Звенигородский финансово-экономический колледж – филиал федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве РФ»

Специальность 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зам.директора по учебной работе

_____ Е.В.Чистякова

«11» июня 2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

На тему: «Нормирование труда работников»

Студент (ка) группа 32 Скрябиной Дарии Игоревны _____ _____
(подпись) (дата)

Основная профессиональная образовательная программа по специальности
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Форма обучения очная

Научный руководитель

Расулова Елена Георгиевна _____

Консультант

Павлюченкова Ольга Сергеевна _____

г.Звенигород

2016 год.

Звенигородский финансово-экономический колледж – филиал федерального государственного образовательного бюджетного учреждения высшего образования «Финансовый университет при Правительстве РФ»

Цикловая комиссия общепрофессиональных дисциплин

Утверждаю

Председатель цикловой комиссии
общепрофессиональных дисциплин
Е. В. Балинкевич
(ученая степень, звание, ФИО)

_____
(подпись)
" 05 " апреля 2016г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ

Студентке Скрябиной Дарии Игревне
(Ф.И.О. студента)

1. Тема выпускной квалификационной работы: Нормирование труда работников
2. Срок сдачи студентом законченной выпускной квалификационной работы: « 03 » июня 2016 г.

3. Исходные данные: Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон РФ «О бухгалтерском учете» от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014);

4. Перечень подлежащих разработке задач/вопросов:
1. Рассмотреть и оценить роль и сущность нормирования труда в современных экономических условиях.
2. Изучить методы нормирования труда работников.
3. Оценить качество действующих норм.
4. Разработать мероприятия по совершенствования методов и способов нормирования труда на предприятии.
5. Перечень графического/иллюстративного/практического материалов:

6. Консультант по выпускной квалификационной работе: Павлюченкова Ольга Сергеевна
Дата выдачи задания " 5 " апреля 2016г.
Научный руководитель _____ Расулова Елена Георгиевна
(подпись) (ученая степень, звание, Ф.И.О.)
Задание принял к исполнению « 5 » апреля 2016 г. _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Содержание

Введение…….
Глава 1 Теоретические основы нормирования труда работников предприятия….
1.1 Сущность нормирования труда и его значение. Производственный и трудовой процессы. Затраты рабочего времени и методы их изучения…
1.2 Объективная необходимость нормирования труда работников предприятия. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда и обоснования норм затрат труда….....
1.3 Управление нормированием труда на предприятиях……..
Глава 2 Изучение состояния нормирования труда на примере предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»….....
2.1 Краткая технико-экономическая и организационная характеристика предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»…
2.2 Организация труда. Изучение организации труда……...
2.3 Основные направления по улучшению и совершенствованию нормирования труда на предприятии Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»……...

Введение

Экономическая ситуация сегодня заставляет компании более гибко управлять всеми имеющимися ресурсами и снижать свои расходы. Значительную часть бюджетов составляют затраты на персонал, и руководителям важно понимать принципы формирования данных фондов.

Одним из способов планирования оптимальной численности является организация нормирования труда на предприятии**.** Обоснованный научными и техническими расчётами подход к управлению численностью персонала и к развитию систем материальной мотивации позволяет минимизировать расходы компаний при гарантированном выполнении планов производства и соблюдении всех стандартов качества.

Целесообразность и эффективность любого общественного труда и общественного производства обеспечивается в первую очередь его рациональной организацией.

Первым шагом на пути оптимизации расходования производственных ресурсов является нормирование труда.

Во всех направлениях производственной деятельности существует необходимость определения расходов ресурсов: нормативы использования сырья, топлива, материалов, инструментов, оборотных средств. Но важнейшим вопросом является установление меры труда, необходимого для выполнения определенного объема работ. Это можно объяснить особенностью «человеческого фактора» в отличие от других.

Живой труд, труд рабочих, которые используют другие виды ресурсов, должен быть определен особенно точно и обоснованно. Поскольку любой процесс труда происходит во времени, то универсальной мерой количества живого труда является рабочее время.

Однако надо иметь в виду, что не всякое рабочее время отражает общественно необходимые затраты на выполнение конкретной работы. Если на производстве отсутствует надлежащая организация труда, не применяются

прогрессивные технологические процессы, передовые технологии, если сами рабочие не работают на высоком профессиональном уровне, то достичь общественно необходимых затрат труда невозможно, а следовательно, и надеяться на достижение успеха напрасно.

Таким образом, сущность нормирования труда заключается в установке необходимых затрат живого труда на выполнение определенной работы при нормальной организации и интенсивности труда.

Чтобы понять значение нормирования труда, следует рассмотреть целый ряд вопросов.

Норма труда является тем первичным звеном организации труда и производства, от которой начинаются и на которой основываются все планово-экономические расчеты на предприятии. Иначе говоря, норма труда - это важнейшая экономическая и планово-расчетная категория.

Нынешнее состояние нормирования труда в России на предприятиях крайне не благополучное. Сложившиеся в советский период система его орга-низации была практически ликвидирована на начальном этапе радикальной трансформации отечественной экономики (1991-1993гг). Никаких целенаправ-ленных действий по созданию системы, адекватной рыночной ситуации, не принималось не только на уровне отдельных предприятий, но и на отраслевом и федеральном уровнях.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что предприятиям, независимо от форм собственности, предоставлены права самостоятельного решения вопросов по организации, нормированию и оплате труда. За счет результатов своего труда предприятия должны покрывать текущие производственные затраты, в том числе и на оплату труда, осуществлять вложения на расширение и реконструкцию производства, обеспечивать социальное развитие, выполнять обязательства перед бюджетом, банками и другими органами.

Работа по совершенствованию нормирования труда возлагается на руководителей и работодателей, ибо они заинтересованы в рациональном

использовании рабочей силы. В то же время и сами работники заинтересованы в объективной оценке их труда. Однако, многие руководители предприятий и органы управления экономикой стали вообще отвергать целесообразность нормирования труда в условиях рынка и уменьшают значимость организации труда и заработной платы.

В отечественной практике нормирования традиционно рассматривается как одна из составляющих оплаты труда, поскольку дает возможность устанавливать обоснованные нормы ее расхода, способствует выявлению и использованию резервов роста производительности труда, снижению себестоимости и трудоемкости изготовления продукции, стимулирует повышение квалификации работников.

Нормирование труда является основой оперативного и перспективного планирования, оценки затрат рабочего времени, определения численности и квалификации работающих, расчета мощности производственных площадей, заработной платы и многое другое.

Поэтому тема моей выпускной квалификационной работы актуальна на сегодняшний день. Необходимо не забывать об основах нормирования труда, но при этом улучшать их согласно прогрессивным изменениям, которые происходят на предприятиях и в экономике в целом.

Целью работы является определение таких понятий, как нормирование труда, раскрыть его значение, принципы, основные методы и направления усовершенствования, проанализировать нормирования труда на уровне предприятия, используя отечественный и зарубежный опыт.

Сам процесс нормирования труда складывается из решения ряда задач, составляющих содержание этой работы:

- Рассмотреть и оценить роль и сущность нормирования труда в современных экономических условиях.
- Изучить методы нормирования труда работников.
- Оценить качество действующих норм.

- Разработать мероприятия по совершенствования методов и способов нормирования труда на предприятии.

Объект исследования: нормирование труда на предприятии.

Предмет исследования: совокупность методов комплексного нормирования труда на предприятии, исследование направлений совершенствования нормирования труда.

Глава 1 Теоретические основы нормирования труда работников предприятия.

1.1 Сущность нормирования труда и его значение. Производственный и трудовой процессы. Затраты рабочего времени и методы их изучения.

Процесс нормирования труда является неотъемлемой частью организации труда, его кооперации и разделения по специализациям в зависимости от итогов, полученных при анализе нагрузки каждого работника. Работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда и применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ). Итогом нормирования труда является определение норм труда, к которым относятся (в зависимости от содержания и условий труда работников) нормы выработки или времени, нормативы численности или обслуживания, нормированные задания и др. Нормы труда устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ст. 160 ТК РФ). Только обоснованные нормы труда дают возможность установить необходимую численность и профессионально-квалификационную структуру персонала предприятия, что, безусловно, имеет большое значение для экономики ресурса любой деятельности-труда. Без опоры на нормы труда невозможно выбрать правильную тактику и стратегию управления производством и поведение предпринимателя на рынке товаров и услуг.

Бурно развивающиеся компьютерные технологии делают возможным и необходимым разработку и использование новых методов: изучения затрат рабочего времени, обработки нормативных материалов по труду, нормирования труда.

Все эти задачи решаются на основе календарного планирования разработки, пересмотра и использования норм труда на предприятии.

Основной показатель, связанный с нормированием труда, — его производительность на каждом рабочем месте, которая, в свою очередь, неразрывно связана с совокупностью мер и способов организационного характера, направленных на то, чтобы сделать труд каждого работника предельно выгодным для собственников организации, получающих от этого блага в виде дивидендов. Таким образом, чтобы нормировать труд, нужно изучить динамику трудовой нагрузки работников разных подразделений, в том числе отдела кадров, и лиц, выполняющих индивидуальные работы. Анализ напряженности ежедневного труда конкретного работника (сотрудников отдельных подразделений, организации в целом) является основанием для оптимизации численности персонала (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или изменения продолжительности его работы в день (смену — ст. 93 ТК РФ) в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ. Перед сбором сведений о нагрузке работников работодатель обязан выполнить требования ст. 163 ТК РФ: на каждом аттестованном рабочем месте должны быть обеспечены нормальные условия труда. К таким условиям, в частности, относятся: исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Участие сотрудников отдела кадров в процессе нормирования труда, как правило, заключается в том, что они готовят списки работников, чей труд согласно приказу по организации подлежит нормированию, и предоставляют специалистам по нормированию труда табели учета рабочего времени лиц, чей труд подлежит проверке на объем загруженности в течение рабочего дня (смены). Впоследствии отдел кадров принимает меры по трудоустройству внутри организации «лишних» работников (их увольнению) или набору новых, если нормирование труда показало, что нагрузка на отдельных рабочих местах превышает допустимые нормативами показатели интенсивности труда.

