МИНИСТЕРСТВО НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ ТЕХНИКУМ РАДИОЭЛЕКТРОННОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

По дисциплине

“Нормирование труда”

Работу выполнил студент

Лайко В.В.

Работу проверил преподаватель

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Симферополь, 2005

**ПЛАН**

Вопрос 1. Понятие производственного, технологического и трудового процесса 3

Вопрос 2. Функции норм труда 7

Задача 13

Список использованной литературы 14

Вопрос 1. Понятие производственного, технологического и трудового процесса

Ответ. Основу формирования каждого предприятия составляет производственный процесс, состоящий из совокупности взаимосвязанных процессов труда, сочетающихся в ряде случаев с естественными процессами.

Общий производственный процесс представляет собой совокупность частных процессов, объединенных одной целью - выпуском готовой продукции. Частичные процессы производства различны по роли в изготовлении готового продукта, содержанию, степени прерывности, уровню механизации и т.д. В зависимости от особенностей процессов организуются производственные подразделения предприятий, решается ряд вопросов планирования и управления.

В каждом производственном процессе центральное место занимают основные процессы, т.е. такие, где осуществляется превращение основного сырья и материалов в готовую продукцию предприятия. Основной производственный процесс складывается из частичных по выполнению отдельных стадий или по изготовлению элементов и деталей конструкций.

Вспомогательными процессами являются такие, в результате которых изготовляется продукция, используемая в основном производстве. К ним относятся: производство для собственных нужд различных видов энергии; изготовление инструментов и приспособлений; ремонт оборудования и поддержание его в рабочем состоянии; ремонт зданий и сооружений. Эти процессы представляют собой обособленные части производства, которые могут быть часто выделены в самостоятельные производства. Их результаты материализуются в новых потребительных стоимостях, а принципы организации те же, что и основных процессов.

К обслуживающим процессам относятся: питание основных участков и цехов материалами, полуфабрикатами, инструментами и приспособлениями; межцеховой и внутрицеховой транспорт, по-грузо-разгрузочные и переместительные процессы; складирование и хранение материально-энергетических ресурсов. Эти процессы органически связаны с основным производственным процессом и неотрывны от него. Основная тенденция их развития - механизация и автоматизация и, где это возможно, совмещение с основным производственным процессом.

Для определения целей организации работы коллектива осуществляются управленческие процессы, а для обслуживания и создания нормальных условий труда проводится работа по технике безопасности, социально-культурному обслуживанию коллективу работников.

Между характером производственных процессов и организационной структурой подразделений предприятия нет прямой зависимости, так как в основных производственных цехах выполняются не только основные, но и обслуживающие процессы, хотя сущность, главное содержание работы цехов составляют основные процессы.

Технологический процесс и его связь с производственным процессом.

По своему характеру производственные процессы бывают синтетическими, при которых из различных видов сырья и материалов изготовляется один вид продукции; аналитическими, когда многие виды продукции изготовляются из одного сырья; прямыми, когда осуществляется производство одного вида продукции из одного вида сырья. Кроме того, различаются производственные процессы с преобладанием химических или механических методов обработки. Преобладание на предприятии какой-либо из перечисленных разновидностей технологического процесса производства оказывает большое влияние на его производственную структуру. Так, при синтетических процессах разветвленная система заготовительных цехов, в каждом из которых происходит начальная переработка сырья и материалов, постепенно переходит в более узкий круг обрабатывающих звеньев и завершается одним выпускающим. В этом случае весьма трудоемки работы по материально-техническому снабжению, внешнему и внутризаводскому кооперированию, управлению заготовительным производством и т.д. При аналитическом процессе один заготовительный цех передает свои полуфабрикаты и несколько обрабатывающих и выпускающих, специализированных па изготовлении различного рода продукции. В этом случае предприятие производит большое число различных видов продукции, имеет большие и разветвленные связи по сбыту, как правило, здесь развиты побочные производства. Это также оказывает влияние на структуру предприятия. При прямом процессе производства создается обычно одна “производственная нитка” от начала и до конца процесса производства. В зависимости от разнообразия методов обработки изделий на предприятии появляются соответствующие подразделения, а в аппарате управления - соответствующие функции и звенья. Так, может возникнуть управление химическими, физическими лабораториями, энергохозяйством и т.д.

По стадии изготовления готового продукта выделяют заготовительные, обрабатывающие и отделочно-сборочные процессы производства. По степени технической оснащенности бывают ручные, частично и комплексно механизированные и частично и комплексно автоматизированные процессы. По прерывистости различают прерывные и непрерывные; по особенностям используемого оборудования - аппаратурные (агрегатные) и дискретные, где преобладает работа па отдельных станках.

