Государственный комитет по рыболовству РФ

АСТРАХАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ

УНИВЕРСИТЕТ

Институт Экономики

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

**По дисциплине: «Организация производства на предприятии»**

Тема: «Разделение и кооперация труда»

Выполнил:

Студент группы ЗФЭ-88

Серега

Проверил:

Д.Э.Н, О.К.

Формы разделения труда и их развитие

Разделение труда внутри предприятия представляет собой единичное разделение труда, к которому конкретно относится разделение труда между отдельными звеньями предприятия (основными и вспомогательными цехами, их участками, а также между бригадами, органами управления и обслуживания производства), охватывающее различные группы работников.

Под разделением труда понимается обособление различных видов труда и закрепление их за участниками производственного процесса. Цель разделения труда — выпуск в установленные сроки продукции с наименьшими затратами труда и материальных ресурсов. Разделе­ние труда сокращает производственный цикл, повышает производи­тельность труда в результате специализации и более быстрого при­обретения работником производственных навыков и знаний.

В материальном производстве можно выделить общее разделение труда на крупные виды – промышленность, строительство, транспорт и др.; частное разделение труда при расчленении этих видов на отрасли и подотрасли (машиностроение, в т.ч. тяжелое, энергетическое, транспортное, станкостроение, приборостроение; металлургия, в т.ч. черная, цветная и др.); единичное разделение труда – при разделении труда внутри производственной системы.

Общее и частное разделение труда обусловливает структуру общественного производства, а также производственные связи между отраслями и предприятиями, а единичное разделение труда обусловливает производственную структуру предприятия.

Распространены три основные формы разделения труда: функциональная, технологическая и квалификационная.

Функциональное разделение труда определяется отношением работающих к производственному процессу и характером выполняемых ими функций. Следовательно, функциональное разделение труда в своей основе определяется не навыками или искусством работника, а разложением производственного процесса на его существенные составные фазы, в результате которого работники находятся в неодинаковом отношении к этому процессу. Одни из них непосредственно воздействуют на предметы труда — основные рабочие, другие лишь опосредованно участвуют в изготовлении продукции — вспомогательные рабочие.

Важным направлением совершенствования разделения труда на предприятии является установление рациональных пропорций и численности отдельных функциональных групп работников, а именно: между основными и вспомогательными рабочими; между рабочими и административно-управленческим аппаратом; между руководителями и специалистами и т. д.

Функциональное разделение труда характеризуется коэффициентом занятости:

Кз = ∑tз / Тсм∙Ч,

где ∑tз – время занятости основной работой, мин; Ч – численность рабочих, чел; Тсм – продолжительность смены, мин.

В основе технологического разделения труда лежит дифференциация производственного процесса на технологически однородные работы, например, в машиностроении — литейные, кузнечные, сборочные и др. В связи с этим и осуществляется группировка состава рабочих по профессиям и специальностям. При этом количественное соотношение зависит от соотношения отдельных групп машин, которое, в свою очередь, определяется тем или иным технологическим процессом.

Технологическое разделение труда находит свое конкретное выражение в двух разновидностях: в подетальном разделении труда, когда производство продукта распадается на изготовление отдельных деталей (изделий), и в пооперационном разделении труда.

Пооперационное разделение труда предусматривает распределение и закрепление операций технологического процесса за отдельными рабочими и расстановку их на производстве, обеспечивающую лучшее использование рабочего времени и оборудования.

Рациональное разделение труда и соответствующая ему расстановка исполнителей требует соблюдения следующих правил:

1. каждый рабочий (бригада) получает закрепленное за ним рабочее место и отвечает за его состояние и сохранность материальных ценностей, выделяемых для выполнения работ;
2. круг функций и обязанностей рабочего должен быть четко определен;
3. количество и качество труда каждого исполнителя необходимо учитывать и контролировать.

Наиболее глубокое пооперационное разделение труда имеет место в поточном производстве, что обеспечивает:

1. повышение скорости выполнения приемов операции благодаря специализации рабочих мест на выполнении одних и тех же операций в течение длительного времени;
2. сокращение сроков и затрат на подготовку кадров;
3. создание предпосылок для механизации и автоматизации производства.

В результате обеспечиваются эффективное использование рабочего времени, рост производительности труда и снижение себестоимости изготавливаемой продукции.

