

# **Тема 1.3**

## **Основы организации и нормирования труда**



### **ЧАСТЬ 1**

## **ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**

# Вопросы в теме:



- Основные задачи и принципы организации труда, ее особенности на железнодорожном транспорте.
- Основные направления совершенствования организации труда на станции.
- Значение и задачи бригадной формы организации труда.
- Структура кадров, движение кадров, списочная численность персонала и показатели ее измерения.

# Основные задачи и принципы организации труда, ее особенности на железнодорожном транспорте.



На организацию труда железнодорожников оказывают влияние особенности организации производственного процесса на железнодорожном транспорте:

- непрерывность перевозочной работы;
- территориальная разобщенность работников;
- работа значительной части железнодорожников имеет разъездной характер.



## Наиболее распространенная форма организации труда на железнодорожном транспорте - по графикам.



- Труд значительной группы работников направлен на обеспечение бесперебойного движения поездов, которое регламентируется графиком движения поездов и расписанием.
- На основе графиков и расписания движения поездов разрабатывают графики работы локомотивных бригад, проводников пассажирских вагонов.
- Графиком определяется время работы и отдыха железнодорожников, а в ряде случаев - и содержание работы.
- Неукоснительное соблюдение графиков работы является важнейшим требованием правильной организации труда на предприятиях, связанных с организацией перевозочного процесса.

# Организация труда



Организация труда на предприятии представляет собой комплекс мероприятий, обеспечивающих рациональное использование рабочей силы:

- расстановку исполнителей в процессе производства;
- разделение и кооперацию труда;
- организацию рабочих мест;
- нормирование и стимулирование труда.

# Организация труда направлена на решение взаимосвязанных групп задач:



- экономических (экономия ресурсов, повышение качества продукции, рост результативности производства);
- психофизиологических (сохранение в процессе труда здоровья и устойчивой работоспособности человека, обеспечение содержательности труда);
- социальных (повышение привлекательности труда).



# Разделение и кооперация труда

## *Разделение труда*

- это разграничение и обособление различных видов трудовой деятельности в процессе совместного труда.



# Формы разделения труда



- Технологическое
- Функциональное
- Квалификационное



# Технологическое



- Разделение производственного процесса на отдельные части – фазы, технологические процессы, работы, операции.

# Функциональное



- Распределение исполнителей по группам в соответствии с их ролью в процессе производства. Выделяют группы: основные и вспомогательные рабочие, руководители(АУР), специалисты (ИТР), служащие.

# Квалификационное



- Разделение работающих по профессиям и специальностям, а внутри них – по группам сложности труда (разрядам, классам, категориям)

# Профессия



- **Определенный род деятельности человека, владеющий комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.**
- **Например: машинист локомотива, слесарь, токарь.**

# Специальность



- Конкретизация трудовой деятельности в рамках данной профессии.
- Например: машинист локомотива – машинист электровоза , машинист тепловоза.
- Если функции по определённой специальности охватывают всю сферу трудовой деятельности работника, то эта специальность соответствует профессии
- Например: составитель поездов, дежурный стрелочного поста.

# Кооперация труда



## *Кооперация труда*

- форма организации при которой исполнители объединяются для планомерного совместного участия в одном или разных процессах.



# **Экономическая выгода кооперированного труда людей**

**Одновременный  
труд  
многих людей  
позволяет  
выполнять  
такую работу,  
которая  
непосильна для  
отдельных лиц**