Процедуру нормирования труда осуществляют такие специалисты, как инженер по нормированию труда, инженер по организации труда, работающие в крупных организациях в нормативно-исследовательских лабораториях по труду или отделах организации и оплаты труда. В небольших организациях к решению данной задачи привлекаются специализированные организации, имеющие в своем составе лиц с высшим профессиональным (техническим или инженерно-экономическим) образованием, знающих, в частности, методические и нормативные материалы по организации, нормированию труда, межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат, экономику, организацию производства, труда и управления. Нормирование труда является составной частью управления производством и заключается в определении необходимых затрат труда на выполнение работ (изготовление продукции) как отдельными работниками, так и коллективами работников и установление на этой основе норм труда.

Нормы труда составляют основу системы планирования работы предприятия и его подразделений, организации оплаты труда персонала, учета затрат на продукцию, установление заданий по повышению производительности труда, определении потребности в кадрах, управление трудовыми отношениями на предприятии.

Нормирование труда является средством определения меры труда для выполнения той или иной конкретной работы, так и меры вознаграждения за труд в зависимости от ее количества и качества.

Мировой опыт свидетельствует, что эффективная работа предприятий в экономике рыночного типа возможна лишь при условии высокого уровня организации нормирования труда. Ведущие страны, такие как США, Великобритания, Швеция, Япония, Италия и др., не только не снижают требования к нормированию труда, но и расширяют сферу его применения. Широко применяются методы микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов.

Целью нормирования труда в современных условиях хозяйствования является совершенствование организации производства и труда, улучшение его условий и сокращение затрат на выпуск продукции, что, в свою очередь, повысит производительность труда и поспособствует расширению производства и росту реальных доходов работников.

Задачами нормирования труда являются:

- установление норматива времени на единицу продукции;

- разработка наиболее рациональной структуры производственного процесса;

- проведение анализа выполнения норм труда для вскрытия резервов производства и производительности труда;

- внедрение наиболее рационального режима использования оборудования, машин и механизмов;

- пересмотр норм труда в связи с изменением условий труда и проведения организационно технических мероприятий;

- внедрение эффективной организации труда рабочего на рабочем месте .

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.

Организация труда или организационные отношения - это форма, в которой реализуются экономические результаты трудовой деятельности. Поэтому организация труда рассматривается как составная часть экономики труда.

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

Изменения техники и технологии производства требуют соответствующего изменения или совершенствования организации труда. Кроме того, наука об

организации труда обогащается новыми данными, возникает передовой опыт новых организационных решений.

В ходе основного производственного процесса осуществляется выпуск продукции изделий, планируемых к выпуску на данном предприятии.

Для целей проектирования, нормирования и анализа труда трудовой процесс делится на отдельные части - производственные операции или комплексы операций.

Производственной операцией называется часть трудового процесса, выполняемая одним или группой рабочих на одном рабочем месте с одним предметом труда. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется постоянством предмета труда, рабочего места и исполнителей.

Деление трудового процесса на операции зависит от технологии проведения работ, наличного оборудования, характера производства и его организации, масштабов и специализации производства, степени механизации труда, форм его разделения.

Операции, так же, как и трудовые процессы, подразделяются по своему назначению на основные, связанные с непосредственным преобразованием предметов труда, и вспомогательные – операции по обслуживанию производства.

Для целей нормирования труда деление операций по технологическому признаку дополняется делением ее по признаку трудовому – на приемы, комплексы приемов, трудовые действия и движения.

Трудовое движение представляет собой однократное перемещение рук, ног, корпуса рабочего в процессе труда. Например, протянуть руку к заготовке.

Трудовое действие – это совокупность трудовых движений, выполняемых непрерывно и имеющих частное целевое назначение. Например, трудовое действие «взять заготовку» складывается из выполняемых последовательно и непрерывно движений «протянуть руку к заготовке», «захватить ее пальцами».

Совокупность трудовых действий, объединенных одним целевым назначением и представляющих собой законченную элементарную работу, называют трудовым приемом. Примером трудового приема будет установка

детали или заготовки в патроне станка. Для его выполнения необходимо произвести определенные трудовые действия: взять заготовку, поднести к патрону станка, вставить заготовку в патрон.

Комплексы движений бывают основные, направленные непосредственно на видоизменение предмета труда, и вспомогательные, обеспечивающие подготовку выполнения основных приемов. Они также подразделяются на технологические и расчетные комплексы. Технологический комплекс приемов отражает технологическую последовательность выполнения приемов, расчетный – объединяет однородные приемы независимо от последовательности их выполнения.

Деление операции на отдельные элементы по трудовому признаку имеет большое значение для анализа структуры операции, изучения рациональных приемов и методов труда, совершенствования организации труда. Содержание трудовых действий, движений, приемов, их продолжительность зависят от многих технологических, технических и организационных факторов.

Время, затрачиваемое на выполнение трудовых операций, зависит от подготовленности рабочих, их общеобразовательного и профессионально-квалификационного уровня, степени овладения передовыми приемами труда.

Анализ операции имеет большое значение для проектирования более совершенных методов и представляет собой важный этап работы по установлению научно обоснованных норм и научной организации труда.

При анализе операции устанавливают:

- Перечень всех движений, действий и приемов, составляющих содержание операции;
- Время, затрачиваемое на выполнение ее отдельных элементов;
- Факторы, оказывающие влияние на продолжительность выполнения движений, приемов, действий;
- Целесообразность применяемых элементов операции, траектории движений, рабочую позу;
- Используемые инструменты, приспособления, средства механизации;

- Возможность, целесообразность и эффективность изменения порядка выполнения операции, совмещения отдельных элементов и других путей ее совершенствования, изменения уровня механизации труда.

Все рациональные способы выполнения операции заносятся в карты выполнения приемов и методов труда, они также отражаются в соответствующих разделах типовых проектов организации труда для массовых профессий рабочих.

Содержание затрат рабочего времени отличается большим разнообразием составляющих его элементов. Для их раскрытия служат классификация затрат рабочего времени исполнителя и классификация затрат времени использования оборудования. Единство в понимании структурных элементов затрат рабочего времени обеспечивается межотраслевыми методическими материалами по нормированию труда.

Приведем классификацию затрат рабочего времени исполнителя.

В любом виде труда рабочее время исполнителя подразделяется на время работы и время перерывов.

Время работы – это период, в течение которого работник осуществляет подготовку к работе, ее непосредственное выполнение и завершение. Оно в свою очередь состоит из времени работы по выполнению производственного задания и времени работы, не предусмотренной производственным заданием.

Время выполнения производственного задания включает:

- подготовительно-заключительное время - время, которое затрачивает работник на подготовку себя и средств производства к выполнению заданной работы. Оно не зависит от объема работы (размера партии изделий) и затрачивается на получение производственного задания, ознакомление с чертежами, подготовку приспособлений для выполнения работы и т. п.;

- оперативное время - время выполнения производственной операции, повторяемое с каждой единицей или определенным объемом продукции. Оно подразделяется на основное и вспомогательное. Основное (технологическое) время затрачивается на непосредственное изменение предмета труда, выполнение технологических операций и перемещение предмета труда; вспомогательное - на

осуществление работником вспомогательных приемов труда, необходимых для выполнения основной работы и повторяющихся при изготовлении каждой единицы продукции либо определенного их числа;

- время обслуживания рабочего места - время, затрачиваемое работником на уход за рабочим местом, оборудованием и поддержание рабочего места в состоянии, обеспечивающем производительную работу в течение смены или другого рабочего периода. Оно включает время технического обслуживания и время организационного обслуживания. Время технического обслуживания отводится на уход за рабочим местом, оборудованием и инструментом, необходимым для выполнения конкретного задания (затраты времени на заточку и замену изношенного инструмента, регулировку и подналадку оборудования в процессе работы, уборку отходов производства, чистку, смазку оборудования и др.). Время организационного обслуживания затрачивается на поддержание рабочего места в рабочем состоянии в течение смены и не зависит от особенностей конкретной операции (прием и сдача смены, раскладка и уборка инструмента и документации, перемещение в пределах рабочего места тары с заготовками или готовыми изделиями и др.).

В зависимости от характера участия работника в выполнении производственных операций время работы подразделяется на время ручной работы, время машинно-ручной работы и время наблюдения за работой оборудования.

Временем ручной работы называют работу без применения машин или механизмов, когда используется только ручной немеханизированный инструмент. Время машинно-ручной работы – это время, в течение которого работа выполняется машиной при непосредственном участии работника или работников с использованием ручного механизированного инструмента (например, электродрели, бензопилы).

В условиях механизированного и автоматизированного производства значительную долю рабочего времени занимает время наблюдения за производственным процессом. Оно может быть активным и пассивным.

Время активного наблюдения за работой оборудования - это время, в течение которого рабочий внимательно следит за работой оборудования, ходом технологического процесса, соблюдением заданных параметров, чтобы обеспечить необходимое качество продукции и исправность оборудования. В течение этого времени рабочий не выполняет физической работы, но присутствие его на рабочем месте необходимо;

Время пассивного наблюдения за работой оборудования - это время, в течение которого нет необходимости в постоянном наблюдении за работой оборудования или технологическим процессом, но рабочий осуществляет его из-за отсутствия другой работы. Время пассивного наблюдения за работой оборудования должно быть предметом особо внимательного изучения, так как его сокращение или использование для выполнения другой необходимой работы является существенным резервом повышения производительности труда.

Рабочее время может быть перекрываемым и неперекрываемым.

Перекрываемое время - это время выполнения рабочим тех или иных трудовых приемов в период автоматического времени работы оборудования.

Перекрываемым может быть основное (активное наблюдение) и вспомогательное время, а также время, относящееся к другим видам затрат рабочего времени.

Неперекрываемое время - это время выполнения вспомогательных работ и работ по обслуживанию рабочих мест при остановленном оборудовании.

Рабочее время включает также время работы, не предусмотренное производственным заданием - время, затрачиваемое работником на выполнение случайной и непроизводительной работы. Оно не включается в норму штучного времени.

Время выполнения случайной работы - это время, затраченное на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием, но вызванное производственной необходимостью (например, транспортировка готовой продукции, выполняемая вместо вспомогательного рабочего).