Вместе с тем пооперационному разделению труда свойственны определенные недостатки: дробление технологических процессов на простейшие операции обедняет содержание и привлекательность труда; имеет место монотонность труда, которая приводит к повышению утомляемости рабочих, к увеличению текучести кадров. В этой связи уровень разделения труда должен соответствовать техническим, экономическим, физиологическим и социальным требованиям.

По оценке технологического разделения труда необходимо определить коэффициент специализации:

Кс = 1 - ∑tп / Тсм∙Ч,

где ∑tп – затраты времени на переналадку оборудования в течение смены, мин.

Квалификационное разделение труда — это разделение работ по их сложности и точности. Такое разделение в конечном итоге находит наиболее конкретное выражение в профессиональном разделении труда. Профессиональное разделение труда характеризуется специализацией трудовой деятельности по общности необходимых знаний, методов воздействия на предмет труда, при этом работающие разделяются на профессии, например, токари, слесари, экономисты и т. д.

Углубление профессионального разделения труда ведет к появлению специальностей в рамках данной профессии. Например, профессия слесарь дифференцируется на специальности: слесарь-инструменталыцик, ремонтный слесарь, слесарь-сборщик; профессия экономист дифференцируется на экономиста-бухгалтера, экономиста-финансиста, экономиста-аудитора.

Квалификационное разделение труда осуществляется с учетом навыков, производственного опыта, специальных теоретических знаний и уровня общего специального образования, необходимых для выполнения определенного круга работ. Квалификационная структура рабочих на предприятии определяется в первую оче­редь сложностью выполняемых работ на предприятии, а также уровнем механизации и автоматизации производства.

Для оценки рациональности выбранных форм разделения труда используются следующие показатели:

1. коэффициент использования совокупного (или индивидуального) рабочего времени рабочих предприятия, цеха, участ­ка, бригады;
2. длительность производственного цикла;
3. соотношение разряда работ и рабочих;
4. длительность и повторяемость однообразных движений, приемов операции в течение смены;
5. степень сочетания физических и умственных функций.

Квалификационное разделение труда характеризуется коэффициентом использования рабочих по квалификации:

Кквал = Rф / Rр,

где Rф  - средний квалификационный разряд рабочих; Rр – средний квалификационный разряд работ.

Чем ближе коэффициенты разделения труда к единице, тем рациональнее разделение труда.

Рациональным по показателям использования рабочего времени считается такое разделение труда, когда разность между проектируемым и фактическим удельным весом оперативного времени в общем фонде рабочего времени больше или равна нулю, т.е.



где - удельный вес оперативного времени в совокупном фонде рабочего времени при существующем разделении труда; - то же, при проектируемом варианте разделения труда.



,



,



где и - соответственно проектируемое и фактическое оперативное время основных рабочих; - соответственно фактический и проектируемый совокупный фонд основных рабочих.



**Кооперация труда**

Разделение труда тесно связано с его кооперацией — объединением многих исполнителей для планомерного и совместного участия в одном или разных, но связанных между собой процессах труда. Кооперация труда позволяет достичь наибольшей согласованности между действиями отдельных работников или групп работников, выполняющих различные трудовые функции.

В рамках кооперации, основанной на разделении труда между ее участниками, отдельный работник не может быть непосредственным производителем продукта, поскольку он выполняет лишь ту или иную частичную производственную функцию. Будучи формой совместной, планомерно организованной производственной деятельности, кооперация прямым путем придает труду общественный характер.

Кооперация является как средством повышения производительности общественного труда (например, бригады рабочих), так и индивидуального труда за счет повышения, производственной aактивности, соревновательного интереса.

Трем формам общественного разделения труда (общего разделения, частного и единичного) соответствуют три формы кооперации: кооперация внутри общества в целом, внутри отрасли и внутри предприятия.

Кооперация внутри предприятия — это система планомерных производственных связей между структурными подразделениями и отдельными исполнителями. Кооперация внутри предприятия осуществляется в различных видах: межцеховая (межучастковая) кооперация, кооперация внутриучастковая между бригадами и кооперация исполнителей внутри бригады.

Межцеховая (межучастковая) кооперация предполагает планомерное и совместное участие коллективов отдельных производственных подразделений в изготовлении продукции. Формы этой кооперации зависят от специализации цехов, участков и организации производства.

Кооперация труда внутри производственного участка осуществляется путем установления взаимосвязи между отдельными исполнителями или путем организации коллективного труда рабочих, объединенных в производственные бригады.

