федеральное агентство по образованию

ГОУ ВПО «Российский государственный торгово-экономический университет»

челябинский институт (филиал)

Кафедра коммерции и маркетинга

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

по дисциплине «Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях»

Вариант 8

Выполнил: студент 2 курса

специальности «Экономика и

управление на предприятии

торговли и общественного

питания»

заочной формы обучения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Е.И. Меркулова

Проверил: преподаватель

доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н. А. Подобед

Челябинск 2009

**Содержание**

1. Введение………………………………………………………………..…3
2. Понятие организации труда………………………………………….….4
3. Основные формы бригад………………………………………6
4. Формы организации труда……………………………….…...14
5. Бригадная форма организации труда……………………………….....18
6. Заключение……………………………………………………………...22
7. Список литературы……………………………………………………..23

**ВВЕДЕНИЕ.**

В условиях рыночной экономики возникает объективная необходимость в повышении роли организации труда. С появлением предприятий различных форм собственности, расширением их прав результативность их деятельности и заработная плата работников прямо зависят от эффективного использования факторов производства. А этого можно добиться, лишь используя возможности совершенствования организации труда. Это наиболее целесообразный путь, не требующий существенных затрат. Как показывает практика, сокращение затрат труда, как правило, обеспечивает одновременное снижение затрат на единицу продукции. В результате достигается снижение себестоимости продукции даже на предприятиях с низкой долей заработной платы в ее составе.

Современный уровень развития производительных сил, характеризующийся использованием сложной и разнообразной техники и технологии производства, большими масштабами выпуска продукции, многономенклатурной кооперацией, предполагает совместный труд большого количества людей. Такой труд невозможен *без организации* труда, выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе. Во всех сферах человеческой деятельности и во все времена лучше организованный труд при прочих равных условиях обеспечивал достижение более высоких результатов.

Значение организации труда возрастает по мере развития рыночных отношений, способствующих возрождению конкуренции, при которой больший вес приобретает результативность труда, оказывающая рещающее влияние на эффективность производства. Кроме того, по мере технического совершенствования производства возрастает цена единицы рабочего времени. Правильная организация труда способствует рациональному использованию оборудования и времени работающих на нем, что повышает производительность труда, снижает себестоимость продукции, увеличивает рентабельность производства.

**2. ПОНЯТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА**

Организация  труда  означает  создание  условий  бесперебойной  работы каждого  исполнителя  в  составе  коллектива  производства  в  целях  повышения  продуктивности  общего  труда.  Под  этим  термином  понимают  такую расстановку  исполнителей,  которая  при  настоящем  уровне  техники, технологии, организации  производства  и  управления  обеспечивает  наименьшие затраты  рабочего  времени  на производство  единицы  продукции.

Организация труда основывается на разделении и кооперации труда. Кооперация на предприятии зависит от характера и глубины разделения труда. Кооперация между отдельными работниками реализуется двояко: как кооперация отдельных самостоятельных работников, производственная деятельность которых ограничена их рабочим местом (индивидуальная форма организации труда), и как кооперация группы работников, имеющих коллективное рабочее место и выполняющих общее производственное задание, связанных общностью обрабатываемого предмета труда, а часто и едиными орудиями труда, использующих согласованные усилия всего коллектива и несущих общую ответственность за результаты труда (коллективная форма организации труда).

Осуществление научной организации труда в народном хозяйстве предполагает совершенствование форм разделения и кооперации труда в коллективе; улучшение организации и обслуживания рабочих мест; проектирование и внедрение рациональных приёмов и методов труда, распространение передового опыта; совершенствование нормирования труда; улучшение практики материального и морального стимулирования труда; рационализацию условий труда; улучшение подготовки и повышение квалификации кадров; укрепление дисциплины труда и повышение творческой активности трудящихся. Перечисленные направления НОТ являются общими для всех категорий трудящихся во всех отраслях и сферах народного хозяйства, хотя по отношению к каждой категории работников эти общие направления реализуются в специфической форме.