Процесс производства и технологической обработки на каждом предприятии находится в постоянном изменении - меняются под влиянием научно-технического прогресса и нужд потребителя.

Организация трудовых процессов на предприятии учитывает прежде всего, целесообразность разделения труда. Разделение труда может быть осуществлено: по операциям технологического процесса; квалификации работ; видам работ - основные и вспомогательные.

Организации трудовых процессов предшествует работа по изучению, обобщению и распространению передовых приемов труда, которая осуществляется в такой последовательности:

а) выбор объектов изучения;

б) изучение методик работы отдельных исполнителей (бригад);

в) отбор лучших приемов работы и проектирование рационального трудового процесса

г) обучение всех рабочих выполнению рационального процесса.

Одним из важнейших элементов трудового процесса, подвергающимся анализу при внедрении НОТ, является изучение условии труда.

При анализе условий труда дается развернутая характеристика состояния главных факторов: шума, вибрации, оснащенности, концентрации газов и пыли, температуры и т.д., влияющих на производительность труда и здоровье работающих.

Для характеристики каждого из перечисленных факторов фактические данные сопоставляют с нормативами, установленными для каждого вида производства. Замеры фактических параметров производятся специальными приборами.

На основании выявленного анализом состояния окружающей среды разрабатываются мероприятия по ликвидации отклонений от нормативов, создаются наиболее благоприятные для работы условия.

Важным элементом научной организации труда является производственная эстетика. Решая вопросы окраски стен, потолка, оборудования и различных предметов оснащения рабочего места необходимо иметь в виду, что та или иная окраска окружающих рабочего предметов значительно влияет на работоспособность и производительность труда. Важным элементом производственной эстетики является рабочая одежда. Она должна учитывать особенности выполняемой работы, быть красивой, удобной, отвечать требованиям техники безопасности и гигиены.

К числу элементов условий организации труда относится бытовое обслуживание. При хорошей его организации, как правило, уменьшаются непроизводительные потери времени, повышается настроение рабочих, создаются условия для быстрейшего восстановления энергии, затраченной на работу, улучшается санитарно-гигиеническое состояние. Обращается внимание на организацию питьевого режима, своевременность выдачи спецодежды и спецжиров, состояние умывальников, душевых установок, наличие и удобство раздевалок, наличие аптечки первой медицинской помощи, порядок обеспечения питанием и многие другие факторы для обслуживания работников.

Вопрос 2. Функции норм труда

Ответ. В круг функций, осуществляемых государством в условиях рыночной экономики, не входит централизованный контроль над мерой труда путем установления норм трудовых затрат на межотраслевом и отраслевом уровнях. Вся работа по нормированию труда переносится на уровень предприятий и, тем самым, ее успех всецело зависит от сложившихся на них традиций, от инициативы и отношения к данной проблеме их руководителей.

Роль же государства в области нормирования ограничивается в основном законодательным регулированием (в основном через КЗоТ), а также тарифным нормированием, включая утверждение квалификационных справочников, перечней профессий (должностей), классификаторов. Все это означает, что необходимо переосмыслить цели и задачи нормирования, методы и организационные формы их осуществления на предприятиях различных форм собственности. По этим вопросам существуют разные, порой противоречивые, точки зрения.

По это не означает, что нормирование, как идеология создания и практического использования научных основ технологий и механизмов измерения и оценки человеческой деятельности, исчерпало себя и оказывается в условиях рыночной экономики невостребованным. Независимо от принятых условий хозяйствования нормирование труда представляет по существу единственный инструмент, с помощью которого можно обоснованно определять требуемую численность работников, количество рабочих мест, планировать использование рабочего времени; оценивать достигнутый уровень производительности (эффективности) труда работников и имеющиеся резервы его роста, обеспечивать адекватность уровня оплаты труда количеству и качеству выполняемых работ или функций.

Доходы работодателей от основной деятельности предприятий и заработная плата наемных работников прямо зависят от объема произведенной и реализованной продукции, от ее цены и себестоимости. Поэтому и те, и другие заинтересованы в увеличении количества поставляемых на рынок товаров, расширении их ассортимента, повышении их привлекательности для потребителей как по качеству, так и по цене. Этого можно добиться, лишь используя механизм нормирования труда, нацеленный на повышение результатов труда по отношению к затратам, чем и определяется изначальная функция нормирования как процесса установления комплексно обоснованных затрат времени на выполнение единицы конкретной работы.