Время выполнения непроизводительной работы - это время, затрачиваемое

на выполнение работы, не предусмотренной производственным заданием и не вызванное производственной необходимостью (например, время исправления производственного брака). Выполнение непроизводительных и случайных работ не обеспечивает прироста продукции или улучшения ее качества и не включается в норму штучного времени. Эти затраты должны стать предметом особого внимания, так как их сокращение является резервом повышения производительности труда.

Время перерывов в работе подразделяется на время регламентированных и нерегламентированных перерывов в работе.

Время регламентированных перерывов в работе включает в себя время перерывов в работе, обусловленных технологией и организацией производственного процесса, например, перерыв в работе машиниста крана во время строповки рабочими поднимаемого груза. К этой категории относится также время на отдых и личные надобности исполнителя работ.

Время нерегламентированных перерывов в работе - это время перерывов в работе, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса. Оно включает в себя время перерывов, вызванных нарушением нормального хода производственного процесса - несвоевременной подачей на рабочее место материалов, сырья, неисправностью оборудования, перебоями в подаче электроэнергии и т.д.; и время перерывов в работе, вызванных нарушениями трудовой дисциплины - опоздание на работу, отлучки с рабочего места, преждевременный уход с работы и т.д.

Затраты рабочего времени делятся на нормируемые и ненормируемые.

К нормируемым затратам рабочего времени относятся затраты, необходимые для выполнения заданной работы. К ним относятся: подготовительно-заключительное время, оперативное время, время обслуживания рабочего места, время перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса, время на отдых и личные надобности. Эти затраты включаются в норму времени. В ненормируемые затраты рабочего времени входят потери времени по организационно-техническим причинам (аварийные

остановки оборудования, устранимые недостатки организации труда), а также из-за нарушений трудовой дисциплины (простои оборудования из-за опозданий, прогулов, несвоевременного начала и преждевременного окончания работы со стороны отдельных работников).

Классификации времени использования оборудования.

Время работы оборудования, в течение которого оно действует, включает время на выполнение производственного задания, что для оборудования является оперативным временем, и время на выполнение работ, не предусмотренных производственным заданием (непроизводительная работа оборудования, например изготовление брака, и случайная работа оборудования, связанная с изготовлением продукции, не обусловленной заданием, вызванным производственной необходимостью).

Время работы оборудования подразделяется также на время работы с участием рабочего и время работы без участия рабочего (машинно-свободное или аппаратурно-свободное время).

В оперативное время работы оборудования включается основное время, когда совершается процесс обработки предмета труда и автоматического ввода его в обработку и вспомогательного времени .

Время перерывов в работе оборудования — это время бездействия оборудования по различным причинам. Регламентированные перерывы установлены технологией, организацией производственного процесса, а также необходимостью отдыха работника. Всю их совокупность можно подразделить на перерывы во время обслуживания оборудования и перерывы в работе оборудования, связанные с ожиданием обслуживания.

Нерегламентированные перерывы в работе оборудования— перерывы из-за нарушения нормального хода производственного процесса по организационно-техническим причина, а также перерывы, вызванные нарушениями трудовой дисциплины рабочих.

Для проектирования и совершенствования трудовых процессов, установления и пересмотра норм труда необходимо изучать и анализировать

затраты рабочего времени исполнителей и затраты рабочего времени оборудования.

Под методом нормирования понимается совокупность приемов установления норм труда, включающих анализ трудового процесса, выявление резервов повышения эффективности производства, проектирование рациональных трудовых процессов на основе рациональной технологии и организации труда, расчет норм.

Методы нормирования труда подразделяются на аналитические и суммарные.

Аналитический метод имеет две разновидности: аналитически-расчетный метод и аналитически-исследовательский метод.

При аналитически-расчетном методе нормы рассчитываются на основе готовых справочных данных по нормативам времени.

Аналитически-исследовательский метод применяется при отсутствии нормативов, исходная информация получается путем проведения хронометража, ФРВ (фотография рабочего времени) и используется для расчета норм. (Данный метод применяется для разработки нормативных справочников).

Фотография рабочего времени - вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени, осуществляемые исполнителем (исполнителями) за определенный период работы. Она проводится главным образом для выявления потерь рабочего времени, установления причин, вызывающих эти потери, и разработки необходимых организационно-технических мероприятий по их устранению.

Фотография рабочего времени состоит из следующих этапов:

- подготовка к наблюдению;

- наблюдение и измерение затрат рабочего времени;

- обработка и анализ наблюдений;

- разработка и внедрение в производство организационно-технических мероприятий.

В зависимости от числа объектов наблюдения применяют:

- метод непосредственных наблюдений;

- маршрутную фотографию;

- метод моментных наблюдений.

Метод непосредственных наблюдений применяется при обследовании небольшой группы рабочих численностью 2-3 человека, находящихся в поле зрения наблюдателя.

Метод маршрутной фотографии применяется при большом количестве объектов наблюдения (4-15 рабочих). Измерения проводятся путем фиксации затрат и потерь времени в процессе обхода маршрута, через заранее установленный небольшой промежуток времени, величина которого зависит от числа наблюдаемых объектов.

Метод моментных наблюдений представляет собой исследование затрат рабочего времени, загруженности рабочих и использования оборудования на основе выборочных наблюдений, проводимых в случайно отобранные моменты времени по большой группе рабочих.

1.2 Объективная необходимость нормирования труда работников предприятия. Классификация норм и нормативов. Методы нормирования труда и обоснования норм затрат труда.

Сущность нормирования труда на предприятии определяет его функции, содержание которых обусловлено объективными закономерностями развития производства. Функции нормирования тесно взаимосвязаны с его задачами, а также с планированием, организацией и управлением производством. Нормирование труда носит динамичный характер.

В условиях современного производства возрастает роль нормирования. Это проявляется как в усилении связи между отдельными производственными звеньями, так и в совершенствовании всего рыночного механизма хозяйствования отечественной промышленности.

Нормы труда на предприятии выполняют следующие функции:

- нормы являются составной частью организации труда. Разрабатываемые для конкретных технико-технологических условий производства, они подводят итог принятым организационным решениям. Так, нормы исходят из установленных решений по разделению и кооперации труда, организации рабочих мест и организации их обслуживания: приемам, методам и условиям труда. Если изменятся перечисленные организационные элементы, то должны измениться и нормы труда. Поэтому нормирование труда должно осуществляться на основе анализа состояния организации труда. В ходе анализа выявляются возможности для ее улучшения, а после реализации выявленных резервов для новых организационных условий устанавливаются новые нормы труда:

- нормы труда служат инструментом планирования труда. Они используются для определения трудоемкости производственной программы, расчетов необходимой численности персонала и установления его профессионально-квалификационной структуры. Трудоемкость производственной программы рассчитывают как сумму трудоемкости каждой единицы продукции (услуги), т.е. норм затрат труда на выпуск единицы продукции (услуг), умноженной на планируемый объем их выпуска (производства работ).

- нормы труда являются составной частью организации оплаты труда. Они используются для определения расценок на единицу продукции или работ. Расценки в свою очередь необходимы для определения сдельного заработка работника.

На практике используются следующие виды норм труда:

- норма времени - количество рабочего времени, необходимого на выполнение какого-либо изделия или какой-либо работы;

- норма выработки - количество изделий, которое необходимо выпустить за единицу времени;

Вместо нормы выработки может определяться нормированное задание. Разница между ними состоит в том, что по нормам выработки рассчитывается сдельная расценка заработной платы, а по нормированному заданию только норма загрузки исполнителей.

Нормированное задание – объем работы, который должен быть выполнен одним работником или группой работников за данный отрезок времени.

Устанавливаться нормированные задания могут для повременно оплачиваемых работников: основных рабочих (занятых на конвейерных линиях, операторов автоматических линий и др.), вспомогательных рабочих (станочников ремонтных цехов, слесарей инструментальщиков, транспортных рабочих), специалистов и служащих (технологов, конструкторов, копировщиков и др.).

- норма обслуживания - количество объектов (машин, механизмов, рабочих мест и т.д.), которые работник или группа работников должны обслужить в течение единицы рабочего времени;

- норма времени обслуживания - это время, необходимое на обслуживание одного объекта;

- норма численности - количество работников определенного профиля и квалификации, необходимое для выполнения конкретных работ за определенный период.

Для нормирования труда используются следующие нормативные материалы:

- нормативы режимов работы оборудования - это регламентированные величины режимов работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование;

- нормативы времени - это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции. Они предназначены для норм затрат труда на машинно-ручные и ручные работы;

- нормативы времени обслуживания - это регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и других производственных единиц;

- нормативы численности - регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения определенного объема работы.

Для определения составных частей, из которых складываются различные нормы труда, необходимо изучить классификацию затрат рабочего времени, в соответствии с которой все рабочее время исполнителя или группы работников подразделяются на время работы и время перерывов.

Составным элементом организации труда является установление технически обоснованных норм труда, которое венчает процесс установления определенной организации труда и является отправным пунктом для ее дальнейшего совершенствования.