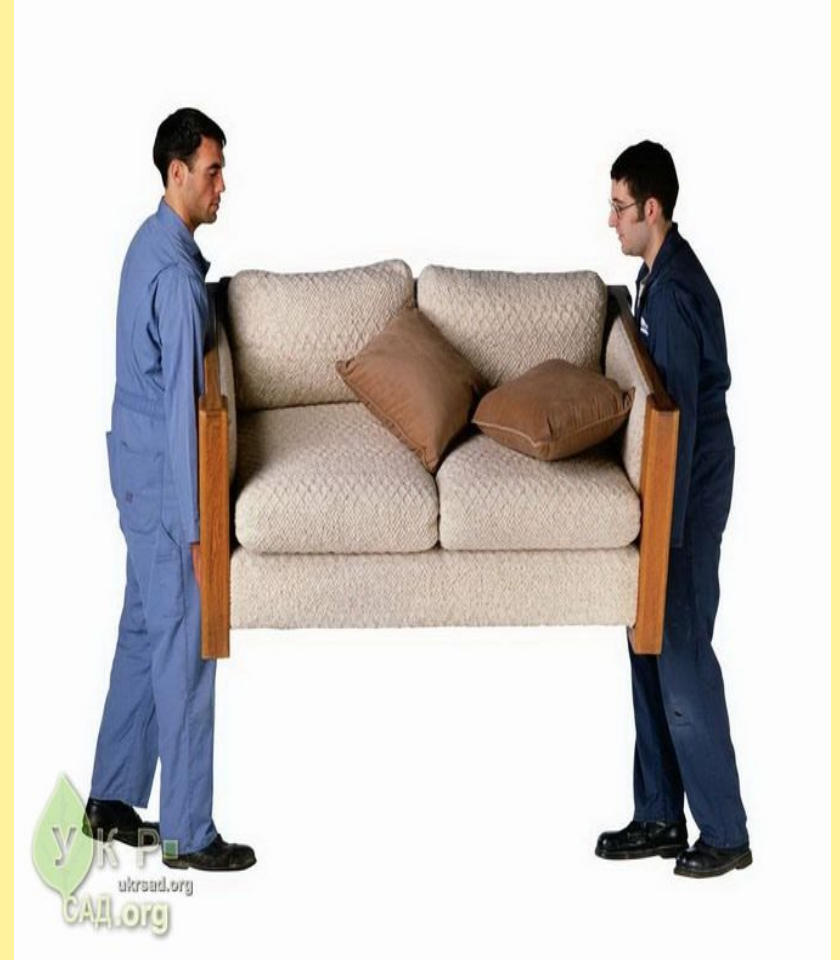
**В совместном  
труде лучше  
используется  
рабочая сила**

**Развивается  
состязательность  
и инициатива  
в труде,  
а также  
чувство  
коллективизма**

**Уменьшаются  
затраты  
средств  
производства  
(в расчете  
на единицу  
продукции  
или человека)**



# Кооперация труда





# Формы кооперации трудовой деятельности



- Межцеховая (цеха и службы)
- Внутрицеховая (участки и службы)
- Внутриучастковая (исполнители и бригады)
- Внутрибригадная (между членами бригады)

# Бригадная форма организации труда.



- В структурных подразделениях железнодорожной компании широкое распространение получила бригадная форма организации труда.
- Бригады нашли свое применение при эксплуатации локомотивов (локомотивные бригады), а также при ремонте подвижного состава (при этом создаются бригады из рабочих разных профессии и специализированные бригады, состоящие из рабочих одной или нескольких родственных профессий).
- Организуются бригады в путевом хозяйстве, в механизированных дистанциях, погрузочно-разгрузочных работ и в других структурных подразделениях, организующих перевозочную деятельность.



# Классификация производственных бригад



- 1. Специализированная бригада** – состоит из рабочих одной специальности или профессии и выполняет однородные виды работ. (например, бригада маляров в вагонном депо)
- 2. Комплексная бригада** – работники нескольких профессий выполняют комплекс технически разнородных, но взаимосвязанных видов работ (маневровая работа)

# Классификация производственных бригад



3. **Сквозная (суточная) бригада** – рабочие двух и более смен, работающих в одной и той же рабочей зоне и на том же оборудовании.
4. **Сменная бригада** – работники одной смены.
5. **Укрупненная бригада** – состоит из отдельных профессиональных групп рабочих и выполняет технологически законченный цикл работ.

# Кадры предприятия: классификация и показатели движения



**Персонал предприятия** - совокупность физических лиц, состоящих в отношениях, регулируемых договором найма.

Он представляет собой коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям.

# Работники подразделяются на:



- промышленно-производственный персонал;
- персонал не промышленных организаций - в основном работники жилищно-коммунального хозяйства, детских и лечебно-санитарных учреждений, принадлежащих предприятию.



- **К специалистам** относятся лица, осуществляющие техническое и организационное обслуживание, руководство производством и обслуживанием.  
**К руководителям** относят работников, занимающих должности руководителя предприятия.  
**Младший обслуживающий персонал (МОП)** - это работники, выполняющие работы по поддержанию чистоты на предприятии, по обслуживанию аппарата управления, а также другие подсобные рабочие (дворник).



