

## Анализ уровня организации труда на предприятии

*Одородько Елена Александровна*

*Приамурский государственный университет имени Шолом-Алейхема*

*Студент*

### Аннотация

Целью статьи является проведение анализ уровня организации труда на предприятии. При подготовке научной статьи были использованы методы экономического и статистического анализа, наблюдения, сравнения. Результат исследования – проведен анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами.

**Ключевые слова:** персонал, трудовые ресурсы, организация труда, производительность труда

## Analysis of the level of organization of labor at the enterprise

*Odorodko Elena Alexandrovna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

### Abstract

The purpose of the article is to analyze the level of labor organization at the enterprise. When preparing a scientific article, methods of economic and statistical analysis, observation, and comparison were used. The result of the study is an analysis of the provision of the organization with labor resources.

**Keywords:** personnel, labor resources, labor organization, labor productivity

Организация труда включает внедрение наиболее рациональных методов и приемов выполнения работ, установление норм труда, организацию оплаты труда и стимулирования труда, обеспечение необходимой трудовой дисциплины, способствующей четкому выполнению каждым работником возложенные на него обязанности и слаженность в работе всего коллектива, создание необходимых санитарно-бытовых и производственно-бытовых условий, регламентация режима труда и отдыха [2].

Актуальность научной статьи заключается в следующем: организация труда - неотъемлемая часть экономики труда - это организация труда людей в производственном процессе. Он способствует рациональному соединению оборудования и персонала, оптимизирует эффективное использование человеческого труда, обеспечивает сохранение здоровья работающих и повышает удовлетворенность трудом за счет изменения его содержания.

Обзор исследования. Вопросы организации труда на предприятии рассматривались в трудах следующих авторов: Е.В. Ширинкина, А.Д. Бояров, М.Н. Волкова, И.З. Гарафиев, С.С. Чернов, М.Б.Чиркова.

Целью статьи является проведение анализ уровня организации труда на предприятии.

Организация труда есть, с одной стороны, система производственных отношений рабочих со средствами производства и друг с другом, образующая определенный порядок процесса труда, который состоит из разделения труда и его кооперации между работниками, организация рабочих мест и организация их содержания, рациональные методы и приемы труда, разумные нормы труда, его оплата и материальное стимулирование, планирование и учет труда, что обеспечивается подбором, подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации кадров, создание безопасных для здоровья условий труда, а также воспитание трудовой дисциплины. Организация труда же представляет собой действия по установлению, упорядочению или изменению порядка осуществления процесса труда и связанных с ним производственных взаимодействий работников со средствами производства и друг с другом [4].

Персонал ПМК «Биробиджанводстрой» – это личный состав организации, работающий по найму и обладающий определенными признаками. В ПМК «Биробиджанводстрой» по состоянию на 31.12.2021 года работает 99 сотрудников. Квалификация трудовых ресурсов непосредственно влияет на качество выполняемых работ и предоставляемых услуг.

Кадровая политика обеспечивает сохранение и пополнение персонала организации.

Обеспеченность персоналом ПМК «Биробиджанводстрой» представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Обеспеченность персоналом ПМК «Биробиджанводстрой» в 2019 – 2021 гг.

Категория работников	Численность персонала						Обеспеченность трудовыми ресурсами, %		
	2019 год		2020 год		2021 год		2019 год	2020 год	2021 год
	факт	план	факт	план	факт	план			
Численность персонала	97	100	99	110	99	125	97,0	90,0	79,2
Управленческий персонал	15	15	18	15	15	15	100,0	120,0	100,0
Производственный персонал	82	85	81	95	84	110	96,5	85,3	76,4

Проанализировав обеспеченность персоналом ПМК «Биробиджанводстрой», мы должны отметить, что в течение 2019 – 2021 гг. в организации не было полной укомплектованности персонала. Так, в 2019

году укомплектованность персоналом в ПМК «Биробиджанводстрой» составила 97,0%, в 2020 году – 90,0%, в 2021 году – 79,2%. В 2019 и 2021 году ПМК «Биробиджанводстрой» в полном объеме (100,0%) было укомплектовано управленческим персоналом, а в 2020 году укомплектованность управленческим персоналом составила 120,0%.