При индивидуальной организации труда планируется, учитывается и нормируется труд каждого отдельного исполнителя. Для индивидуальной организации труда характерно закрепление за рабочим местом операций, близких по сложности исполнения.

К основным направлениям совершенствования разделения и кооперации труда относятся:

* расширение трудовых функций;
* совмещение профессий;
* расширение зон обслуживания.

Расширение трудовых функций заключается в выполнении наряду с обязанностями по основной профессии некоторых функций, выполняемых работниками других профессий.

Совмещение профессий заключается в выполнении в течение рабочей смены работ как по основной профессии, обусловленных трудовым договором, так и по другим профессиям, то есть разнородных по профилю работ.

Расширение зон обслуживания заключается в выполнении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по той же профессии. При этом происходит совмещение однородных работ. При расширении зон обслуживания сложность работы и квалификация работников обычно не изменяются.

Совмещение функций и профессий происходит прежде всего путем совмещения смежных профессий, профессий основных рабочих – с профессиями, связанными с техническим обслуживанием оборудования, контролем качества продукции.

Совмещение профессий ведет к улучшению содержательности труда, росту квалификации рабочих, улучшению использования рабочего времени, более полной загрузке оборудования, росту производительности труда.

Общий уровень разделения и кооперации труда на предприятии, в цехе, участке определяют по коэффициентам разделения и кооперации труда:



где - суммарные затраты времени на выполнение работ, несвойственных ни данному рабочему месту, ни квалификации рабочего в изучаемом периоде, мин.; - суммарные потери времени, вызванные недостатками в обслуживании рабочего места, ожиданием выполнения работ рабочими других профессий и т. д., мин; - продолжительность смены, мин; - численность рабочих, чел.



Бригадная организация труда

Одной из форм кооперации труда являются производственные бригады. Бригады представляют собой форму непосредственного сочетания (кооперации) труда нескольких рабочих, выполняющих одну общую производственную задачу и несущих коллективную ответственность за результаты работы.

Бригадное разделение труда применяется в следующих основных случаях:

1. при нецелесообразности членения работы, её планирования и учета по отдельным исполнителям, например, осуществля­ется сборка изделия без кооперационного разделения про­цессов;
2. при обслуживании крупных и сложных производственных агрегатов, например бригада для обслуживания автомати­ческих линий;
3. при осуществлении технологических процессов, требующих совместной работы рабочих разных профессий, например бригада для обслуживания доменной печи;
4. при необходимости повышения коллективной ответственнос­ти и материальной заинтересованности в конечных резуль­татах труда, например бригада по обслуживанию поточной линии;
5. на поточных линиях для соблюдения ритма и поддержания связи между отдельными операциями;
6. для облегчения текущего распределения оперативных заданий между работниками при отсутствии постоянно закрепленных рабочих мест или определенного круга работ за каждым исполнителем, например транспортная бригада в крупном цехе.

Формирование бригад и рациональная организация их работы требуют соблюдения следующих правил:

1. в бригаду целесообразно включать рабочих, совместный труд которых дает в той или иной стадии законченный продукт;
2. распределение работ в бригаде должно быть организовано так, чтобы коллективный характер труда не приводил к обезличке и уравниловке;
3. должны быть организованы точный учет и оценка результа­тов работы бригады.

Бригада формируется, как правило, на добровольных началах, ее возглавляет бригадир, которого назначает начальник цеха, учитывая при этом мнение бригады.

Каждая бригада получает конкретное задание по количеству и срокам изготовления продукции или выполнения производственных работ. Ей могут устанавливаться лимиты по материалам, фонду зарплаты, электроэнергии или другим материальным ценностям.

На предприятиях применяют две основные формы бригады специализированные и комплексные.

Специализированные бригады организуются из рабочих одном профессии для выполнения технологически однородных операции по одному наряду в одну смену, например, бригады штамповщиков, вальцовщиков и др. Создаются эти бригады в случаях, когда операционное, функциональное и квалификационное разделение труда, лежащие в основе организации бригад, обеспечивают достаточную загрузку исполнителей узкоспециализированной работой. В специализированных бригадах при стабильных производственных условиях сравнительно высокая производительного труда. Однако в единичном и мелкосерийном производствах неравномерная загрузка рабочих специализированных бригад отрицательно сказывается на величине этого показателя. Специализированные бригады из операторов и наладчиков или только и наладчиков широко используются при эксплуатации автоматических линий.

