

Лекція 8

Виробничий процес і організація праці

Виробничий процес являє собою сукупність окремих процесів праці, спрямованих на перетворення сировини й матеріалів у готову продукцію. Зміст процесу виробництва впливає на побудову підприємства і його виробничих підрозділів. Виробничий процес є основою діяльності будь-якого підприємства. Виробничий процес включає ряд технологічних, інформаційних, транспортних, допоміжних, сервісних і інших процесів. Виробничі процеси складаються з основних і допоміжних операцій.

Операція – частина виробничого процесу, виконувана на одному робочому місці. Сукупність основних операцій називають звичайно технологічним процесом. Він становить основну частину виробничого процесу. Характер технологічного процесу найбільшою мірою визначає організаційні умови виробництва – побудову виробничих підрозділів, характер і розміщення складів і комор, напрямок і довжину транспортних маршрутів.

Наукова організація праці (НОП) є складовою частиною організації виробництва на підприємствах будь-якої форми власності. Більше високий рівень організації праці забезпечує підвищення економічної ефективності виробництва без значних додаткових капітальних витрат.

Під науковою організацією праці розуміється сукупність заходів, спрямованих на планомірне й найбільш доцільне використання працівників з метою досягнення високої продуктивності, така організація, при якій практичному впровадженню конкретних заходів передує ретельний науковий аналіз трудових процесів і умов їхнього виконання, а самі практичні міри базуються на досягненнях сучасної науки й передової практики, а рішення практичних питань організації праці опирається не на суб'єктивні, емпіричні оцінки й рішення, не на довільні прийоми й методи, а на всю сукупність досягнень науки й практики на сучасному етапі, що забезпечують найбільш раціональну, ефективну організацію трудових процесів.

Наукова організація праці на виробництві вирішує завдання, яке можна розділити на економічне, психофізіологічне й соціальне.

Економічні завдання НОП спрямовані на досягнення високого рівня продуктивності праці за рахунок поліпшення використання живої праці. Поліпшення використання живої праці, відповідно, забезпечується як за рахунок екстенсивних (усунення прямих втрат робочого часу), так і за рахунок інтенсивних факторів (раціоналізації прийомів і методів праці, удосконалення організації робочих місць і т.д.).

Психофізіологічні завдання НОП складаються в забезпеченні найбільш сприятливих умов для нормального функціонування й відтворення робочої сили, для збереження здоров'я й працездатності працюючих.

Соціальне завдання НОП полягає в створенні умов для всілякого підвищення ступеня змістовності й привабливості праці.

На рівень організації праці, а відповідно й на рівень продуктивності праці, впливають численні фактори. До основних з них можна віднести:

- рівень розвитку техніки виробництва;
- ступінь досконалості застосовуваної технології;
- форми організації виробничих процесів;
- форми й методи керування виробництвом;
- стан внутрішньозаводського планування виробництва;
- стан матеріально-технічного забезпечення підприємства;
- форми обслуговування виробництва;
- облік вимог НОП на стадії проектування підприємства, устаткування й технологічних процесів.

Зміст наукової організації праці розкривається в основних напрямках по її удосконалення. До числа найважливіших напрямків ставляться:

- 1) удосконалення форм поділу й кооперації праці;
- 2) поліпшення організації й обслуговування робочих місць;
- 3) раціоналізація прийомів і методів праці;
- 4) удосконалення практики мотивації праці;
- 5) поліпшення підготовки й підвищення кваліфікації кадрів;

- б) поліпшення умов праці;
- 7) зміцнення дисципліни праці;
- 8) організація праці керівників і фахівців;
- 9) удосконалення нормування праці.

1. *Удосконалення форм поділу праці* припускає реалізацію трудових процесів по функціональних, професійних і кваліфікаційних ознаках.