Затраты труда и других ресурсов прямо зависят от рассматриваемого варианта технологии, составляя с ним единое целое. В производственной сфере это находит отражение в практике разработки операционных технологий с одновременным расчетом режимов работы оборудования и норм времени. Тем самым процесс измерения и нормирования затрат времени, занятости оборудования и работника представляет собой в значительной мере инженерную задачу. На производственных предприятиях к числу таких задач относятся:

работы инженерного характера - прикладные исследования и разработки, связанные с созданием и совершенствованием; продукции и технологии ее производства;

работы инженерно-организационного характера обеспечение рационального хода производственного процесса в пространстве и во времени путем разработки планировки цехов, производственных участков и функциональных служб, оперативного управления их работой, контроля и регулирования качества продукции;

работы организационно-экономического и социального характера, требующие знания производства и современного менеджмента - построение и изменение организационных структур, работа с персоналом, организация и стимулирование трудовой деятельности, маркетинг, материально-техническое снабжение и сбыт продукции, бухгалтерский учет и финансовая деятельность.

Применение инженерного подхода к нормированию труда при выполнении работ различного характера в сочетании с социально-экономическими критериями призвано служить основой для согласованного решения при определении необходимых затрат труда, исходя из эффективного использования располагаемых предприятием трудовых и материальных ресурсов и при соблюдении научно обоснованных режимов труда и отдыха. Объективной предпосылкой достижения согласованных решений является то, что работодатель (администрация предприятия) и работники (трудовые коллективы) прямо заинтересованы в снижении издержек производства на единицу пользующейся спросом продукции, с тем чтобы трудовые и материальные затраты не достигали пределов, при которых предприятие становится убыточным. Нормирование труда как социальная задача предполагает создание благоприятных условий для формирования заинтересованного отношения работников к проводимой администрацией работе в данной области. Речь идет, прежде всего, о взаимоотношениях между непосредственным исполнителем этой работы (им является специалист - аналитик труда) и работниками, которых она касается. Психологически важно преодолеть традиционное восприятие работниками однозначно сложившегося имиджа нормировщика как лица, деятельность которого объективно направлена либо на ограничение заработка, либо на искусственную подгонку норм под заранее установленный уровень оплаты труда. Принципиально иной представляется роль аналитика труда, действующего на основе принципа неотделимости нормы труда от применяемых методов работы. При таком подходе повышение уровня напряженности норм, опирающееся на улучшение технологии и условий труда на рабочем месте, повышает производительность труда работника, а значит, и уровень его оплаты. Тем самым создается атмосфера делового сотрудничества аналитика труда с рабочими, мастерами, менеджерами и другими работниками предприятия.

Особое значение имеет проблема индивидуализации норм труда в целях более полного использования трудового потенциала каждого работника исходя из его реальных возможностей и личной материальной заинтересованности, отвечающих возможностям и интересам предприятия. Индивидуализация предполагает адресное установление норм данному работнику в соответствии с возможным уровнем производительности его труда и по согласованию с работодателем в рамках трудового договора. Предложения об установлении индивидуальной нормы, предусматривающей увеличение объема работ, расширении или совмещении функций, могут исходить как от работника, так и от работодателя. И в том и другом случае это позволяет реализовать заинтересованность работника в таком содержании и таком объеме возлагаемых на него функций и работ, при которых обеспечивается наиболее полное и эффективное использование его рабочего времени с соответствующей оплатой его труда.

При этом полностью сохраняется роль базовых нормативов, используемых для определения затрат труда по отдельным структурным элементам, охватываемых нормой.

Нормирование на основе установления индивидуальных норм менялось в прошлом как по инициативе администрации, так и самих работников при распределении загрузки рабочих на сборочных конвейерах или на участках серийного производства. Однако этот опыт не получил широкого распространения, так как он вступал в противоречие с действовавшей практикой жесткой регламентации распределении работ за работниками, узкого разделения труда, ориентации на среднего работника, среднюю выработку и слабо ощутимые различия в оплате труда. Устранение этих противоречий открывает возможность широкого применения индивидуальных норм, отражающих не только профессиональные, но и личностные качества работника. В то же время индивидуальные нормы способствуют обеспечению социальной защищенности работников от чрезмерной интенсификации труда в случае завышения работодателем производственных заданий. Опираясь на социально обоснованные нормы и нормативы профсоюзы могут предметно осуществлять свою главную миссию - стоять на страже интересов работников, не допуская перегрузок, вредных для здоровья. Можно предположить, что значение индивидуальных норм будет возрастать по мере развития автоматизации и технологии.