Комплексные бригады создаются из рабочих различных профессий, выполняющих технологически разнородные работы, но взаимосвязанных между собой, с применением принципа совмещения профессий и специальностей, полной или частичной взаимозаменяемости членов бригады.

Комплексные бригады создаются преимущественно на участках с предметной специализацией, где достижение наибольшей эффективности труда требует согласованности действий рабочих разных профессий. Комплексные бригады целесообразны так же и в цехах с комплексно-механизированным производством, при организации предметно-замкнутых производств, охватывающих заготовительные, обрабатывающие, сборочные, сварочные процессы. Выполнение рабочими функций по нескольким профессиям и специальностям улучшает использование рабочего времени и повышает содержательность труда.

Численность сквозных бригад определяется с учетом опытных данных, совмещения профессий, периодичности выполнения работ и их сложности или по нормам обслуживания.

С учетом социально-технологических требований минимальная численность бригады рекомендуется в пределах 10-15 человек, а максимальная — 25—40 человек.

Как специализированные, так и комплексные бригады могут быть сменными или сквозными (суточными). Сменные бригады создаются в тех производствах, где длительность производствен­ного цикла выполнения работ бригадой равна или кратна дли­тельности смены. При длительности производственного цикла боль­ше смены, т. е. когда работа начата в одной смене и должна продолжаться в другой, целесообразно создавать сквозные брига­ды. Организация сквозных бригад с передачей смены на ходу спо­собствует сокращению простоев оборудования, повышает коллек­тивную ответственность и материальную заинтересованность в конечных результатах труда.

Бригадная организация труда в различных ее формах имеет ряд преимуществ:

1. способствует развитию коллективизма и повышению ответ­ственности членов бригады за конечные результаты коллек­тивного труда;
2. обеспечивает комплексное выполнение сменных или суточ­ных заданий;
3. способствует улучшению использования оборудования;
4. приводит к сокращению длительности производственного цикла, так как сокращается межоперационное «пролеживание» деталей;
5. создает предпосылки к наиболее совершенным формам орга­низации заработной платы и стимулирования труда по ко­нечным результатам;

• способствует развитию рабочего самоуправления на всех учас­тках: бригадном (общее собрание, совет бригады), цеховом (совет бригадиров), которое развивает творческую инициативу и обеспе­чивает постоянный поиск лучших путей успешного выполнения заданий.

Система распределения общего бригадного заработка эффективна в том случае, если она органически сочетает коллективную материальную заинтересованность в достижении высоких конечных результатов с объективной оценкой личного трудового вклада в общие производственные достижения бригады. В настоящее время заработок рабочих в промышленности, объединенных в бригады, вновь определяется при помощи коэффициентов трудового участия (КТУ), хотя остается нерешенным до конца ряд проблем, сопряженных с эффективным их применением.

**Совмещение профессий и функций**

Совмещение профессий — это выполнение одним работы разнотипных функций и работ при овладении им несколькими профессиями и специальностями. Оно характерно как для индивидуальной, так и для бригадной организации труда основных и вспомогательных рабочих, а также технологов, экономистов.

Совмещение профессий и расширение на этой основе производственного профиля рабочих может осуществляться путем овладения рабочими смежным профессиями или вторыми профессиями. Под смежной понимается профессия, для которой характерна технологическая или организационная общность с основной профессией, например станочник-наладчик.

Освоение второй профессией представляет собой такой вид совмещения, при котором трудовые функции во второй профессии не имеют общих признаков с функциями по основной профессии.

Совмещение профессий и функций целесообразно проводить при наличии определенных организационно-технических условий: при неполной занятости по основной профессии; при простоях pабочих, которые возникают из-за несинхронности работы смежных функциональных рабочих; при однообразных монотонных работах в целях снижения утомляемости; целевого единства выполняемых работ, например погрузка и транспортировка; организационно-технической взаимосвязи совмещаемых работ, например, станочник и наладчик; территориальной близости рабочих мест, на которых выполняются работы; возможности разновременного и последовательного выполнения работ по основной и совмещаемой профессии. Конкретные формы совмещения зависят от таких разнообразных факторов, как содержание, объем и стабильность работ, квалификационная и технологическая однородность совме­щаемых функций.