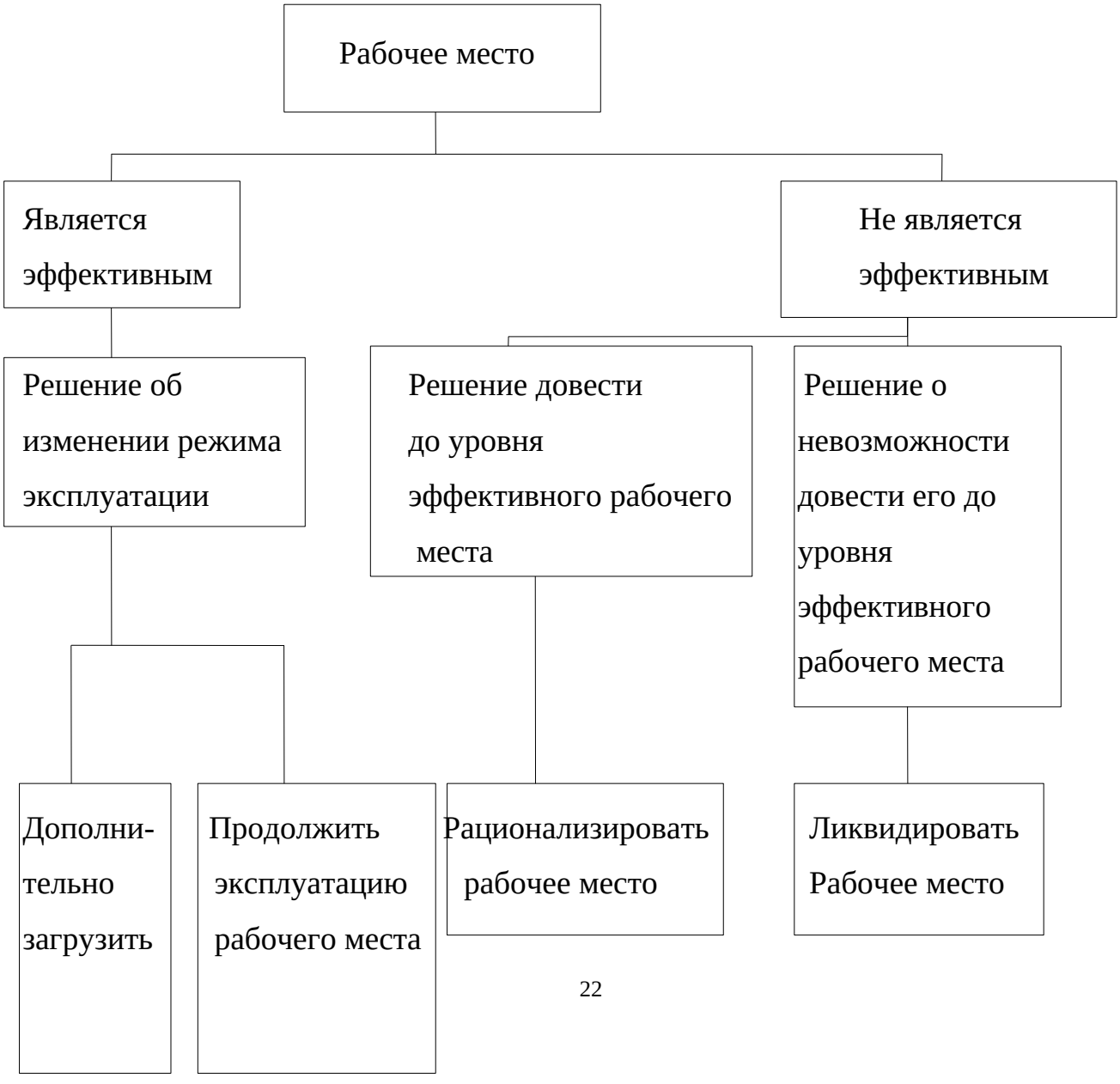
При нормировании труда важной характеристикой являются условия труда, которые представляют собой совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. На работника в производственной среде воздействует большое количество внешних факторов, которые по своему происхождению могут быть разделены на две группы. Первая включает в себя факторы, не зависящие от особенностей производства, среди них географо-климатические и социально-экономические. Вторая группа факторов формируется, с одной стороны, под воздействием особенностей техники, технологии, экономики, а с другой - под воздействием особенностей трудового коллектива.

Необходимой составной частью организации труда выступает его планирование и учет. Планирование труда как установление пропорций труда его производительности, численности персонала, фонда заработной платы для выполнения производственной программы - часть общей системы, обеспечивающей функционирование труда. Учет труда служит необходимой предпосылкой для установления результативности труда, его оплаты и материального стимулирования. Вопросы оплаты и материального стимулирования работников представляется также составной частью организации труда.

Эффективная организация труда не может быть достигнута без строгого соблюдения установленных правил и порядка на производстве, т.е. без дисциплины труда. На практике различают дисциплину трудовую,

производственную, технологическую, плановую, финансовую, договорную и др. Такое многообразие определяется тем, что различные правила, нормы, требования устанавливаются различными органами и ведомствами, которые трактуют соблюдение установленных ими правил как соответствующую дисциплину.

Организация системы управления должна начинаться с элементарного производственного звена — рабочего места, которое описывается паспортом. Данный документ охватывает характеристику производственной базы, взаимодействие рабочего места с другими рабочими местами, технические характеристики, загрузку рабочего места, квалификацию работника, условия труда и его оплату, нормирование труда, состояние охраны труда и техники безопасности. Неэффективные рабочие места ликвидируются или доводятся до уровня эффективных рабочих мест (рис. 2).



рабочее место | без внесения изменений

Рис. 2. Схема принятия решения по рабочему месту

В системе централизованной плановой экономики нормирование труда рассматривалось в качестве одного из важных инструментов повышения производительности труда, снижения себестоимости продукции, совершенствования оплаты труда, достижения более полного соответствия между мерой труда и мерой вознаграждения за труд. Нормированием было охвачено до 90% работников.

В условиях нынешней экономики отраслевое управление в сфере нормирования фактически перестало существовать так же, как и централизованная разработка норм и нормативов. Нормирование стало делом самих предприятий.

В государственной плановой экономике трудоемкость, численность персонала, а следовательно, и затраты на труд централизованно определялись нормами труда, рассчитанными по соответствующим методикам. В рыночной экономике затраты на персонал (а также его численность) регулируются механизмами, косвенно ориентирующими предприятия на создание таких организационно-технических условий работы, включая нормы труда, которые бы обеспечивали установление конкурентоспособной цены и получение прибыли.

На нормирование труда влияет и конъюнктура рынка. Каждое предприятие стремится предвидеть колебания потребительского спроса, однако зачастую этого сделать не удается. К тому же случается, что потребитель отказывается от своего заказа или предприятие находит выгодный заказ, не предусмотренный планом. В результате фактические параметры работы отклоняются от плановых. Если эти отличия велики, план необходимо откорректировать. Если показатели объема производства, выручки, прибыли и др. отклоняются от плановых незначительно, вопрос о сокращении численности, как правило, не возникает. У большинства штатных сотрудников объем работы либо увеличится, либо уменьшится. В то же время организационно-технические условия труда, могут остаться неизменными.

Но если исходить из рассчитанных применительно к ним норм, то выработка у работников должна либо возрасти, либо уменьшиться. При наличии прямой связи между заработной платой и выработкой размеры оплаты труда будут также колебаться. Исходя из изменившихся задач предприятия, каждому работнику придется выполнять объем работы, который соответствует портфелю заказов с учетом потребностей покупателей. Применение сдельной или другой аналогичной системы оплаты труда в данном случае недостаточно оправданно.

Оптимальным решением может быть установление работникам нормированных (или плановых) заданий, за выполнение которых выплачивается определенная заработная плата. Плановые задания (на работу) могут быть выше или ниже норм труда. Нормы же труда (нормативы) должны, естественно, разрабатываться и использоваться при установлении нормированных (плановых) заданий, которые не обязательно могут с ними совпадать. Практически полное освобождение норм от «зарплатности» позволило бы, не оглядываясь на уровни оплаты труда, сделать их действительно обоснованными. А разница между ними и заданиями показывала бы на сколько последние отклоняются от меры труда, сигнализировала бы о необходимости внесения изменений в численность персонала или в схему распределения работ.

1.3 Управление нормированием труда на предприятиях

Совершенствование методов организации и нормирования труда призвано обеспечивать усиление мобилизующей роли норм в повышении производительности труда и наиболее полном использовании оборудования.

Успешное решение этой задачи достигается правильным сочетанием нормирования с анализом фактической организации труда, проектированием и внедрением прогрессивных ее форм, введением эффективных систем материального и морального стимулирования.

На предприятии необходимо постоянно вести работу по обеспечению роста производительности труда, как главного источника повышения эффективности

производства и важного показателя всей системы трудовых показателей, большое значение уделять изучению и расчетам трудоемкости производства продукции. Для планирования на предприятии устанавливают плановую, нормативную, фактическую трудоемкость. Сопоставление фактической и нормативной трудоемкости позволяет выявить резервы ее снижения. Показатель нормативной трудоемкости применяется для расчетов заработной платы, себестоимости и оптовой цены.

Научно обоснованные расчеты трудоемкости дают возможность выявлять, учитывать и анализировать динамику производительности труда, изыскивать резервы ее повышения как по предприятию в целом, так и по отдельным видам продукции, технологическим этапам ее производства. Показатель трудоемкости прямо связан с качественным уровнем нормирования труда. Как трудоемкость, так и выработка зависят от одних и тех же факторов повышения технического уровня производства, его рационализации, сокращения простоев и других потерь рабочего времени, повышения квалификации кадров.

Все мероприятия по совершенствованию нормирования труда могут быть сгруппированы по следующим направлениям:

- сокращение численности рабочих, не выполняющих нормы выработки;
- обеспечение оптимальной и равномерной напряженности норм труда;
- увеличение и охват нормированием труда всех работников предприятия;
- пересмотр норм при осуществлении организационно-технических мероприятий на рабочих местах.

Глава 2 Изучение состояния нормирования труда на примере предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»

2.1 Краткая технико-экономическая и организационная характеристика предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»

Краснознаменский филиал ООО "Спектр-Сервис ККМ" специализируются на продаже электронного оборудования для торговли, а также работает на рынке технического обслуживания и ремонта контрольно-кассовой техники и весоизмерительного оборудования с 1994 года.

Компания имеет опыт сотрудничества с крупными торговыми сетями такими, как сеть универмагов "Копейка", сеть аптек "36.6", сеть аптек "Ригла" и др.

Перечень реализуемого и обслуживаемого оборудования включает практически все модели контрольно-кассовых машин, разрешенные к применению на территории РФ, весоизмерительное оборудование, компьютеры и оргтехнику. ЦТО ООО "Спектр-Сервис ККМ" является партнером ведущих производителей контрольно-кассовой техники и торгового оборудования таких, как "АТОЛ", "Инкотекс", "Сервис Плюс", "СКБ ВТ "ИСКРА", "Штрих-М".

Более 10 000 организаций и индивидуальных предпринимателей доверили обслуживание своей контрольно-кассовой техники, количество которой в общей сложности превышает 15 000 единиц.

Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» по своей организационно – правовой форме является обществом с ограниченной ответственностью.

В настоящее время ООО «Спектр-Сервис ККМ» имеет свыше 20 филиалов, компания является одной из крупнейших сетей сервисных центров на территории Московского региона. Общая численность персонала, работающего в компании, свыше 1 тысячи человек.

