден отлучаться с непосредственного места работы для того чтобы принести нож. Прирост объема в денежном выражении в результате роста производительности составит 146,3 тыс. руб. Таким образом, оснащение рабочих мест куттеровщиков ножами позволит экономить рабочее время рабочих, и в результате приведет к росту производительности труда.

Работник, должность которого является фаршесоставитель, по нормативам отведенным на отдых, не использует то время, которое ему отведено на отдых и личные надобность. Чтобы устранить этот недостаток следует ограничить объем выполняемой работы, что невозможно допустить в производстве, но так же решению этой проблемы может способствовать предоставление в распоряжение фаршесоставителя помощника.

В целом выбранные направления деятельности ООО «Синэргос» можно охарактеризовать, как эффективные, их дальнейшее применение в совокупности с разработанными рекомендациями даст высокий подъем в деятельности предприятия.

# Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. // СПС Консультант Плюс.
2. АСУ – Труд: Учеб. пособие для вузов / А.Н. Романов, Г.А. Титоренко, Б.Л. Гордон и др.; под ред. Г.А. Титоренко. – М.: Экономика, 2009.
3. Беляева В.И. Мотивация труда, как принцип успеха экономических реформ. // Проблемы теории и практики управления. 2009. №6 с. 33–39.
4. Бобков А. Обучение и развитие персонала // www.arsenal-hr.ru
5. Брандин В.А. Персонал как заинтересованная сторона в системе менеджмента предприятия // Менеджмент в России и зарубежем. 2008. №11. с. 38–42.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Учебник. – М.: Триада Лтд, 2010 – 516 с.
7. Винокуров М.А., Озерникова Т.Г. Проблемы «внутренней» и «внешней» мотивации к труду/ Современные проблемы экономики региона: Сб. науч. тр. /Науч. ред. д-р экон. наук, проф. М.А. Винокуров. – Иркутск: Изд-во ИГЭА, 2009. – С. 11–19.
8. Воробьева Е.В. Заработная плата в 2008 году с учетом требований налоговых органов: Практические рекомендации для бухгалтера. – М.: АКДИ «Экономика и жизнь», 2009. – 752 с.
9. Генкин Б.М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. – М: Норма, 2008.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учеб. для вузов / Генкин Б.М.-З-е, доп. изд. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 2007.
11. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. – М., 2009. – 432 с.
12. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: (Учеб. пособие для экон. спец. вузов) – 2-е изд., доп и перераб. – М.: Высш. шк., 2008.
13. Гурьянов С.Х. Справочник экономиста по труду. – М.: Экономика, 2008.
14. Костаков В.Г. Труд: ресурсы и эффективность использования. – М.: Политиздат, 2009.
15. Материальное стимулирование конечных результатов производства. / Ю.П. Кокин, Ю.С. Скрипко и др. – М.: Экономика, 2007.
16. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2005.
17. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов /Рофе А.И.; Акад. труда и соц. отношений. – М.: МИК, 2007.
18. Организация и нормирование труда: Учебное пособие /Под ред. В.В. Адамчука. – М.: МИК, 2009.
19. Пашуто В.П. Организация и нормирование труда на предприятии: Учеб. пособие / Пашуто В.П. – Минск: Новое знание, 2008.
20. Синк Д.С. Управление производительностью: планирование, измерение и оценка, контроль и повышение. – М., 2009.
21. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: 2008. – 336 с.
22. Справочник директора предприятия / Под ред. М.Г. Лапусты. – М.: ИНФРА-М, 2008.
23. Справочник по нормированию труда: В 2т. / ВЦП; Под общ. ред. А.А. Пригарина, В.С. Серова. – М.: Машиностроение, 2008. – 356 с.
24. Условия и организация труда /ЗУБКОВА А., ШКУРКО С. // «Человек и Труд» №11, 2007.