Совмещение профессий и функций осуществляется в следующих формах:

1. совмещение профессий основных с основными или вспомогательных со вспомогательными или любые другие сочетания. Такого рода совмещения определяются условиями эксплуатации сложного оборудования, автоматизации производствен­ных процессов, при которых объединение функции обслуживания машин и их эксплуатации становятся важнейшим элементом обеспечения высокой эффективности производства. Эта форма совмещения требует освоения рабочими вторыми смежными профессиями и функциями или образования новых профессий широкого профиля, например наладчик-оператор;
2. объединение узкоспециализированных профессий в одну про­фессию;
3. совмещение профессий и функций при коллективных формах организации труда, например в условиях поточного производства, когда рабочий осваивает частично или полностью функцию других рабочих. В данном случае совмещение профессий является важным направлением повышения содержательности труда и преодоления отрицательных последствий деления производственного процесса на простейшие операции;
4. совмещение функций в рамках многостаночного обслуживания, при котором свободное время рабочего в период машинно-автоматической работы оборудования используется для выполнения ручных работ на других рабочих местах;
5. совмещение основной рабочей профессии с управленческими функциями, например исполнение обязанностей бригадира без отрыва от основной рабочей профессии.

Экономическая эффективность совмещения профессий прояв­ляется в рациональном использовании рабочего времени на основе уплотнения рабочего дня, в возможности выполнять работы с меньшим количеством исполнителей, в сокращении простоев обо­рудования, в возможности устранить однообразие и монотонность руда рабочих на поточных линиях.

Оценка эффективности совмещения профессий на рабочем месте производится по следующим показателям: уменьшение численности работников, сокращение потерь рабочего времени, рост производительности труда, улучшение использования оборудования.

Возможность совмещения определяется при помощи коэффициента совмещения :



где - свободное от выполнения работ по основной профессии время, мин; - продолжительность смены, мин.



Чем выше , тем больше возможность для совмещения рабочими дополнительных функций.



**Многостаночное обслуживание**

Сущность многостаночного обслуживания заключается в том, что рабочий (или группа рабочих) выполняет работу по обслуживанию нескольких станков или других видов производственного оборудования, при этом ручные элементы операции на каждом станке выполняются во время автоматической работы других станков.

Возможность многостаночного обслуживания основывается на том, что рабочий практически занят только во время выполнения ручных приемов. Время ручных приемов на данном станке перемежается со временем машинно-автоматической работы этого станка, которое рабочий может использовать для выполнения ручных приемов на другом станке.

Организация обслуживания рабочего места многостаночника должна быть рациональной, чтобы рабочий не отвлекался на те виды обслуживания одного станка, которые приводят к простою других станков. Большинство видов обслуживания (наладка, регулировка, поднос деталей и т. д.) должно осуществляться вспомогательными рабочими.

При организации рабочего места многостаночника большое внимание уделяется его планировке, так как рабочий затрачивает значительное время на переходы от одного станка к другому. Paзличают кольцевое расположение оборудования, при котором у рабочего маршрут движения круговой, и линейное расположение оборудования, при котором рабочий по окончании цикла обслуживания возвращается к первому станку.

Время, в течение которого выполняются все виды ручных работ, машинно-автоматических работ, и время на переходы рабочего по всем обслуживаемым станкам называют циклом многостаночного обслуживания.

Многостаночное обслуживание — одна из эффективных форм организации труда в условиях стабильности производственного процесса, часто основанная на совмещении профессий. В зависимости от соотношения длительности совмещаемых операций имеют место следующие сочетания станков:

1. станков-дублеров, на которых выполняются операции рав­ной длительности;
2. станков, загруженных операциями, кратными друг другу по длительности;
3. станков, загруженных операциями самой различной дли­тельности, не равной и не кратной друг другу.

Каждому из рассмотренных вариантов соответствует определенный график многостаночного обслуживания.

Построим три графика многостаночного обслуживания для условий, когда продолжительность операции одинакова, однако соотношения ручных приемов и автоматической работы на станках разные.



На графике А отражено оптимальное условие работы много­станочника, когда нет простоев рабочего и станка. Такая ситуа­ция характерна для условия

tм1 = tp2 + tp3,

т. е. время автоматической работы 1-го станка (tм1) равно сумме ручных приемов работы на 2-м (tp2) и 3-м станке (tp3).

На графике Б отражено положение, когда простаивает рабо­чий. Такая ситуация характерна для условия

tм1 > tp2 + tp3,

т. е. автоматическое время работы 1-го станка больше суммы ручных приемов на 2-м станке и 3-м станке.

На графике В отражено положение, когда простаивают станки. Такая ситуация характерна для условия

tм1 < tp2 + tp3,

т. е. автоматическое время работы 1-го станка меньше суммы ручных приемов на 2-м станке и 3-м станке.