Общая структура управления предприятия подобна стандартной структуре управления ООО. Высшим органом управления является Общее собрание

участников Общества, которое назначает Генерального директора, который является единоличным исполнительным органом.

Генеральным директором Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» является Котов Э.Б.

Общая штатная численность Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» – 80 человек. Предприятие имеет хорошо организованную, разветвленную структуру.

В каждом отделе, сервисе, магазине и в других подразделениях компании имеется штатное расписание, а также на каждого специалиста составлены должностные инструкции.

Многие подразделения Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» имеют свое структурное деление. Например, торговый отдел состоит из шести отделов. В каждый ТОРГ входят несколько магазинов. Торгом руководит директор по торговле, а магазином – директор магазина.

В свою очередь директорам магазина подчиняется персонал магазина. Директора магазина отвечают за работу персонала и работу в целом магазина. Заработная плата сотрудников магазина напрямую зависит от товарооборота данного магазина за месяц.

Также к торговому отделу относится отдел качества, который занимается качеством и сертификацией продукции.

Экономико-ревизионный отдел является контролирующим органом деятельности магазинов.

Основная функция транспортно-диспетчерской службы – это прием заказов от магазинов на поставку определенных заканчивающихся или новых товаров и передача этих заказов на склады с последующей увязкой маршрутов следования грузовых машин с товаром.

Кроме того, в подчинение у технического директора находятся такие отделы: проектный отдел, отдел коммуникаций, отдел пожарной и технической безопасности, отдел по обслуживанию линий связи, сметный отдел и т.д.

Коммерческому директору подчиняются снабженцы, экспедиторы, товароведы по складам, заведующие складами. Коммерческий директор отвечает за ассортимент и качество поставленной продукции в магазины.

2.2 Организация труда. Изучение организации труда

В современных условиях необходимость высокой организации труда растет по мере роста конкурентной среды и эффективности производства. Упорядоченная планомерная работа всегда обеспечивала и обеспечивает самые высокие результаты. Система организации на высоком уровне становится гарантией эффективной деятельности в любой сфере.

Она устанавливает необходимое количество человек для конкретного вида деятельности, организацию рабочих мест, способы и методы, создание наилучших условий труда, режима работы и отдыха. В рамках предприятия организация труда — это взаимодействие работников друг с другом и производственными средствами, которое основано на выстроенном и последовательном трудовом процессе для достижения наилучших результатов. Это самостоятельный элемент организации производства. Но также организация труда — это и непосредственно влияющая на производство составляющая, которая реализуется через установленную трудоемкость работ.

Основными направлениями организации труда являются:

- совершенствование форм разделения и кооперации труда;
- улучшение подготовки и повышения квалификации кадров;
- рационализация приемов и методов труда;
- улучшение организации и обслуживания рабочих мест;
- улучшение условий труда;
- укрепление дисциплины труда;
- совершенствование практики мотивации труда;
- совершенствование нормирования труда.

Особую роль в организации труда играет вознаграждение за труд - его оплата. Дело в том, что человек включается в производственный процесс по экономическим соображениям, с целью заработка на жизнь. Поэтому заработная плата является одновременно звеном, соединяющим человека со средствами производства и фактором эффективной организации труда.

Труд организуется в промышленности и других отраслях народного хозяйства в многообразных формах. Это многообразие форм организации труда предопределяется прежде всего различием качественного расчленения и количественной пропорциональности в технологических и производственных процессах, и как следствие, в общественном процессе труда.

Важно отметить, что при разделении труда на предприятиях должен учитываться не только рост производительности труда, но и условия для всестороннего развития работников, устранение отрицательного влияния производственной обстановки на организм человека и повышение привлекательности труда. Степень разделения труда во многом зависит от конкретных условий работы предприятия: принадлежности к отрасли производства, типа и масштабов производства, уровня механизации, автоматизации, объема выпуска и специфики изделий и др.

Существуют следующие категории персонала:

- руководители – к ним относятся работники, занимающие должности руководителей предприятия (директора, главные специалисты);

- специалисты – ответственные работники, занимающие управленческие должности, осуществляющие контроль и учет работ на предприятии;

- служащие – работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, хозяйственное обслуживание;

- работники – лица непосредственно участвующие в осуществлении производственного процесса;

Каждая категория персонала имеет свои права и обязанности, оговариваемые в должностных инструкциях и контрактах.

На рис.1 представлена классификация персонала торгового предприятия

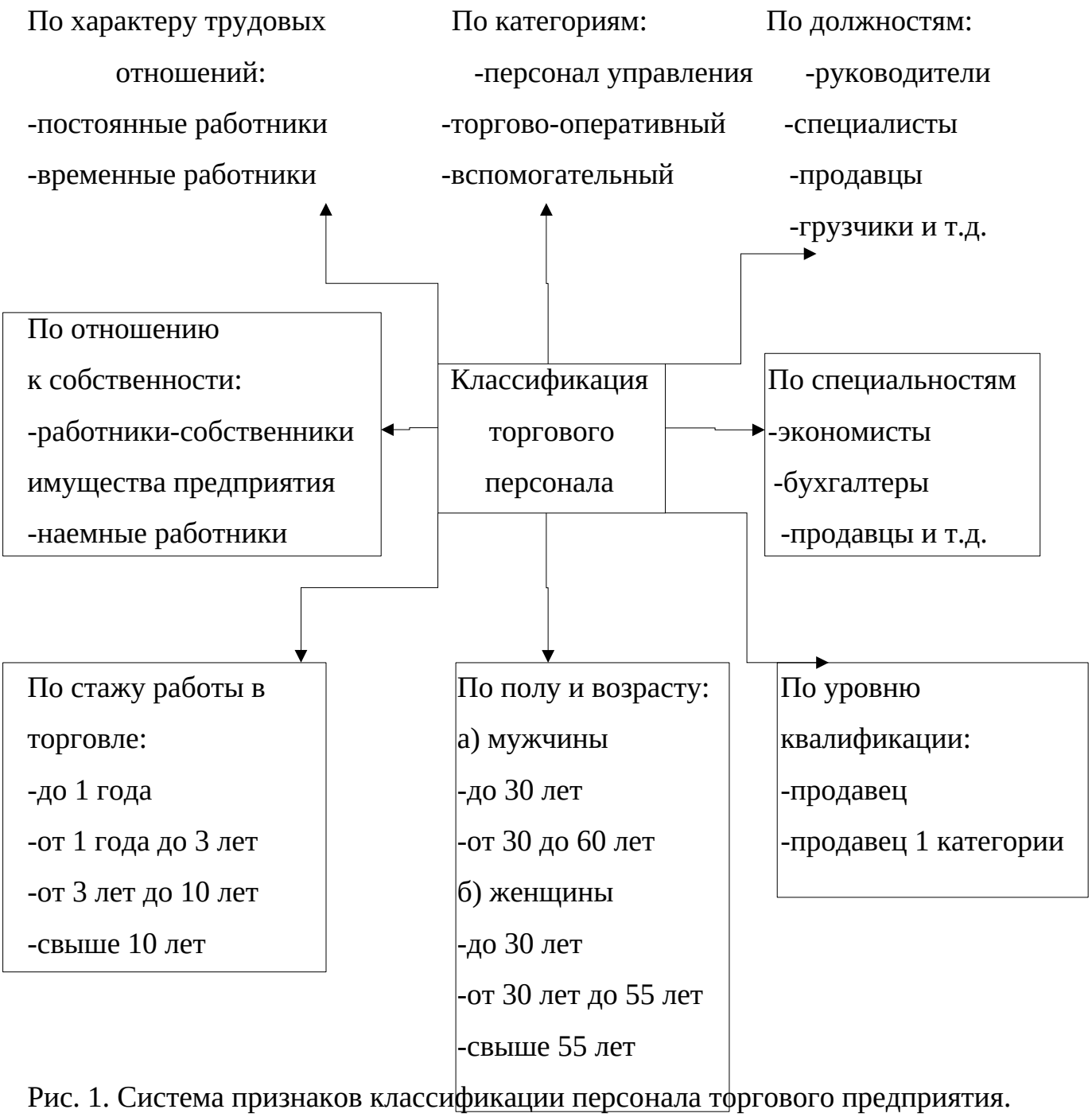


Рис. 1. Система признаков классификации персонала торгового предприятия.

Важное направление организации труда – разделение труда, представляющее собой расстановку работников по рабочим местам и закрепление за ними определенных обязанностей по их специальностям и квалификации.

Специализация трудовой деятельности обусловлена значительным увеличением производительности труда за счет его разделения, расчленения на ряд частичных функций, операций в пределах производительных циклов.

Рассматривая разделение труда внутри предприятия, следует выделить следующие основные его виды:

- функциональное разделение труда между различными категориями работников предприятия;

- разделение труда между группами рабочих по признаку технологической однородности выполняемых ими работ - профессиональное разделение труда;

- разделение труда между группами рабочих в зависимости от сложности выполняемых ими работ — квалификационное разделение труда.

Следует отметить, что разделение труда, означая одновременное сосуществование различных видов трудовой деятельности, играет важную роль в развитии организации производства и труда: во-первых, оно является необходимой предпосылкой процесса производства и неотъемлемым условием повышения производительности труда; во-вторых, позволяет организовать последовательную и одновременную обработку предмета труда во всех фазах производства; в-третьих; способствует специализации производственных процессов и совершенствованию трудовых навыков участвующих в них работников. Но разделение труда как процесс специализации работников нельзя рассматривать лишь как сужение сферы деятельности человека путем выполнения все более ограниченных функций и производственных операций. Разделение труда является многосторонним, сложным процессом, который, меняя свои формы, отражает действие объективного закона перемены труда. В то же время необходимо учитывать существование границ целесообразности в процессе разделения труда, игнорирование которых может отрицательно сказаться на организации и результатах производства. В связи с этим особенно большое значение имеют следующие требования:

- разделение труда не должно приводить к снижению эффективности использования рабочего времени и оборудования;

- оно не должно сопровождаться обезличкой и безответственностью в организации производства;

- разделение труда не должно быть чрезмерно дробным, чтобы не усложнять проектирование и организацию производственных процессов и

нормирование труда, а также не снижать квалификацию рабочих, не лишать труд содержательности, не делать его монотонным и утомительным.

Другим направлением функционального разделения труда является разделение работников на основных и вспомогательных.