Индивидуализация норм труда находит отражение в структуре затрат рабочего времени работника как за счет элементов, относящихся ко времени работы, не обусловленных выполнением основных функций, так и за счет регламентированных затрат времени на перерывы. Потребность в дополнительных затратах времени определяется дифференцирование в зависимости от факторов, характеризующих работника (физическое состояние, степень освоения работы), работу (категория тяжести, положение работника в процессе работы, психологические нагрузки и др.) и окружающую среду (санитарно-гигиенические условия, климатические особенности, сезонность). Некоторые виды дополнительных затрат, которые не являются частью операционного цикла, но существенны для качественного выполнения работы (отдельные трудовые функции или вынужденные ожидания в начале или в конце смены, уход за оборудованием, инструментом и оснасткой, очистка рабочего места и др.), включаются не в нормы времени, а в дневной (сменный) фонд времени.

Для учеников или стажеров могут быть приняты повышенные нормы времени на период обучения и освоения работы. Дополнительные затраты времени учитываются и для опытных работников, обучающих или инструктирующих ученика или стажера при выполнении совместной работы, на которую установлена норма времени. Аналогичным путем устанавливается дополнительное время для работников,: осваивающих новую [работу или технологию, с тем чтобы не допустить из-за этого потери заработка. Например, в первый день освоения работнику на каждый час добавляется десять минут, во второй день - девять и т.д., до нуля. В тех случаях, когда работник, выполняющий определенную функцию, самостоятельно решает вопрос, что и как должно быть сделано, т.е. по существу сам для себя разрабатывает технологию, могут предусматриваться исполнительные затраты времени в зависимости от уникальности или типичности решений, от размера партии (в мелкосерийном производстве), ее повторяемости и сложности выполнения.

Связь между нормированием и оплатой труда может быть обеспечена установлением удельной заработной платы на один нормо-час работы определенной степени сложности применительно к различным видам деятельности и категориям работников. Тем самым нормо-час выступает единым измерителем объема работы, а цена нормо-часа - мерой оплаты труда.

Таким образом, следует констатировать беспочвенность бытующих утверждений о том, что эра нормирования с переходом к рынку кончилась; она в полной мере сохраняет свое организационное, экономическое и социальное значение там, где со стороны работодателей постоянно проявляется заинтересованность в увеличении объема реализации пользующейся спросом продукции в расчете на одного работника путем выявления и использования резервов повышения эффективности труда персонала и стимулирования роста уровня его оплаты в соответствии с достигнутыми результатами.

Задача

Используя данные в таблице, определите процент выполнения нормы выработки рабочим сдельщиком.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Данные расчета показателей | |
| Исходные | Неизвестные |
| 1. Объем товарной продукции, шт (N) |  | \* |
| 2. Трудоемкость единицы продукции, мин (Т) | 37,6 |  |
| 3. Часовая тарифная ставка, грн. (С тар) | 5-62,4 |  |
| 4. Полезный фонд рабочего времени, часов (F эф) | 164,0 |  |
| 5. Расценка на изделие, грн. (Р) |  | \* |
| 6. Сдельный фонд зарплаты, грн (ФЗПсд) |  | \* |

Решение.

Найдем количество изделий, которое должен изготовить рабочий сдельщик по плану, для этого



Сдельный фонд рабочего-сдельщика зависит от количества изделий по плану, расценки на одно изделие и часовой тарифной ставки.

Найдем Сдельный фонд оплаты труда сдельщика, согласно часовой тарифной ставки и полезного фонда рабочего времени, тогда

ФЗПсд. =Fэф. \*Стар. =164,0\*5,624=922,336 грн.

Расценка на одно изделие составляет, согласно исходным и расчетным данным

Р=ФЗПсд. /N=922,336/261=3,53 грн.

Коэффициент выполнения нормы рабочим сдельщиком составляет

К=Р/Стар. =3,53/5,624=0,627

Ответ. Коэффициент выполнения нормы рабочим сдельщиком составляет 0,627.

Список использованной литературы

1. Адамчук В.В., Экономика и социология труда, - М: Юнити, 1999.
2. Куликов Л.М., Основы экономических знаний, - М: Финансы и статистика, 1998
3. Управление затратами на предприятии /Под ред.В.П. Кустарева. - Л.: Машиностроение, 1990. - 226 с.
4. Краюхин Г.А. Планирование на предприятиях // Учебник. - М.: Высшая школа. 1994. - 312 с.
5. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы. - М.: Финансы и статистика, 1997. - 248 с.