В литературе можно встретить мнение, что данная отрасль знания не является самостоятельной. «Проблемы НОТ, — пи­шет, в частности, Г. Г. Зуйков, — исследо­вались раньше, чем проблемы управления, которые первоначально развивались в рамках НОТ. Поэтому в обиходе и в на­учной литературе термином “НОТ” до сих пор нередко обозначают и науку управ­ления и ее составную, хотя и самостоя­тельную часть, — научную организацию труда». Справедливо указывая на оши­бочность взглядов авторов, включающих науку управления в содержание НОТ, Г. Г. Зуйков в то же время отводит последней подчиненную роль, лишает ее собственной научной ценности. Несмотря на то, что предметы этих наук в опреде­ленном смысле соприкасаются (например, планирование изучается и той и другой), тем не менее исследуемый объект рас­сматривается ими с различных позиций.

Более обоснованную точку зрения на НОТ как самостоятельную науку, имеющую свои предмет, метод, систему, специаль­ные цели дает Ю.Н. Дубровский. Можно ска­зать, что «...организация труда в рамках определенного трудового коллектива пред­ставляет собой систему мер, направлен­ных на обеспечение функционирования живого труда, рабочей силы с целью достижения полезного эффекта трудовой деятельности».

Дискуссионным остается и вопрос о со­держании понятия НОТ. Одни авторы включают в него весь процесс организа­ции, формы организации труда и совершенствования человеческой деятельности в той или иной сфере, другие, наоборот, — лишь совершенство­вание рабочего места. Однако, как верно замечает Ю. Н. Дубровский, «об­щий термин „организация деятельности" трансформируется в соответствующих условиях в организацию произ­водства, организацию торговли, орга­низацию транспорта, формы организаций труда, организацию работы учреждения и т.д». Исходя из этого, в данное понятие не следует включать организацию производства и другие сферы человеческой деятельности, как матери­альные, так и нематериальные, поскольку по отношению к НОТ — это более общее понятие, включающее и научную органи­зацию труда, т. е. организацию живого труда рабочей силы определенных работ­ников в той или иной сфере.

**3. Основные формы бригад**

Коллективная форма организации труда имеет следующие разновидности: парное обслуживание, звено, группы, бригада, участок, цех и др., в зависимости от того, коллективу какого из названных подразделений устанавливается общий объем работы, ведется учет ее выполнения и осуществляется начисление общего (коллективного) заработка. Наиболее распространенная форма коллективного труда – производственные бригады.

**Производственная бригада** – это первичный трудовой коллектив, объединяющий рабочих одинаковых или различных профессий, совместно выполняющих общие производственные задания и несущих коллективную ответственность за результаты труда. Бригады являются звеньями в системе управления производством, им планируются основные количественные и качественные показатели работы, устанавливаются нормы трудовых затрат на производство продукции (выполнение работы), за ними закрепляются соответствующие производственные площади, оборудование, инструмент, сырье, материалы, в них обеспечивается материальная заинтересованность работников в высоких конечных результатах коллективного труда.

Организация такого коллектива должна основываться на следующих принципах.

*Принцип согласованных совместных усилий:* в бригадах должна обеспечиваться тесная и постоянная взаимосвязь между работниками, синхронизация во времени и пространстве их трудовых действий, выполнения различных трудовых функций. Этот принцип позволяет создать для членов бригады более благоприятные условия труда и повысит его эффективность. Согласованность процесса труда в пространстве обусловливает характер расположения индивидуальных рабочих мест, их определенную связь друг с другом в рамках коллективного рабочего места.

На индивидуальных рабочих местах могут постоянно работать одни и те же рабочие, или они могут подменять друг друга. Это предполагает применение в бригаде *принципа взаимозаменяемости.*

По постоянству связи рабочего места с определенным содержанием работ, выполняемых на нем, оно может быть специализированным или неспециализированным (универсальным). Если рабочий, работающий в условиях индивидуальной организации труда, не может повлиять на специализацию своего рабочего места, ибо это входит в компетенцию руководства участка, то бригада способна это осуществлять, применяя *принцип специализации.*

Наряду с этим организация процесса труда в пространстве обусловливает и возможность выполнения одной и той же работы на нескольких рабочих местах. Наличие нескольких таких рабочих мест и возможность распределения объема работы по ним позволяет бригаде применять *принцип одновременного параллельного* *выполнения определенной работы на нескольких рабочих местах.*

Бригады могут совершенствовать и организацию труда во времени. Последовательное выполнение в бригаде отдельных этапов технологического процесса и возможность организации движения предметов труда от одного рабочего места к другому до полного выполнения объема работ на предыдущем рабочем месте (например, до обработки всей партии деталей) связанны с применением бригадой *принципа точности.*

Несоответствие режима работы производственного подразделения сменному режиму работы исполнителей обеспечивается благодаря еще одному принципу организации труда в бригадах – *принципу непрерывной работы в течение нескольких смен.*

В народном хозяйстве сложились и функционируют разные виды бригад, различаемые по трем группам классификационных признаков: организационным, технологическим и экономическим.