Первые из них непосредственно участвуют в измерении формы и состояния обрабатываемых предметов труда, например, рабочие литейных, механических и сборочных цехов машиностроительных предприятий, занятые выполнением технологических операций по изготовлению основной продукции.

Вторые непосредственного участия в осуществлении технологического процесса не принимают, но создают необходимые условия для бесперебойной и эффективной работы основных рабочих. Значение отделения вспомогательных работ от основных заключается в следующем. Это, во-первых, улучшает использование рабочего времени; во- вторых, повышает эффективность использования оборудования, позволяет лучше организовать уход за ним, ремонт и всякого рода обслуживание; в-третьих обеспечивает непрерывность работы и, наконец, снижает общие затраты труда на единицу продукции.

Различают следующие формы разделения труда на предприятиях:

- технологическое;
- функциональное;
- профессиональное;
- квалификационное.

На предприятии Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» применяются функциональная и профессиональная формы разделения труда.

Функциональное разделение труда осуществляется в зависимости от характера выполняемых работниками функций. По этому принципу на предприятии Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» произведено деление на управленческий персонал, в лице директора и главного бухгалтера, и на обслуживающий персонал, в лице менеджеров торгового зала, администраторов, продавцов-кассиров и т.д.

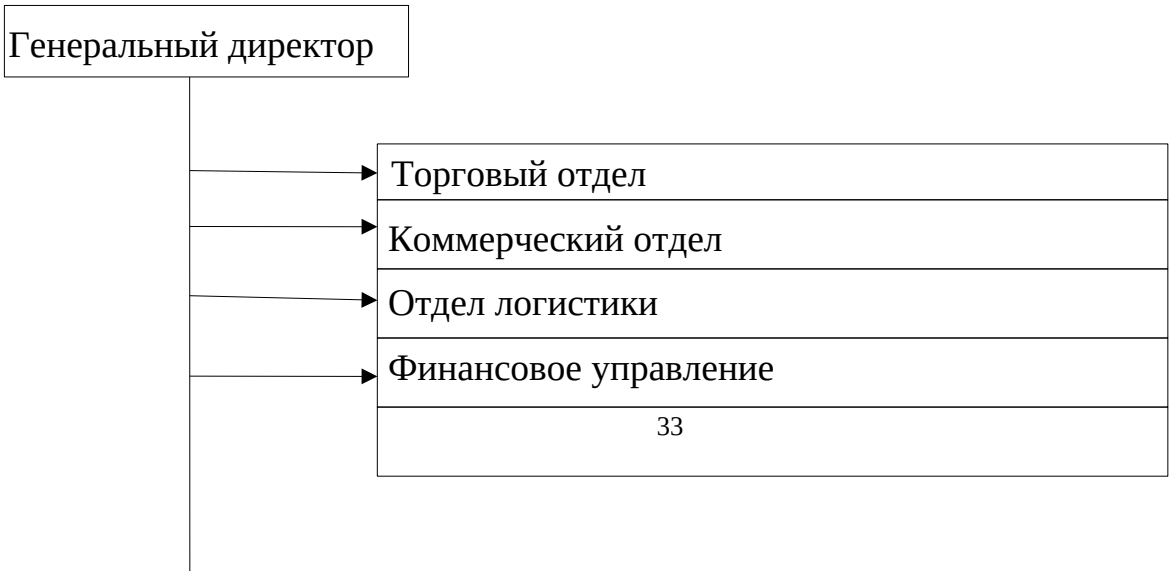
Профессиональное разделение труда осуществляется по специальностям и профессиям. В магазинах Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» это разделение произведено по следующим основным специальностям:

- Товаровед
- Менеджер
- Продавец-кассир

Организация труда включает кооперацию труда, которая предполагает установление системы производственной взаимосвязи между работниками, обеспечивающей согласованность совместных действий работников в процессе производства. Существование разделенного труда (по функциональному, профессиональному и квалификационному признакам) объективно требует установления определенных соотношений и взаимодействия между видами труда.

Между работниками и их отдельными группами, коллективами должно быть организовано взаимодействие, или осуществлена кооперация. То есть должна быть обеспечена планомерная деятельность многих участников производства для достижения определенного производственного эффекта. В конечном итоге должно быть обеспечено полное использование рабочей силы и средств труда, непрерывное течение производственных процессов, ритмичное выполнение работ, повышение производительности труда. В этом выражается эффективность кооперации труда.

Структура предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» представлена на рис.3.



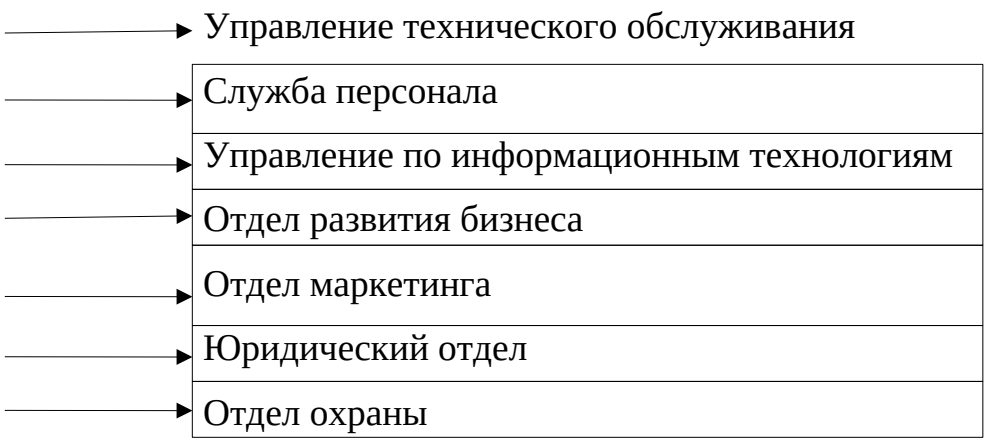


Рис. 3. Структура предприятия Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»

Трудовой процесс - это совокупность действий исполнителей по целесообразному изменению предмета труда. Его организация призвана обеспечить выполнение заданной работы с минимальными затратами рабочего времени, эффективное использование оборудования, оснастки и инструментов, высокое качество продукции.

Содержание трудового процесса определяется совокупностью методов и приемов труда работника (группы работников), необходимых для выполнения работы по всем ее стадиям: получение задания; информационная и материальная подготовка работы; непосредственное трудовое участие в процессе преобразования предметов труда в соответствии с производственной или функциональной технологией; сдача выполненной работы.

Все трудовые процессы, выполняемые работниками торговых предприятий разделены на два разных по своей природе и содержанию вида:

- связанные со сменой форм стоимости товара;

- обусловленные продолжением процессов производства в сфере обращения.

Первый вид труда обеспечивает смену форм стоимости и включает в себя процессы купли-продажи, обслуживания покупателей, ведения учета и отчетности, организации рекламы и др.

Второй вид труда включает в себя такие трудовые процессы, как транспортировка, фасовка, хранение, подсортировка, погрузка, выгрузка товаров и др.

Оба вида труда взаимосвязаны и составляют основу организации торгово-технологического процесса. Таким образом, первая отличительная особенность труда на торговых предприятиях — его двойственный характер.

Вторая отличительная особенность в том, что труд, связанный с продолжением производства в сфере обращения, занимает большой удельный вес в общей сумме трудовых процессов. Главная причина данного явления — низкая оснащенность техникой торговых предприятий. Как правило, большинство процессов, связанных с преобразованием промышленного ассортимента в торговый; фасовкой; подсортировкой, т.е. с предпродажной обработкой товаров, производится вручную. Большие затраты живого труда — негативный фактор, тем более что около 80% занятых в торговле — женщины (например, в розничной торговле в среднем за смену приходится перемешать от 3 до 15т груза).

Третья особенность труда в торговом бизнесе в том, что труд, связанный со сменой форм стоимости довольно однообразен и вместе с тем требует большого нервного и физического напряжения. Это обусловлено целым рядом причин: во-первых, организация торгово-технологического процесса не предполагает или сильно ограничивает свободу проявления инициативы работником; во-вторых, недостаточная компьютеризация предприятий торговли приводит к тому, что аналитические, учетные, статистические расчеты производятся вручную.

Четвертая особенность труда на торговых предприятиях — значительное влияние на него вероятностных факторов. Интенсивность покупательских потоков в течение дня, зависящая также от месторасположения предприятия; значительные колебания спроса по товарным группам, и прочие факторы в одних случаях приводят к неизбежным простоям работников, а в других — к очень высокой нагрузке и резкому повышению напряженности труда.

Пятая особенность труда в торговых предприятиях заключается в том, что конечным результатом труда является не продукт, а услуга.

Труд работников торговли отличается высокой напряженностью. Это относится, прежде всего, к работникам торговых залов – продавцам, кассирам, контролерам-кассирам. Продавец всегда на виду, он должен быть приветлив, следить за культурой речи, внешним видом, манерами. Наиболее тяжелым в физическом отношении является труд продавцов. Особенно это относится к труду продавцов продовольственных и хозяйственных товаров.

Физическая нагрузка на одного продавца продовольственного магазина за смену иногда достигает 900 кг, а при выполнении погрузоразгрузочных работ по перемещению груза - 1200 кг.

Для труда контролера-кассира характерна нервно-эмоциональная напряженность, обусловленная необходимостью в процессе трудовой деятельности вступать в контакт с большим количеством людей при различной коммуникабельности. В течение часа контролер-кассир может обслужить до 100 человек.

Источником нагрузки служит также значительное напряжение памяти и внимания, специфика работы с материальными ценностями, монотонность труда. Работа контролера-кассира, как и продавца, отличается неравномерностью распределения нагрузки в течение рабочего дня, недели в связи с колебаниями покупательских потоков. При этом колебания числа обслуживаемых покупателей в часы «пик» могут достичь 50 % среднечасовой нагрузки. В отдельных случаях в часы «пик» нагрузка может составить 70-75 % всей нагрузки за смену.

Торговля является одной из важнейших отраслей народного хозяйства, поскольку она обеспечивает обращение товаров, их движение из сферы производства в сферу потребления. Ее можно рассматривать как вид предпринимательской деятельности, связанный с куплей продажей товаров и оказанием услуг покупателям.