Таким образом, рациональное построение многостаночного об­служивания заключается в таком подборе операций, при котором обеспечивается полная загрузка оборудования при полной занятости рабочего-многостаночника.

Переходу на многостаночное обслуживание должна предшествовать специальная подготовительная работа. Она заключается в автоматизации и механизации вспомогательных операций, в ра­ционализации обслуживания рабочего места, в обеспечении устойчивости условий работы. При необходимости делают перепла­нировку оборудования.

**Анализ организации труда и оценка ее уровня**

Анализ организации труда на предприятии – необходимое условие эффективности работы по научной организации труда. В содержание аналитической работы включаются:

- определение факторов, влияющих на изменение организации труда и самого работающего, а также разделение их на определяющие и второстепенные;

- установление результатов как скрытых, так и явных при осуществлении мероприятий по научной организации труда;

- расчленение выявленных последствий на прямые и побочные или сопутствующие;

- оценка силы влияния каждого фактора на общий результат;

- обнаружение явных просчетов и упущений, а также величину потерь, вызванных действием отрицательных факторов;

- разработка мероприятий по устранению причин, мешающих использованию упущенных возможностей.

Различают текущий и детальный анализ организации труда. Текущий анализ проводится ежемесячно и охватывает: использование рабочего времени, сроки осуществления запланированных мероприятий, текучесть кадров и их движение, улучшение условий труда. Детальный анализ проводится один - два раза в год и охватывает все показатели НОТ. Он очень трудоемок и требует определенных навыков проведения аналитической работы.

Основная задача текущего анализа НОТ – выявить и оценить имеющиеся резервы дальнейшего ее совершенствования и разработать мероприятия по их использованию в предстоящем периоде. В задачи детального анализа входит также определение достигнутого уровня НОТ.

В последние годы разработано и действует несколько методик определения уровня организации труда, которые имеют общую основу – выведение частных коэффициентов отдельных показателей, характеризующих отдельные элементы НОТ, и исчисление средней величины этих коэффициентов, которая и принимается за уровень организации труда. Наиболее характерными направлениями анализа НОТ являются: анализ производительности труда и ее влияние на объем производства; анализ обеспеченности предприятия рабочей силой; анализ квалифицированного состава рабочих, текучесть кадров; анализ использования рабочего времени; анализ организации оплаты труда.

Уровень производительности труда может быть выражен показателем выработки продукции на одного работающего или показателем трудоемкости единицы продукции.

При изучении обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами исходят из количественного и квалификационного состава работников предприятия и степени эффективности использования этих ресурсов. Решаются следующие задачи: рассчитывается коэффициент обеспеченности предприятия рабочей силой; рассчитывается коэффициент фактического использования списочного состава; определяется относительное отклонение среднесписочной численности.

Анализ квалификационного состава рабочих учитывает соотношение среднего тарифного разряда со средним разрядом работ по предприятию. Изучается обеспеченность предприятия рабочими определенной профессии для выполнения производственной программы. Анализ движения рабочей силы исчисляется коэффициентом текучести – отношением числа уволенных работников к среднесписочному числу работающих за анализируемый период.

Показатели использования рабочего времени следующие: среднее число дней, отработанных рабочим за определенный период; среднее число часов, отработанных одним рабочим в день; среднее число человеко-часов, отработанных одним рабочим за определенный период. Эти показатели позволяют судить о внутрисменных и целодневных потерях рабочего времени. Необходимо определять влияние показателей использования рабочего времени на объем продукции. Анализ использования рабочего времени включает изучение баланса рабочего времени одного рабочего.

В процессе анализа организации оплаты труда анализируется использование фонда оплаты труда и социальных выплат, соотношение темпов роста производительности труда и средней заработной платы.

**Список используемой литературы:**

1. Аврашков Л.Я. Адамчук В.В., Антонова О.В., и др. Экономика предприятия.- М., ЮНИТИ, 2001.
2. Вильям ДЖ. Стивенсон Управление производством. - М., ЗАО «Изд-во БИНОМ», 2000.
3. Грузинов В.П., Грибов В.Д. Экономика предприятия. Учебное пособие.-М.:ИЭП, 2004.
4. Калачева А.П.Организация работы предприятия. -М.:ПРИОР, 2000.- 431с.
5. Сергеев И.В. Экономика предприятия: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2004. – 304с.