Функціональний поділ праці на підприємстві припускає відокремлення окремих груп працівників залежно від їхньої ролі на виробництві. Найбільш численна група – це робітники. У свою чергу, ця група ділиться на підгрупи основних і допоміжних робітників. Усередині кожної функціональної групи відбувається поділ праці між працівниками залежно від їхньої професії й спеціальності. Такий поділ називається професійним. У професійних групах відбувається подальший поділ праці між працівниками залежно від їхньої кваліфікації. Цей вид поділу праці називається кваліфікаційним.

Удосконалення форм поділу праці повинне приводити в остаточному підсумку до скорочення загальних витрат праці.

Під впливом науково-технічного прогресу, механізації й автоматизації виробництва все більшою мірою функції робітника переходять до машин, відбувається згладжування границь між професійними групами. Тому при проектуванні раціональних форм поділу праці все частіше прибігають до сполучення професій, спеціальностей і функцій, домагаючись, таким чином, істотної економії праці й підвищення його продуктивності.

2. *Поліпшення організації й обслуговування робочих місць* припускає забезпечення робочого місця засобами й предметами праці і їхнє розміщення у встановленому порядку. Організація й обслуговування робочих місць включає забезпечення робочих місць всіма видами енергії, сировиною, матеріалами й напівфабрикатами, інструментом і пристосуваннями, налагодженням, підналагодженням і ремонтом устаткування, контролем якості продукції, виробничим інструктажем і послугами санітарно-гігієнічного й виробничо-побутового характеру.

3. *Раціоналізація прийомів і методів праці* припускає впровадження прогресивних і високопродуктивних прийомів і методів, застосовуваних передовими робітниками.

4. *Удосконалення практики мотивації праці* умовно можна підрозділити на матеріальне й моральне стимулювання діяльності працівників, спрямованої на досягнення цілей організації. До матеріальних стимулів ставляться всі види матеріального заохочення працівників за досягнутими трудові показники.

До морального стимулювання відносяться всі види морального заохочення: заохочення досягнутих працівниками результатів, делегування підлеглим додаткових прав і повноважень, просування по службі, забезпечення навчання й перепідготовки працівників, заохочення творчої ініціативи.

5 *Поліпшення підготовки й підвищення кваліфікації кадрів* включає відповідному профілю підприємства професійний відбір, підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації кадрів на підприємстві. Підготовка й перепідготовка кадрів може здійснюватися не на самому підприємстві, а на різних курсах, семінарах, у вузах за рахунок засобів підприємства.

6. *Поліпшення умов праці* забезпечує не тільки «цивілізовану» організацію праці, коли працівник розглядається не просто як робоча сила, придаток до машини, а як людина, що вимагає певних умов для свого існування й, що забезпечує в кінцевому підсумку підвищення продуктивності праці.

Під умовами праці розуміється те зовнішнє середовище, у якому трудиться працівник, та виробнича обстановка, що оточує його на виробництві. Умови праці визначаються багатьма санітарно-гігієнічними, психофізіологічними й соціальними факторами.

7. *Зміцнення дисципліни*. Дисципліна праці припускає сумлінне виконання працівниками покладених на них обов'язків з раціонального використання знарядь праці, робочого часу, дотримання режимів, послідовності й способів обробки предметів праці, підвищення його продуктивності, поліпшення якості продукції, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки.

Дисципліна праці – широке поняття, що включає в себе технологічну, виробничу й трудову дисципліну.

Технологічна дисципліна передбачає точне дотримання режимів, послідовності й способів ведення технологічних процесів.

Виробнича дисципліна припускає безумовне виконання розпоряджень і вказівок керівного персоналу, дотримання правил охорони праці, техніки безпеки, виробничої санітарії, своєчасність забезпечення виконавців сировиною, матеріалами, інструментами, чіткий розподіл виробничих завдань, ощадливе відношення до матеріальних цінностей.