В зависимости от цели, с которой приобретаются товары, торговлю делят на два вида:

- оптовую (торговля товарами с последующей их перепродажей или профессиональным использованием);

- розничную (торговля товарами и оказание услуг покупателям для личного, семейного, домашнего использования, не связанного с предпринимательской деятельностью).

Долговременной целью деятельности розничного торгового предприятия является максимизация прибыли. Реализовать эту цель можно лишь через максимальное удовлетворение нужд потребителей.

Наряду с названной целью в зависимости от конкретных условий, могут существовать и другие критерии - например, увеличение рыночной доли, минимизация издержек и др.

На предприятиях розничной торговли производятся различные операции, связанные с доведением товаров непосредственно до населения. При этом выполняются определенные торговые (коммерческие) и технологические функции.

К основным торговым функциям предприятий розничной торговли следует отнести:

- изучение покупательского спроса на товары;
- формирование ассортимента товаров;
- организацию закупок и завоза товаров;
- оказание торговых услуг покупателям;
- рекламирование товаров и услуг.

Условия труда - совокупность факторов трудового процесса и рабочей среды, в которых осуществляется деятельность человека

Информация об условиях работы товароведа представлена в следующих таблицах:

Таблица1

Условия труда товароведа

Направление анализа и критерии оценки	Характер проявления		
Условия работы	Постоянно	Иногда	Редко

Неудобная или стесненная поза			+
Слишком большая скорость рабочего процесса	+		
Шум, создаваемый оборудованием		+	
Шум, создаваемый людьми	+		
Необходимость напряженного внимания	+		
Необходимость повышения голоса		+	
Жара	+		
Холод	+		
Духота	+		
Отвлечение внимания на приходящих клиентов (поставщиков)	+		
Постоянное внимание начальства		+	
Дискомфорт от холода / жары		+	

Таблица 2

Окружающая обстановка

Параметр	Удобная	Располагающая	Неудобная
Освещение		+	
Вентиляция			+
Температура воздуха			+

Вибрация	+		
Меблировка			+

Анализируя таблицы №1 и №2, рабочее место товароведа нельзя назвать удовлетворительным. Оно находится в кабинете еще с одним товароведом. Рядом с ним расположен вход, где происходит разгрузка прибывшего товара, поэтому в кабинете сквозняк, а зимой температура опускается до $+13^0$С! Кондиционера нет, из-за чего летом там бывает душно. Постоянно приходится отвлекаться на поставщиков, хотя для них отведено свое время, но они этого не соблюдают. Объем работы очень большой, поэтому скорость рабочего процесса такая, что пообедать бывает некогда, особенно в предпраздничные дни, когда товарооборот вырастает почти в 2 раза. Оснащенность рабочего места тоже оставляет желать лучшего: компьютер старый, часто ломается, процессы идут медленно; монитор тоже старый, маленький, нечеткий, из-за чего напрягаются глаза и портится зрение. Стул, на котором сидит товаровед, не крутится, что неудобно, когда приходят поставщики. В общем, много факторов можно поправить для улучшения работы товароведа через комфортную рабочую обстановку.

Для товароведа в Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» установлен регламент рабочего дня:

8.00-8.30 – переоценка товаров на текущий день

8.30-9.00 – формирование ценников

9.00-11.00 – работа с заявками по базе

11.00-13.30 – формирование заявок поставщиков по графику

14.00-15.30 – прием поставщиков

15.30-16.30 – работа в торговом зале

16.30-17.00 – работа с браком

Конечно, строго соблюдать такое расписание невозможно, но оно служит организующим ориентиром в работе товароведа. Бывает, много товара приходит

по новым ценам, тогда переоценка занимает гораздо больше времени. Или поставщики приходят не в свое время, тем самым нарушая распорядок дня. Поэтому товароведу часто приходится оставаться после работы, чтобы выполнить план на сегодня.

Анализ состояния организации труда менеджера торгового зала (МТЗ). Информация об условиях работы менеджера торгового зала:

Таблица 3

Условия труда менеджера торгового зала

Направление анализа и критерии оценки	Характер проявления		
Условия работы	Постоянно	Иногда	Редко
Неудобная или стесненная поза			+
Слишком большая скорость рабочего процесса	+		
Шум, создаваемый оборудованием		+	
Шум, создаваемый людьми	+		
Необходимость напряженного внимания	+		
Необходимость повышения голоса		+	
Жара	+		
Холод	+		
Духота	+		
Отвлечение внимания на клиентов		+	
Постоянное внимание начальства		+	

Дискомфорт от холода / жары		+	

Таблица 4

Окружающая обстановка

Параметр	Удобная	Располагающая	Неудобная
Освещение		+	
Вентиляция			+
Температура воздуха			+
Вибрация	+		
Меблировка		+	

Из таблиц №3 и №4 следует, что условия труда менеджера торгового зала не комфортные. Ему приходится работать много времени в торговом зале, обстановка там не спокойная, много покупателей, которые создают шум и отвлекают менеджера. Да и сам менеджер, бывает, мешает покупателям своей работой. Но это такая специфика работы, тут ничего нельзя изменить, выставлять товар на полки кто-то должен. В торговом зале нет кондиционеров, поэтому летом там очень душно и жарко. Также много работы проводится в подсобных помещениях, например, фасовка. Там, напротив, бывает холодно, так как открываются двери, через которые происходит погрузка и выгрузка товаров.

Но в целом рабочее время используется эффективно, потери времени по вине работников незначительные, по организационно-техническим причинам – тоже. Напротив, имеется большая загруженность работой как товароведа, так и менеджера торгового зала. Это происходит по причине того, что не хватает персонала на такой большой магазин.

Менеджеру торгового зала иногда приходится работать за кассой, если в магазине много покупателей, а кассиров не хватает. Также он может подменять менеджера на другой группе товаров, если тот отсутствует. Вообще для работы персонала магазинов ООО «Спектр-Сервис ККМ» характерна взаимозаменяемость. Кассир может заменить менеджера, менеджер обязан знать кассу, товаровед может фасовать продукты и заменять директора магазина. С моей точки зрения это, конечно, полезно, но это не должно быть нормой. Каждый должен заниматься своим делом. Вообще, я думаю, что такое происходит, когда экономят на работниках, на стоимости их труда. Поэтому часто работнику приходится задерживаться после окончания рабочего дня. Да качество работы значительно снижается при необходимости выполнять несколько операций, часто не связанных между собой. Ухудшается внимание, увеличивается время на выполнение одного вида работ и время на переход с одной на другую работы (например, товаровед должен выйти в торговый зал, в подсобное помещение). Также вынужденная частая смена видов работ не положительно сказывается на психологическом состоянии человека.

2.3 Основные направления по улучшению и совершенствованию нормирования труда на предприятии Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ»

В настоящее время необходимым условием социально - экономического развития общества является повышение эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полном учете интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности, и в первую очередь - в сфере труда.

В качестве одного из важнейших направлений реализации этих задач является нормативно - методическое и информационное обеспечение решения вопросов нормирования труда персонала предприятий (организаций) любой формы собственности и организационной структуры управления.

В настоящее время целесообразно использовать имеющиеся методики, нормативную базу, специальную литературу по нормированию труда, монографии, переводы зарубежной печати по данному вопросу и т.п.

Для российской экономики значимыми являются следующие направления совершенствования нормирования труда:

- разработка комплекса мер по рациональному использованию трудового потенциала работника;

- повышение обоснованности применяемых норм труда и их взаимозависимость с планированием, ценообразованием, организацией производства, определением численности работников и оценкой их трудового вклада;

- нормирование труда руководителей, специалистов и служащих предприятия.

Еще одно направление работы по совершенствованию труда - своевременный пересмотр норм. Нормы должны идти в ногу с вводом нового и модернизированного оборудования, с внедрением прогрессивных технологий и материалов, с улучшением конструкций изделий, усовершенствованием оснастки, инструментов, с повышением уровня механизации и автоматизации, рационализацией рабочих мест, с внедрением рационализаторских предложений и, наконец, корреспондироваться с отраслевыми, межотраслевыми нормативами по труду.

Каждое предприятие, использующее нормы труда, должно строить свою систему нормирования труда, которая может включать:

- законодательные акты страны в области организации и нормирования труда, предусматривающие функции органов государственного управления, обязанности работодателей по обеспечению обоснованности и равнонапряженности действующих норм труда;

- определение задач и выбор направлений совершенствования организации и нормирования труда в целом на предприятии, в его подразделениях, цехах и на рабочих местах;

- разработку системы нормативов и норм труда, включая требования к ним, основные положения, теоретические и методические основы комплексного обоснования;

- организационно-методические основы системы нормирования труда, качества действующих норм, трудозатрат, оценки условий труда на рабочем месте;

- критерии для пересмотра норм, прежде всего за счет усовершенствования производственного и трудового процессов;

- отражение вопросов организации и нормирования труда в трудовых соглашениях и договорах;

- методы исследования и комплексного проектирования трудовых процессов и оптимальных затрат рабочего времени;

- учет особенностей конкретного труда работников при различном его содержании и разных уровнях механизации (автоматизации): а) для основных рабочих различных профессий при разных формах организации труда и условиях производства; б) для вспомогательных рабочих; в) для специалистов; г) для служащих;

- обеспечение взаимосвязи нормирования и оплаты труда.

Кроме того, предприятию следует воспользоваться методической и нормативно - информационной помощью со стороны соответствующих структур управления трудом в форме консультативного обслуживания, проведения семинаров, курсов повышения квалификации, заключения договоров и пр.

На предприятии Краснознаменский филиал ООО «Спектр-Сервис ККМ» в первую очередь, я думаю, необходимо улучшить условия труда работников. Что касается менеджера торгового зала, то здесь в улучшении нуждается разве что климат на рабочем месте - необходимо поставить кондиционеры в торговом зале.

Остальные факторы, на мой взгляд, улучшить нельзя – такова специфика работы.

Но для товароведа, я считаю, в соответствии таблицей №2 нужно рационализировать либо ликвидировать рабочее место:

- поменять компьютер на более скоростной и менее шумный, большим объемом оперативной памяти

- поменять монитор на жидко-кристаллический (TFT, LCD-монитор)

- выдать специальные очки для компьютера

- поменять стул на удобное вращающееся кресло

- установить кондиционер

- решить вопрос с низкой температурой зимой в кабинете, утеплить его либо переместить специалистов в другое помещение

- нужно четко решить вопрос с поставщиками о времени, когда они могут приходить.