1. **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРИЗНАКИ.**

1. По формам профессионального, квалификационного и функционального разделения и кооперации труда бригады могут быть специализированными и комплексными.

*Специализированными* называют бригады, объединяющие работников одной профессии (специальности), одного или разных уровней квалификации. Такие бригады наиболее эффективны при наличии больших объемов технологически однородных работ, обеспечивающих полную загрузку каждого члена бригады.

*Комплексные* бригады объединяют работников разных профессий (специальностей) одного или разных уровней квалификации и возможно даже разных функциональных групп.

2. По степени разделения и кооперации труда комплексные бригады могут быть трех разновидностей:

* *с полным разделением труда*, когда каждый работник выполняет обязанности строго в соответствии со своей профессией (специальностью) и уровнем квалификации;
* *с частичным разделением труда и соответственно частичной взаимозаменяемостью*, когда работники овладевают двумя или больше количеством профессий и выполняют помимо основной работы, смежные работы по другим профессиям;
* *без разделения труда с полной взаимозаменяемостью*, когда в бригаду объединяются работники широкого производственного профиля, владеющие разными профессиями и могущими выполнять любую закрепленную за бригаду работу.

Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные бригады с полной взаимозаменяемостью. В таких бригадах можно организовать работу с переменой труда, т.е. с чередованием работ, требующих разных профессиональных знаний, навыков или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое их которых отличается своим набором производственных операций. Это важно для производств с очень узким разделением труда, отличающихся большой его монотонностью.

3. По характеру работы различают бригады:

* *технологические*, когда работы могут быть выполнены только коллективными усилиями группы рабочих;
* *организационные*, когда работы могут быть выполнены как в условиях индивидуальной, так и в бригадной организации труда, но в силу ряда организационных или экономических соображений отдается предпочтение бригадной форме.

4. По характеру обслуживания рабочей зоны бригады могут бать *стационарные* и *мобильные* с передвижным характером работы.

5. По охвату рабочих смен;

* *сменные* бригады – формируются, когда длительность производственного цикла по изготовлению изделия (выполнения законченной работы) равна или кратна длительности рабочей смены. В таких бригадах в течении смены можно полностью завершить выпуск одного или нескольких изделий (выполнить определенное количество заданных работ).
* *сквозные (суточные)* бригады – формируются, когда при многосменном режиме работы предприятия длительность производственного цикла больше длительности рабочей смены. Работа, начатая в одной смене, продолжается работниками второй и следующих смен. В этом случае целесообразно работников разных смен, выполняющих общее задание, объединить в одну бригаду, называемую сквозной.

Сквозное построение бригад при многосменной работе предприятия эффективно и в том случае, если длительность производственного цикла позволяет организовывать сменные бригады. Но тогда необходимо, чтобы планирование работы бригады велось бы на основе единого наряда. В сквозных бригадах создаются условия для экономии подготовительно-заключительного времени. Если работники всех сиен являются членами одной бригады, работающей по единому наряду, то все процедуры по окончанию и началу работы между сменами оказываются излишними. Эффект экономии времени и повышенной ответственности за общий результат работы в сквозных бригадах делает их предпочтительными по сравнению с бригадами сменными в условиях многосменной работы.

6. По численному составу бригады бывают: *крупные, средние* и *малые.* Однако эти понятия достаточно условны: для одного производства бригада численностью в 10 человек может быть малой, для другого – средней и т.д. Малочисленные бригады в 3-5 человек не обладают необходимой стабильностью. Многочисленные бригады в 50-70 человек трудно управляемы. Для каждого конкретного производства существует своя оптимальная численность производственных бригад. В машиностроении, например, оптимальная численность бригад находится в пределах 15-25 человек.