Трудова дисципліна передбачає суворе дотримання працівниками правил установленого внутрішнього трудового розпорядку (своєчасного початку зміни, обідньої перерви, перерв на відпочинок і особисті потреби). У сучасних умовах висококомунікованого виробництва найменше порушення трудової дисципліни, що викликає втрати робочого часу, збиває робочий ритм, впливає на весь хід виробничого процесу.

8. *Організація праці керівників і фахівців.* Працівники, зайняті в сфері керування підприємством, умовно діляться на три основні групи: керівники, фахівці й технічні виконавці.

Керівники підрозділяються на лінійні й функціональні. Лінійні керівники (директор, начальник цеху, майстер тощо) відрізняються тим, що замикають на себе рішення всіх без винятку питань, що стосуються керованих ними колективів. Функціональні керівники замикають на себе рішення питань тільки за певною функцією. Функціональними керівниками є головні фахівці (головний конструктор, головний технолог тощо) і керівники функціональних підрозділів (начальники планово-економічного відділу, відділу організації праці й заробітної плати, маркетингу тощо).

Важлива роль у підвищенні ефективності праці фахівців належить механізації й автоматизації процесів керування. В основному це роботи з одержання, обробки, розмноження, зберігання й відтворення інформації, роботи з автоматизації складних розрахунків.

Раціональна організація праці фахівців припускає таке положення, при якому кожний працівник чітко представляє те, що він повинен робити, що входить у коло його обов'язків.

Фахівці, також як і керівники, повинні систематично підвищувати свою кваліфікацію, проходячи досить фундаментальну перепідготовку не менш чим раз у три роки.

Сутність і організація нормування праці

Під нормуванням праці розуміється встановлення міри витрат праці у вигляді норм праці на виготовлення певних операцій (одиниць продукції) або виконання певного обсягу робіт у найбільш раціональних організаційно-технічних умовах.

Основними функціями нормування праці є:

- встановлення міри праці для окремих працівників і виробничих колективів у цілому;
- визначення розмірів винагороди (оплати) відповідно до кількості витраченої праці;
- оптимізація варіантів технологічних процесів, організації виробництва й праці, що забезпечують найменші витрати праці;
- обґрунтування показників при розробці поточних і перспективних планів виробництва (виробничої програми, потужності, чисельності робітників, фонду заробітної плати, собівартості, продуктивності праці й т.д.);
- виявлення внутрішньовиробничих резервів росту продуктивності праці;
- оцінка економічної ефективності нової техніки, конструкторських, технологічних і організаційних рішень раціоналізації виробництва.

Норми праці за ступенем їхнього обґрунтування поділяються на науково-обґрунтовані (технічно обґрунтовані), хронометражні й дослідно-статистичні.

Науково-обґрунтовані (технічно обґрунтовані) норми часу й норми виробітку встановлюються, як правило, аналітичним методом. Аналітичний метод нормування праці характеризується:

- ❖ розчленуванням нормованої роботи (операції) на технологічні елементи, комплекси трудових прийомів, трудові прийоми й окремі трудові рухи й дії (трудова елементи);
- ❖ вивченням виробничих можливостей устаткування в цехах, більш продуктивного його використання, аналізом доцільності застосовуваних форм і методів організації праці й оснащення робочого місця;

❖ розробкою раціональних режимів роботи, складу й послідовності виконуваних трудових елементів;

❖ використанням нормативів машинного часу, нормативів, режимів роботи устаткування (при використанні нормативів, метод встановлення норм називається аналітично-розрахунковим).

Під робочим часом розуміється час, протягом якого виконується або повинна виконуватися доручена людині робота.

Сукупність робочого часу за певний період називається фондом часу. З розрахунку наявного фонду часу планується виробництво.

З метою нормування праці вивчаються витрати робочого часу й виявляються його втрати. Під втратами робочого часу розуміються непродуктивні витрати.

Контрольні запитання

1. Охарактеризувати структуру виробничого процесу та його зміст.
2. В чому полягає мета запровадження наукової організації праці та її зміст?
3. Що складає основні функції нормування праці??