Также, я считаю, недопустимо, чтобы товаровед выполнял работу за других людей. Он не должен тратить свое рабочее время для работы на кассе, на фасовке, как это происходит иногда. Может быть, нужно уменьшить нагрузку на товароведа путем принятия в магазин еще одного, чтобы снизить интенсивность, а следовательно, и стрессовость работы. Но в таком случае снизится и зарплата, что, конечно, повлечет недовольство данных работников.

Внедрение данных решений позволит повысить эффективность использования трудового потенциала не только самого товароведа, но и увеличит общую продуктивность и эффективность работы фирмы. Ведь четкая организация труда данного специалиста, сбалансированный режим труда и отдыха, наличие времени, свободного от «текучки», позволяют ему разрабатывать меры по обеспечению режима экономии, повышению рентабельности, производительности труда и снижению издержек.

Заключение

В рыночной экономике рабочая сила является товаром. Каждый обладатель рабочей силы стремится продать ее на более выгодных условиях. Миллионы людей вступают в отношения найма.

Цену рабочей силы определяет рынок рабочей силы, на котором присутствует конкуренция как между продавцами рабочей силы, так и между покупателями.

Трудовой вклад каждого работника оценивается исходя из его сопоставления с мерой труда, которая устанавливается на предприятии с учетом требований общества к данному виду работы. Конкретно выражением меры труда являются нормы, отражающие различные стороны трудового процесса.

Нормирование необходимо при любой форме собственности, при любом производственном и трудовом процессе.

Проделанная работа позволяет сделать вывод о том, что в новых экономических условиях не только ужесточаются требования к качеству нормирования, но и создаются благоприятные условия для повышения его уровня.

Роль нормирования трудовых затрат на современном производстве чрезвычайно велика. На нормах основываются расчеты перспективных и текущих планов производства, производственные мощности предприятия и их потребность в рабочей силе и оборудования. С помощью норм выбираются рациональные варианты технологических процессов, конструкция оборудования, технологической и организационной оснастки, определяются пути развития и повышения рентабельности предприятия.

Нормирование имеет исключительно важное значение для улучшения организации труда, только зная действительно необходимые затраты рабочего времени на выполнение той или иной работы (операции приема), можно правильно рассчитать количество рабочих, правильно организовать их труд, согласовать работу всех производственных звеньев, рационально использовать оборудование.

Развитие производства не может быть эффективным без научно обоснованных систем организации и нормирования труда, планирования и управления организацией труда, применения прогрессивных норм и нормативов для организации труда на рабочих местах.

В рыночной экономике возрастает значение различных факторов, которые воздействуют на эффективность производства, так как в силу возрождающейся конкуренции результативность деятельности становится решающей предпосылкой существования и развития предприятий.

Среди факторов эффективности существенное место занимает организация труда. Так, даже самое современное оборудование и высокопроизводительная техника не дадут желаемого результата при низкой организации их обслуживания и, наоборот, при научной организации труда можно получить от соответствующего технического оснащения производства максимальный результат.

Являясь важной составной частью организации производственного процесса, организация труда, как самостоятельная область экономической работы на предприятии, имеет особое содержание, сферу исследования и методы изучения производственной деятельности человека.

Для успешного выполнения своих задач организация труда опирается на естественные науки и, прежде всего, физиологию, психологию труда и социологию. В процессе любого труда обязательно происходит мобилизация физиологических и психологических функций, и возникают социальные аспекты.

Это позволяет, с одной стороны, комплексно подходить к выбору оптимальных вариантов взаимодействия человека с техническими средствами производства, а с другой, глубоко дифференцируя сложные явления на простые, всесторонне их исследовать и путем моделирования находить наиболее эффективные решения.

Таким образом, организационное развитие предприятия (организации, фирмы), в том числе внедрение инноваций, возможно лишь при наиболее полной, комплексной и объективной оценке существующей системы организации труда.

Анализ уровня и эффективности организации труда – основа эффективного управления организацией труда и предприятием в целом.

В интересах предприятия его администрации следует предпринимать меры по привлечению сотрудников к совершенствованию нормирования труда. В процессе проведения анализа организации нормирования необходимо обратить внимание на такие формы и методы привлечения трудящихся к работе по нормированию труда, как поощрение рабочих за участие в пересмотре действующих и установление новых, более прогрессивных норм труда. Показатели масштабов и эффективности этой работы служит количество предложений рабочих по пересмотру норм и совершенствованию процессов труда, экономический эффект от их внедрения. Если поступившие предложения сгруппировать по профессиям и подразделениям, то станет ясно, где работа поставлена лучше, а где к ней относятся формально или недостаточно активно.

Выяснению причин состояния нормирования труда поможет рассмотрение применяемых форм и методов материального и морального поощрения работников за расширение сферы нормирования труда, внедрение технически обоснованных норм.

Вскрытые в ходе анализа резервы служат основой для разработки конкретных мероприятий по совершенствованию нормирования труда.

Процесс переосмысления основных экономических понятий как необходимая предпосылка экономической реформы не может не затронуть комплекса проблем нормирования труда. В отношении к этим проблемам выявились две достаточно определенные позиции. С одной стороны, весьма распространенными становятся представления о том, что нормы, тарифы, оклады, доплаты и т.д. – это атрибуты отживающей бюрократической системы, которые должны исчезнуть вместе с ней. С другой стороны, значительная часть специалистов убеждена, что без нормирования труда и элементов тарифной системы эффективное управление общественным производством и распределением материальных благ невозможно.

Среди мероприятий по совершенствованию нормирования труда важное место занимают вопросы улучшения организации нормирования, укомплектования предприятия нормировщиками, повышения их квалификации, правильной их расстановки и использования, улучшения порядка пересмотра норм и т.д.

Совершенствование нормирования труда достигает наивысших результатов в том случае, когда оно осуществляется одновременно с доведением организационно-технических условий производства до предусмотренного нормативами уровня, если своевременно проводится необходимая подготовка персонала, повышение его квалификации, освоение новых приемов и методов труда, улучшение санитарно-гигиенических условий труда, повышение безопасности работ, повышение содержательности и привлекательности труда.

Анализ и совершенствование нормирования труда – задача постоянная. Они должны проводиться планомерно и регулярно, с тем чтобы поддерживался высокий уровень обоснованности норм труда и максимально возможный охват ими работающих. Только в этом случае нормы труда будут выполнять свою важнейшую функцию – быть мерой труда.

По данным таблиц, представленных во второй главе работы, большинство проблем в организации работы Краснознаменского филиала ООО «Спектр-Сервис ККМ» происходит вследствие неукомплектованности кадрами. В настоящее время текучесть кадров – это актуальная проблема. Профессия продавца и вообще работника магазина не пользуется популярностью. Как известно, сегодня рабочие специальности являются непрестижными среди молодежи. В магазине работает много студентов, которые покидают его после завершения учебы. Многих не устраивает размер заработной платы, который за последние полтора года существенно снизился в связи с экономической ситуацией в стране. К счастью, в данный момент имеет место тенденция к повышению зарплаты, что должно увеличить число желающих работать в магазинах ООО «Спектр-Сервис ККМ». Персоналу магазина часто приходится подменять друг друга, что тоже не способствует психологическому спокойствию и комфорту на работе. Получается

замкнутый круг: людей в магазине мало, много недовольных такими условиями работы, увольняются, приходят другие, опять нужно работать «за двоих», снова уходят.

Вообще, на мой взгляд, эту проблему необходимо решить путем вкладывания денежных средств в улучшение условий труда работников и повышение заработной платы. Станет больше желающих работать в магазине, организация улучшится вследствие уменьшения нагрузки на отдельного человека, покупатели будут более довольны, следовательно, увеличится прибыль.

Достижение высокой эффективности использования рабочего времени невозможно без активной поддержки руководства, грамотной системы мотивации, соответствующего отношения к технике безопасности, охране труда, трудовой дисциплине.

Список использованных источников:

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 05 янв. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 21.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // на основе изменений, внесенных Федеральным законом от 01.05.2016 N 132-ФЗ.
3. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ (ред. от 23.05.2016) «О бухгалтерском учете» //СПС «Консультант Плюс» 2016.
4. Федеральный закон от 19.03.1991 №1032-1-ФЗ (ред. От 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации»//СПС «Консультант Плюс» 2016.
5. Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в Российской Федерации (в ред. Приказов Минфина РФ от 30.12.1999 № 107н, от 24.03.2000 № 31н, от 18.09.2006 № 116н,от 26.03.2007 № 26н, от 25.10.2010 № 132н, от 24.12.2010 № 186н) // СПС «Консультант Плюс» 2016.
6. Постановление об утверждении единой формы бухгалтерского учета гуманитарной помощи (содействия) №ГП-1 и указаний по ее заполнению от 03.04.2001 N 21/29н//СПС «Консультант Плюс» 2016.
7. Бойчук, Н.И. Организация и нормирование труда: учебно-методический комплекс//Н.И. Бойчук, 2015. -187с.
8. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: учебник//М.И.Бухалков, 2016-380с.
9. Бычин, В.Б. Нормирование труда: учебник//В.Б.Бычин, С.В.Малинин, Е.В.Новикова, 2016-348с.
10. Горелов, Н. А.Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум// Н.А.Горелов, 2016 - 400с.
11. Ивановская, Л.В. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие// Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова, В.М. Свистунов, 2016. -52с.
12. Касьянова, Г.Ю. Нормы труда: применение в целях оптимизации: практические рекомендации// Г.Ю. Касьянова, 2014. – 300с.

13. Касьянова, Г.Ю. Охрана труда : Универсальный справочник//Г.Ю. Касьянова, 2016. -250с.

14. Кибанова, А.Я. Организация, нормирование и регламентация труда персонала//А.Я.Кибанова, 2016. – 50с.

15. Лайкам, К.М. Труд и занятость в России: официальное издание//К.М.Лайкам, 2015-230с.

16. Пашуто, В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учебно - практическое пособие//В.П. Пашутко, 2016. -320 с.

17. Рофе, А.И. Организация и нормирование труда: учебное пособие//А.И. Рофе, 2016. -221с.