7. По внутренней структуре укрупненные бригады могут быть: *двухзвенные*, *трехзвенны*е и т.д.

8. По периоду функционирования различают бригады: *временные и постоянные*.

**2.ТЕХНИКО**-**ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЗНАКИ.**

1. по степени дискретности технологических процессов бригады могут быть: обслуживающие непрерывные процессы, обслуживающие прерывные процессы.

2. по характеру технологических процессов различают бригады, выполняющие: машинные процессы, сборочные процессы и др.

3. по степени технологического разделения и кооперации труда бригады бывают: частичные, т.е. выполняющие отдельную операцию или ряд последовательных операций, полные – выполняющие цикл операций (работ) по изготовлению продукции (детали, узла, комплекта).

**3. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРИЗНАКИ.**

1. по степени применения элементов хозрасчета различают бригады:

* *хозрасчетные* – бригады, ведущие учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий.

Для установления хозрасчетных отношений в бригадах необходимо:

а) установить *нормы* расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

б) наладить *учет* фактических расходов по всем указанным элементов производства;

в) организовать *стимулирование* работников за соблюдение норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

* *с частичным хозрасчетом* – бригады, в которых учет расхода ресурсов ведется по тем статьям затрат, которые составляют наибольший удельный вес в себестоимости продукции (работ) бригады. Если производство продукции отличается материалоемкостью, то ведется учет расхода материалов, а остальные статьи затрат в бригаде не учитываются; если производство энергоемкое, то учитывается только расход энергии и т.д.

2. по принципу оплаты труда бригады бывают:

* использующие *индивидуальные* заказы;
* работающие *на один наряд*;
* с оплатой за выполнение *отдельных операций* технологического процесса или за часть сделанной продукции (работы);
* с оплатой *по конечному результату* (продукте, работе).

3. по принципу распределения коллективного заработка бригады подразделяются на коллективы, осуществляющие это распределение:

* с учетом фактического отработанного времени;
* по тарифному разряду и отработанному времени;
* по условному разряду и отработанному времени;
* с учетом балльной оценки;
* по КТУ (коэффициенту трудового участия) или КТВ (коэффициенту трудового вклада) и отработанному времени.

4. В зависимости от статуса бригады делятся на: подрядные, арендные, не имеющие подрядных или арендных отношений.

*Подрядной* называется бригада, заключившая договор подряда с вышестоящим руководителем. Такой договор ужесточает отношения между бригадой и администрацией, делает их более обязательной. В договоре подряда выделяются разделы: обязанности, права и ответственность, которые в равной степени относятся к каждой из сторон договора.

Экономическая сущность бригадного подряда в том, что бригада-подрядчик принимает обязательство по выпуску продукции (выполнению работ или услуг) в определенном объеме и в заданные сроки, а администрация-заказчик, заключившая с бригадой договор, обязуется предоставить ей необходимые ресурсы, принять работу и оплатить ее по согласованным расценкам или другим условиям. Работа может выполняться иждивением подрядчика – из его материалов, его силами и средствами.

Важнейшие принципы организации подрядных бригад:

* четкое установление количественных и качественных показателей конечного результата труда подрядного коллектива;
* закрепление за подрядной бригадой средств производства;
* самостоятельность подрядной бригады в выборе форм и методов организации труда, производства и управления, использования производственных фондов;
* ответственность подрядного коллектива за своевременное и качественное выполнение заданий, а администрации – за обеспечение производства необходимыми ресурсами, создание нормальных организационно-технических и социально-бытовых условий труда;
* материальная заинтересованность в рациональном использовании ресурсов и в высоких конечных результатах труда.

*Арендной* называется бригада, заключившая договор с предприятием-арендодателем договор аренды, по которому арендодатель обязуется предоставить ей за определенную плату имущество во временное владение и пользование или во временное пользование. Продукция и доходы, полученные арендной бригадой в результате использования арендованного имущества в соответствии с договором, являются ее собственностью.

При арендной форме организации труда бригада самостоятельно определяет вид своей деятельности, рассчитываясь за арендованное оборудование и помещения арендной платой, величина которой и сроки внесения устанавливаются в договоре аренды.

Подрядные и арендные коллективы при соответствующей их организации обеспечивают достижение конечных результатов труда при минимальном расходе выделенных ресурсов, благодаря их хозяйственной самостоятельности и высокой материальной заинтересованности работников.