- **К ученикам** относятся лица, проходящие производственное обучение или частично участвующие в производстве.  
**Пожарно-сторожевая охрана** включает рабочих, которые охраняют предприятие (сторож).
- **К служащим** относятся работники, осуществляющие финансово-расчетные, снабженческо-сбытовые и другие функции.





- **К рабочим** относят работников предприятия, непосредственно занятых созданием материальных ценностей или оказанием производственных и транспортных услуг.
- Рабочие подразделяются **на основных и вспомогательных**.
- К основным относят тех, кто непосредственно выполняет производственные процессы по изготовлению продукции, а к вспомогательным - рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования, транспортировкой материалов, работающих в основных цехах.



- Квалификация работника определяется уровнем специальных знаний и практических навыков и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

# Количественная характеристика трудовых ресурсов



- **Количественная характеристика трудовых ресурсов (персонала) предприятия в первую очередь измеряется такими показателями, как списочная и среднесписочная численность работников.**

## Основной круг параметров или характеристик, определяющих качество труда:



- а) **экономические** (сложность труда, квалификация работника, отраслевая принадлежность, условия труда, трудовой стаж);
- б) **личностные** (дисциплинированность, наличие навыков, добросовестность, оперативность, творческая активность);
- в) **организационно-технические** (привлекательность труда, насыщенность оборудованием, уровень технологической организации производства, рациональная организация труда);
- г) **социально-культурные** (коллективизм, социальная активность, общекультурное и нравственное развитие).

# Показатели наличия и движения персонала предприятия.



- Численность персонала предприятия не остается постоянной. Она непрерывно меняется вследствие того, что предприятие в течение определенного периода осуществляет наем и увольнение работников.
- Поэтому различают понятия
- "списочный состав",
- "среднесписочный"
- "явочный состав работников".

# Списочная численность работников предприятия



- - это численность работников списочного состава на определенное число или дату с учетом принятых и выбывших в этот день работников.
- В списочный состав включаются все работники, принятые на постоянную работу, сезонную и временную работу сроком один день и более со дня зачисления их на работу.
- В этом списке каждый календарный день учитываются как фактически работающие, так и отсутствующие по каким-либо причинам.
- Трудовые книжки таких работников находятся в кадровой службе предприятия, а в приказе о назначении на работу оговорено, что речь идет о штатной должности.

# *Явочная численность*



- - это количество работников списочного состава, явившихся на работу. Разница между явочным и списочным составом характеризует количество целодневных простоев (отпуска, болезни, командировки и т.д.)

# *Среднесписочная численность*



- работников за месяц определяется путем суммирования численности работников списочного состава за каждый календарный день месяца, включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на количества календарных дней месяца.



# Показатели, характеризующие оборот кадров:



1) коэффициент приема кадров ( $K_{\Pi}$ ) - отношение принятых работников ( $Ч_{\Pi}$ ) к среднесписочному числу ( $Ч_{с}$ ):

$$K_{\Pi} = Ч_{\Pi} / Ч_{с};$$

2) коэффициент выбытия кадров ( $K_{В}$ ) - отношение числа выбывших ( $Ч_{В}$ ) к среднесписочному числу работников:

$$K_{В} = Ч_{В} / Ч_{с};$$

# Показатели, характеризующие оборот кадров



3) коэффициент текучести ( $K_T$ ) - отношение выбывших по причинам ( $Ч_{BT}$ , собственному желанию, за прогул, другие нарушения) к среднесписочному:

$$K_T = Ч_{BT} / Ч_c;$$

4) коэффициент замещения ( $K_3$ ) - отношение разности числа принятых и выбывших к среднесписочному составу:

$$K_3 = (Ч_{П} - Ч_{В}) / Ч_c;$$

# Показатели, характеризующие оборот кадров



- 5) коэффициент постоянства кадров ( $K_{\text{пост}}$ ) - отношение лиц, состоящих в списочном составе весь календарный год ( $Ч_{\text{к}}$ ), к среднесписочной численности:

$$K_{\text{пост}} = Ч_{\text{к}} / Ч_{\text{с}}$$