Наиболее обобщающим показателем производительности труда является среднегодовая выработка продукции одним работающим. Величина его зависит не только от выработки рабочих, но и от удельного веса последних в общей численности промышленно-производственного персонала, а также от количества отработанных ими дней и продолжительности рабочего дня. Так как численность персонала в 2020 – 2021 гг. не менялась, то проанализируем 2019 и 2021 годы.

Таблица 2 – Анализ эффективности использования рабочего времени в ПМК «Биробиджанводстрой»

Показатель	На одного рабочего		Отклонение 2021/2019
	2019	2021	
1.Календарное количество дней	365	365	-
2.В том числе: праздничные и выходные дни	118	118	-
3.Номинальный фонд рабочего времени, дни (1-2)	247	247	-
4.Неявки на работу, дни	80	82	+2
5.В том числе: ежегодные отпуска	30	30	-
6.отпуска по учебе	12	15	+3
7.отпуска по беременности и родам	-	-	-
8.дополнительные отпуска с разрешения администрации	6	9	+3
9.болезни	14	8	-6
10.прогулы	12	16	+4
11.простои	6	4	-2
12.Явочный фонд рабочею времени, дни (3-4)	167	165	-2
13.Продолжительность рабочей смены, ч	8	8	-
14. Бюджет рабочею времени, ч (12 x 13)	1336	1320	-16
15.Внутрисменные простои, ч	8	10	+2
Средняя продолжительность смены	7,95	7,8	-0,15
16.Полезный фонд рабочего времени, ч (14-15)	1328	1310	-18

Таким образом, в ПМК «Биробиджанводстрой» наблюдается сокращение эффективности использования рабочего времени, сокращается полезный фонд рабочего времени (в основном за счет увеличения дней неявки на работу, а также увеличения внутрисменных простоев).

Анализ недостатков сложившейся структуры в организации обусловил необходимость провести следующие мероприятия по совершенствованию организационной структуры управления.

В процессе проведения мероприятий, направленных на обеспечение прибыльности организации необходимо создать надежную социально-экономическую систему. Создать такого рода систему возможно только на

основе поэтапных преобразований; на каждом этапе необходимо получить результаты, обеспечивающие дальнейший экономический рост.

Кадры являются наиболее ценной и важной частью производительных сил общества. В целом эффективность производства зависит от квалификации рабочих, их расстановки и использования, что влияет на объем и скорость роста выпускаемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование персонала напрямую связано с изменением показателя производительности труда.

Кроме того, рекомендуется ввести автоматизированную отчетность в государственные органы (пенсионный фонд, налоговую инспекцию и др.). Отчетность составляется как в бумажном, так и в электронном виде. Пользователями системы управления персоналом являются не только исполнители, рядовые сотрудники подразделений, руководители, поэтому существует иерархия доступа к информации. Каждый сотрудник имеет доступ только к определенной информации и получает только те отчеты, которые ему необходимы в соответствии с его функциями.

В данной работе проведен анализ уровня организации труда на предприятии.

### **Библиографический список**

1. Бояров А.Д., Волкова М.Н., Гарафиев И.З., Чернов С.С., Чиркова М.Б. и др. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами. Новосибирск, 2009. 344 с.
2. Майстер В.А., Ширинкина Е.В. Роль интеллектуального капитала в технологическом оснащении производства // Надежность и качество сложных систем. 2016. № 1 (13). С.107- 113.
3. Ширинкина Е.В. Идентификация и оценка факторов среды формирования человеческого капитала // Современная научная мысль. 2016. № 6. С. 144-150.
4. Ширинкина Е.В. Организация оплаты труда по системе эффективного контракта научно-педагогических работников // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2018. Т. 7. № 4. С. 22-25.