**2.ПОНЯТИЕ О ФОРМАХ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.**

Организация трудового процесса может выступать в виде одной из его форм: индивидуальной или коллективной. Эти разновидности форм организации труда характеризуются составом оборудования, составом работ (или количеством выполняемых функций), составом исполнителей, показателями, по которым производится оплата труда, и другими показателями.

В хозяйственной практике постоянно возникают новые организационные формы трудовых процессов и отмирают устаревшие, не соответствующие требованиям производства. Поэтому необходимо постоянно анализировать и выявлять основные направления в развитии организационных форм трудовых процессов, чтобы применять те из них, которые обеспечивают лучшее использование рабочего времени и рабочей силы и создают условия для эффективной деятельности предприятия.

Необходимость объединения работников в группы издавна предопределялась технико-технологическими и организационными особенностями выполнения некоторых видов труда, отдельных работ. Основные из них следующие:

* Обслуживание и эксплуатация агрегатов, оборудования, требующего согласованных совместных действий различных исполнителей;
* Наличие больших физических или психологических нагрузок, требующих совместных усилий исполнителей (сборка, обработка и установка крупных деталей, узлов машин и аппаратов и др.);
* необходимость выполнения больших производственных заданий, расчленение которых на отдельные элементы между отдельными исполнителями невозможно ли затруднительно (ремонтные работы);
* выполнение работ, при которых индивидуальная форма организации труда вызывает простои оборудования и исполнителей (работы при большом удельном весе машинно-автоматической работы, различные по трудоемкости работы, входящие в производственное задание);
* необходимость сократить сроки выполнения работ одновременным участием в них нескольких исполнителей;
* отсутствие у рабочих постоянного рабочего места и возможности точно установить обязанности отдельных работников (погрузочно-разгрузочные, транспортные работы);
* выполнение однородных технологических работ, когда задание не может быть выполнено отдельным исполнителем и требует совместных действий группы рабочих (в добывающей промышленности).

В условиях научно-технического прогресса форы организации труда, ориентированные на индивидуальные трудовые процессы, часто вступают в противоречие с современной высокомеханизированной и автоматизированной техникой, требующей совместной, согласованной по конечной цели деятельности рабочих одной или разных профессий, а следовательно, предполагающей организацию коллективных трудовых процессов.

3 вопрос

**ПРОГРЕССИВНЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА.**

Я считаю, что коллективная форма организации труда, т.е. объединение работников в группы достаточно эффективна. В качестве примера я предлагаю рассмотреть внедрение комплексных бригад на одном из ведущих металлургических заводов страны.

Прогрессивные формы организации труда успешно внедряются во вспомогательных цехах Кузнецкого металлургического завода. Например, комплексные бригады. Впервые они были внедрены на ремонтах мартеновских печей. Успешному внедрению этой прогрессивной формы организации труда способствовал новый подход к единице измерения труда. Раньше считали, что ремонтный процесс, его операция и комплексы не имеют цикличного характера и, следовательно, не могут быть точно нормированы и регламентированы. Этим и объясняется то, что в отличие от основных металлургических процессов, ремонты на металлургических предприятиях были меньше всего изучены.

При формировании комплексных бригад большое значение уделялось разделению труда по частям процесса и закреплению за рабочими определенных участков работы. В первую очередь, квалифицированная работа была отделена от неквалифицированной. Это дало возможность при относительно незначительном количестве квалифицированных рабочих выполнять и перевыполнять плановые задания.

Для предотвращения обезлички расстановку рабочих в бригаде сделали таким образом, что каждый ее член имеет постоянное закрепленное место. Определен точно и круг его обязанностей, при этом каждый рабочий несет полную ответственность за качество выполненной работы, за образцовое состояние и чистоту рабочего места, за сохранность и исправность инструментов, приспособлений и механизмов.

Организация комплексных бригад в сочетании с четким разделением труда внутри самих бригад позволила на ремонтах мартеновских печей увеличить производительность труда на 20 процентов. То есть значительно сократить простои мартеновских печей.

