По дисциплине: Менеджмент

На тему: «Определение функций двух работников (инженера по охране труда и начальника производственной лаборатории) с применением продуктного подхода»

**Содержание**

Введение

1. Короткое описание предприятия

2.Функции инженера по охране труда

3. Функции начальника производственной лаборатории

Заключение

**Введение**

Существует два метода определения служебных функций работников. Наиболее распространенный сейчас метод определения служебных функций - описательный, который сводится к перечню действий работников. Такой метод дает возможность подробно описать заданный круг прав и обязанностей, но у него есть два серьезных недостатка. Во-первых, такой перечень редко может быть полным, а значит, порождает реакцию работника в отношении того, что "не входит в мои обязанности". Во-вторых, выполнение перечисленных функций совсем не означает их результативность, т.е. все предписанное может делаться, а цели при этом не достигаются.

Эти недостатки можно преодолеть путем перехода от описательного к продуктному методу, когда функция работника или подразделения определяется через требуемый продукт деятельности. Иначе говоря, функции должны быть ориентированы на конкретный вклад в решение задач организации как целого.

В этом случае на фирме объявляется своеобразный "внутриорганизационный рынок", на котором каждый работник должен производить что-то такое, что найдет спрос у кого-то из других работников фирмы. То есть продуктный метод предполагает понятие "внутреннего клиента", которому каждое подразделение и его сотрудники должны поставить некоторую услугу как условный товар, рассчитанный на потребности данного "клиента". В качестве внутреннего клиента может выступать вышестоящий руководитель, смежное или иное подразделение компании. При этом внутренний клиент может согласиться на предлагаемый товар, но может и отказаться от него, или потребовать изменить его по своему усмотрению, либо заказать его другому подразделению или работнику. Те подразделения и работники, чьи продукты деятельности, "товары" не нашли своего внутреннего клиента, считаются лишними - они не нужны данной организации.

Главное, что дает такой метод определения служебных функций, - последовательность в постановке и передаче общеорганизационных целей на все уровни организационной иерархии, а также по горизонтали - между взаимосвязанными подразделениями и работниками. Одновременно достигается максимальное сближение, состыковка целей и действий работников и подразделений с целями организации и ее руководителей. Кроме того, такие функции становятся контролируемыми, а их исполнение - проверяемым.

Сформированные таким методом служебные функции могут быть встроены в тексты положений о подразделениях, должностных инструкций и контрактов с работниками. Полученные формулировки совсем не обязательно имеют юридическую силу, скорее, это моральный контракт руководителя с подчиненным. Формулирование в продуктном выражении необходимо для того, чтобы как можно точнее объяснить руководителям и работникам, чего от них хочет фирма.

Не будем судить строго и описательный метод определения служебных функций, записанных в положении о подразделении или должностной инструкции. Многие руководители дорожат своим правом перечислять те действия, которые должен совершать их подчиненный при выполнении своих функций. Почему нет? Надо только видеть и понимать вспомогательную роль таких перечней действий. Определение служебных функций становится мощным управленческим ресурсом именно тогда, когда оно производится в продуктном выражении.

**1. Короткое описание предприятия**

ТПО «……………» занимается изготовлением хлебобулочных, кондитерских изделий и производством газированной воды.

Цель предприятия: Совершенствование качества продукции, технологии её изготовления и увеличение объемов производства. Повышение спроса на продукцию.

Стратегия: Увеличение своей доли на рынке хлебобулочных, кондитерских изделий Челябинской области, а также соседних областей, далее планируется занять лидирующее положение на челябинском рынке.

**2. Функции инженера по охране труда**

Главная функция: Создание системы обеспечивающей безопасность труда, через:

1. Своевременная аттестация работников и рабочих мест;

2. Безопасность технического состояния зданий, оборудования, эффективность работы вентиляционных систем, исправное состояние санитарно – технических устройств, санитарно – бытовых помещений, средств индивидуальной защиты работников;

3. Безопасность в процессе производства, а также в проектах новых и реконструируемых производственных процессов.

Внутренний клиент - гл.инженер:

* Своевременное предоставление отчетов о проведенных инструктажах по охране труда
* Своевременность подачи актов в случаях возможного травматизма

Требования к другим подразделениям:

1. исполнение мероприятий по охране труда
2. выполнение правил по безопасности труда
3. соблюдение режима труда и отдыха работников

Табл.1:Критерии инженера по охране труда

|  |  |
| --- | --- |
| Результаты работы | Качества |
| Измеряемые | не измеряемые | имеющиеся | новые |
| соблюдение сроков отчетности о выполнении мероприятий по охране труда | регулярность проводимых инструктажей | внимательность | компетентность |
|  |  | требовательность |  |
|  |  | исполнительность |  |
|  |  | креативность |  |
| Критерии | соблюдение сроков отчетности о выполнении мероприятий по охране труда | снижение производствен-ного травматизма | регулярность проводимых инструктожей | Внима-тель-ность | Требова-тельность | Исполни-тельность | итого |
| Веса крите-риев (макс.) | 50 | 50 | 45 | 45 | 40 | 50 | 280 |
| Оценка баллы | 45 | 48 | 40 | 45 | 35 | 45 | 258 |
| Оценивает | Гл.инженер | Гл.инженер | Гл.инженер | Гл.инже нер | Гл.инже нер | Гл.инже нер |  |

1. **Функции начальника производственной лаборатории**

Главная функция: Создание системы постоянно поддерживающей отличное качество продукции хлебзавода, через:

1. Своевременный контроль за качеством сырья, материалов, полуфабрикатов и готовой продукции действующим стандартам, техническим условиям и требованиям экологической безопасности;

2. Создание новых методов лабораторного контроля, а также совершенствование существующих методов;

3. Создание системы улучшающей организацию работ и контроль производства с целью сокращения затрат труда на их проведение, а также совершенствование нормативно-технической документации, устанавливающей требования к качеству продукции.

Внутренний клиент – начальник производственного отдела:

* Своевременное предоставление результатов проведенных анализов поступившей для производства продукции

Внутренний клиент – отдел кадров:

* Своевременное предоставление табеля учета рабочего времени

Требования к другим подразделениям:

К производственному отделу:

Своевременное предоставление полуфабрикатов, готовой продукции на проверку качества

Табл.2:Критерии начальника производственной лаборатории

|  |  |
| --- | --- |
| Результаты работы | Качества |
| измеряемые | не измеряемые | имеющиеся | Новые |
| своевременное предоставление контрольно-измерительной аппаратуры на периодическую проверку | регулярность проверок лабораторного оборудования и рабочих мест сотрудников лаборатории | исполнительность | инновационность |
|  |  | компетентность |  |
|  |  | требовательность |  |
|  |  | внимательность |  |
| Критерии | своевременное предоставление контрольно-измерительной аппаратуры на периодическую проверку | качество выполненной работы | регулярность проверок лабораторного оборудования и рабочих мест сотрудников лаборатории | Исполни-тельность | требовательность | Внима-тельность | итог |
| Веса крите-риев (макс.) | 50 | 45 | 50 | 45 | 45 | 45 | 280 |
| Оценкабаллы | 50 | 43 | 40 | 35 | 35 | 45 | 248 |
| Оценивает | Гл.инженер | Гл.инженер | Гл.инженер | Гл.инже нер | Гл. инже нер | Гл. инже нер |  |

**Заключение**

Целью работы было определение функций сотрудников предприятия продуктным методом. Для этого были изучены функции инженера по охране труда и начальника производственной лаборатории в ТПО «………..»В результате определены главные функции и подфункции этих сотрудников и составлены таблицы критериев.