Практика показывает, что при равной технической оснащенности и одинаковом материально-техническом обеспечении результат производства выше там, где вопросы труда решены и организованы на научной основе, где правильно определены функции работников, где они рационально расставлены. Надо сказать, что в этом направлении на комбинате начата большая работа. На первом этапе разработаны положения об отделах, центральных лабораториях, горном управлении и руководящих работниках (всего 380 положений), а также инструкции для рабочих основных и вспомогательных цехов.

**Таким образом, практика убеждает нас в том, что там, где решение организационно-технических вопросов производится на основе и с использованием методов научной организации труда и производства, там рациональнее используются производственные возможности и выше экономические показатели.**

Очень много важных мероприятий проводится на металлургических предприятиях страны по совершенствованию техники и технологии, по улучшению организации производства. Но, к сожалению, существуют и недостатки, подчас все это делается без должного учета научных достижений, передового опыта и научной организации труда. И главное, без предварительного проведения обоснованных технико-экономических расчетов, глубокого анализа и исследования.

Таким образом, уже в самом начале освоения новой техники передовой технологии закладывается разрыв между техническим оснащением производства и правильной его организацией. В результате новая техника используется неполно, производительность труда длительное время не дает запроектированного уровня, на доработку и перестройку приходится расходовать большие средства.

Вернемся к ранее рассмотренному примеру.

Примером непродуманного, с точки зрения научной организации производства и труда, является проектирование и строительство листоотделки. Этот участок до сих пор имеет много организационных, технических недоработок и недостатков. Вместо рольгангов, транспортеров и других транспортных средств на листоотделке установлено множество электрокранов с большим штатом обслуживающего персонала. На отдельных участках краны не загружены, на других, наоборот, перегружены. И вот результат: участок листоотделки около двух лет не мог освоить проектной мощности и сейчас не дает того, что от него ожидали.

Следовательно, во избежание ошибок прошлого необходимо устранить серьезные недостатки в научно-исследовательских и проектных институтах. Т.е. для наибольшей эффективности действия форм организации труда необходимо установить порядок, при котором всякий проект по изменению форм организации труда должен иметь раздел научной организации производства и труда.

**Т.о. прогрессивные формы организации труда не должны быть голословными, а должны иметь четкие обоснованные технико-экономические расчеты.**

**Бригадная форма организации труда.**

В последние годы совершенствование централизованных перевозок грузов на автомобильном транспорте идёт по пути развития бригадной формы организации труда водителей – создаются комплексные бригады, комплексно- механизированные бригады, бригадный подряд, сквозной бригадный подряд и др.

Бригада представляет собой такое объединение работников, при котором каждый добровольно признает над собой власть их собственного объединения.

Объем работ (перевозок) определяется в договоре с администрацией автотранспортного предприятия. Никто не может включать в бригаду или исключать из неё работника без согласия на то всего коллектива или совета бригады.

Комплексно-механизированные бригады организуются обычно при разработке грунта, перевозке фильтровых и инертных материалов. В бригаду объединяются водители, экскаваторщики и бульдозеристы. При этом доставка всех членов бригады на место работы и после работы к месту жительства производится на служебных автобусах; смена рабочих производится непосредственно в котловане; заправка топливом и смазочными материалами автотранспортных средств и механизмов на месте работы из автозаправщиков; производство мелких ремонтов экскаваторов, бульдозеров и автомобилей, а также демонтаж и монтаж шин на специальных оборудованных площадках; учёт объёма выполненных работ по конечному результату и т.д.

Отличительные особенности бригадного подряда: заработная плата распределяется всем членам бригады поровну (пропорционально отработанному времени), за исключением надбавки за классность: расходы бригаде водителей планируются по следующим статьям – зарплата с начислением, топливо, смазочные материалы, износ и ремонт шин, текущий ремонт и техническое обслуживание автомобилей; при невыполнении бригадой суточного задания перевозок грузов ей уменьшают сумму прибыли пропорционально сумме доходов, падающих на невыполненный объём перевозок грузов; при невыполнении бригадой плана перевозок по вине автотранспортного предприятия её возмещается постоянная прибыль, а заказчику выплачивается штраф в размере 20% стоимости доставки не вывезенного груза у поставщика или допущенных по его вине сверхнормативных простоях подвижного состава под погрузкой им выплачивается штраф автотранспортному предприятию в размере 20% стоимости перевозок; при постановке автомобилей на капитальный ремонт с пробегом меньше нормы прибыль бригаде водителей за счёт этого уменьшается на сумму недополученной автотранспортным предприятием прибыли, а при списании автомобиля с неполным сроком службы - на сумму остаточной стоимости.

При сквозном бригадном подряде выполняется заключение совместного договора между всеми участниками технологического процесса, работающими по методу бригадного подряда. Например, при перевозке железобетонных изделий совместный договор заключают бригады, осуществляющие изготовление, инженерную комплектацию, перевозку и выгрузку изделий на объектах строительства. Ход выполнения перевозок контролируется советом бригадиров совместно с руководством автотранспортного предприятия и предприятие, изготовляющим железобетонные изделия.

Повышение эффективности перевозок грузов в настоящее время связано с пакетированием и контейнеризацией грузов, комплексной механизацией и автоматизацией перевозочного процесса, бесперевалочной технологией перевозочного процесса пакетов и контейнеров от поставщиков до потребителей, совершенствованием организации перевозок – созданием организационной структуры, которая объединяла бы исполнителей всех этапов перевозочного процесса. Объединение перечисленных мероприятий при организации перевозки конкретного груза позволяет рассматривать её как организацию гибкой автоматизированной транспортной системы.

При перевозке грузов простейшей гибкой системой можно назвать транспортный комплекс, состоящий из автомобиля-самопогрузчика и квалифицированного водителя, при наличии соответствующей дорожной сети между пунктами производства и потребления и радиотелефонной связи. Такая система способна перестраиваться для перевозки определённой номенклатуры грузов. Степень гибкости транспортной системы будет зависеть не только от диапазона времени, необходимого для переключения транспортного средства с одного вида перевозок на другой, но и от эффективности использования подвижного состава, выполнения перевозок в срок и других факторов.

В общем случае гибкую автоматизированную транспортную систему можно представить как совокупность технологического оборудования и людей, способную автоматически реагировать на изменения в условиях перевозок

(увеличился объём перевозок, отказ автомобилей, изменились дорожные условия, пошёл дождь и др.). Такие системы наибольшее применение найдут при перевозке грузов в агропромышленных объединениях и других ведомствах, где наблюдается неблагоприятное сочетание между временем движения подвижного состава и временем простоя под погрузочно-разгрузочными операциями, оформлением документов, в ожидании погрузочно-разгрузочных работ и т.д. В этих случаях повышение эффективности достигается за счёт механизации погрузочно-разгрузочных работ, координирования этапов перевозочного процесса и его непрерывности в результате применения ЭВМ при подготовке и управлении перевозочным процессом. Информационно-управленческая система выполняет функции оперативного планирования, корректирования плана в процессе его выполнения, учёта работы и выдачи справочного материала.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ.**

Итак, из всего выше сказанного можно сделать вполне очевидные выводы. **Прогрессивной формой организации труда является коллективная форма.** Необходимость использования коллективных процессов труда диктуется экономическими и социальными причинами. Так, в определенных условиях использование коллективной формы организации труда приводит к повышению производительности труда, снижению себестоимости продукции, улучшению качества производимых работ, экономному использованию оборудования, рабочего времени и т.д. Социальными преимуществами коллективной формы организации труда являются: возможность создания более благоприятных условий трудовой деятельности, снижение монотонности труда, повышения его содержательности, разнообразия, обеспечения перемены труда, расширения профессионального профиля работников и повышения их квалификации, усиления заинтересованности и ответственности каждого члена коллектива за конечные результаты труда, развития самоуправления и самоорганизации и прочее.

Следовательно, важнейшие условия эффективного использования коллективной формы организации труда: всесторонний учет технико-технологических и организационных предпосылок ее применения, комплексное экономическое и социальное обоснование ее внедрения.

**СИПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Бычин В.Б., Малинин С.В., Шубенкова Е.В. «Организация и нормирование труда». Учебник для вузов. Под ред. Ю.Г. Одегова – М., 2005

2. Дубровский Ю. Н. Система понятий и категорий научной организации труда. М., 1993

3. Величкин С. А./Научная организация труда и проблемы криминалистики /Правоведение. -1981. - № 5. - С. 99 - 102

4. http//:tsygankov.ru/texts/kapustin/kuzrabochij 1/html

5. http//:encycl.accoona/ru (энциклопедия, толковый словарь)