

## Розділ 3

### Раціональна організація праці у закладах ресторанного господарства

#### *Тема 14. Основи раціональної організації праці.*

##### План

1. Значення раціональної організації праці.
2. Форми розподілу та кооперації праці.
3. Підвищення ефективності праці виробничого персоналу у закладах ресторанного господарства.

#### *1. Значення раціональної організації праці*

*Головна мета впровадження наукової організації праці – забезпечення найбільш раціонального використання робочого часу за високої якості кінцевих результатів роботи (продукції, послуг, процесів) та економних витрат усіх видів ресурсів.*

*Система заходів із впровадження наукової організації праці містить:*

- розробку та здійснення заходів із виявлення та усунення причин порушень трудової, виробничої й технологічної дисципліни;
- аналіз причин та динаміки травматизму;
- соціологічне дослідження з метою виявлення ефективності впровадження наукової організації праці;
- аналіз результатів матеріального і морального заохочення працівників, результатів впровадження нових засобів технічного оснащення

Впровадження заходів із наукової організації праці забезпечує підвищення її продуктивності у поєднанні із підвищенням якості продукції, послуг, роботи

*Наукова організація праці передбачає три основні групи завдань (рис. 3.1).*



**Рисунок 3.1 - Основні групи завдань наукової організації праці**

*Планування та впровадження заходів із наукової організації праці містять:*

- аналіз фактичного стану організації праці на підприємстві;
- розробку плану наукової організації праці;
- розрахунок економічної ефективності заходів із підвищення рівня наукової організації праці;
- впровадження намічених планів

Основні напрями наукової організації праці у ресторанному господарстві наведені на рис. 3.2.



**Рисунок 3.2 – Напрямки наукової організації праці**

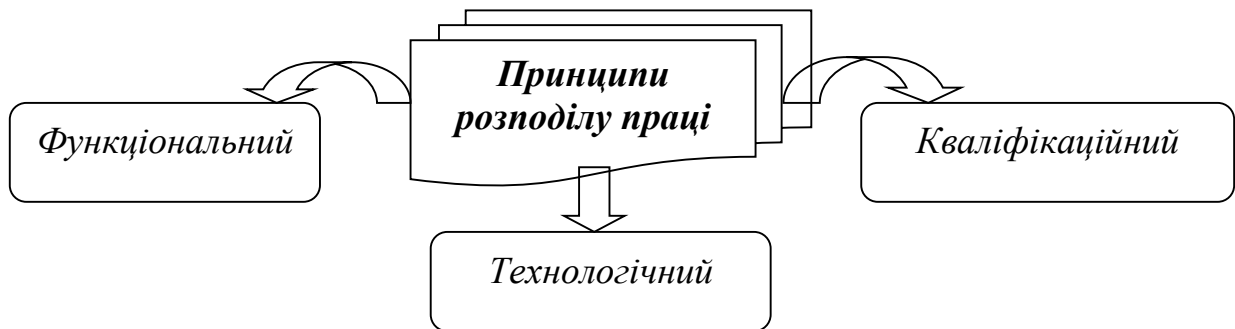
## 2. *Форми розподілу та кооперації праці*

*Розподіл та кооперація праці передбачають:*

- забезпечення найбільш доцільнішої розстановки працівників на усіх ділянках;
- чітке визначення службових обов'язків, прав та відповідальності кожного з них;
- раціональне використання робочого часу;
- створення комплексних бригад.

*У ресторанному господарстві розрізняють три види розподілу праці: частковий, одиничний, загальний.*

*Розподіл праці здійснюється за певними принципами (рис. 3.3).*



**Рисунок 3.3 – Принципи розподілу праці**

Поряд із розподілом праці застосовують **кооперацію**, тобто поєднання працівників у групи (бригади) для виконання певної роботи. Кооперацію праці організують шляхом чіткого транспортно-часового й інформаційного взаємозв'язку цехів, дільниць, окремих працівників для найліпшого виконання сумісної роботи, досягнення високого кінцевого результату процесів виробництва, обслуговування, управління, що виконуються сумісно, у найбільш короткі терміни і з найменшими витратами.

Розподіл та кооперація праці – два взаємодоповнюючих способи раціональної організації праці

*Сумісництво професій сприяє ущільненню робочого дня, взаємозамінності працівників, підвищенню їх кваліфікації, зростанню*

матеріальної зацікавленості, а також більш ефективному використанню обладнання, скороченню його простоїв.

*У ресторанному господарстві діють бригади:*

– **комплексні** - бригади, що включають працівників різних професій та посад;

– **спеціалізовані** - бригади, що об'єднують працівників однієї професії.

*За часом роботи* бригади можуть бути:

– **змінними**, що поєднують працівників однієї зміни;

– **наскрізними**, що містять працівників, зайнятих у різних змінах.

**Удосконалення організації та обслуговування робочих місць.**

**Робоче місце** – це зона трудових дій виконавця або групи виконавців для виконання певної роботи (операції, комплексу операцій). Це частина виробничої або торговельної площі, що оснащена необхідним обладнанням, інструментом, інвентарем, меблями, організаційно-технологічною документацією для виконання виробничого завдання.

Основними вимогами до організації робочих місць у закладах ресторанного господарства є: правильне планування, розташування, оснащення не обхідним обладнанням і інвентарем, своєчасне забезпечення сировиною, тарою, створення сприятливих санітарно-гігієнічних і естетичних умов тощо. Залежно від конкретних умов організують *спеціалізовані та універсальні робочі місця*.

Основні вимоги раціональної організації обслуговування робочих місць - вчасне забезпечення сировиною, напівфабрикатами, виробничим інвентарем, посудом, документацією, пристосуваннями, прибиранням відходів, технічним обслуговуванням обладнання, дотриманням термінів поточних і капітальних ремонтів обладнання, контроль за санітарним станом та ін.

### ***3. Підвищення ефективності праці виробничого персоналу у закладах ресторанного господарства***

*Поліпшення організації, підбору, підготовки й підвищення кваліфікації кадрів.* Передбачає систематичне підвищення рівня професійних і загальноосвітніх знань працівників, оволодіння ними другими професіями, суміжними спеціальностями, закріплення кадрів, раціональне використання фахівців.

*Удосконалення трудового процесу, впровадження передових прийомів і методів праці.* Наукова організація праці основана на вивченні за науково-

обґрунтованою методикою та із застосуванням сучасних технічних засобів процесів праці та умов його виконання на конкретному робочому місці.

*Удосконалення нормування праці.* Найважливішим шляхом удосконалення нормування усіх видів ресурсів, включаючи трудові, є їх комплексне нормування. Застосування завищених, застарілих норм (нормативів) витрат матеріальних, енергетичних ресурсів, а також відсутність цих норм призводять до перевищення трудових витрат на одиницю продукції.

*Впровадження раціональних форм та методів матеріального й морального стимулювання.* Матеріальне стимулювання має поєднуватися із моральним і за заохоченням за впровадження й розробку заходів щодо наукової організації праці. Моральне заохочення за розробку й впровадження наукової організації праці може бути індивідуальним і колективним, систематичним або одночасним. Воно може охоплювати працівників окремих категорій, професій або декількох підприємств, бути галузевим та міжгалузевим. Форми морального заохочення можуть бути урядовими (нагороди), відомчими (заохочення).

*Рекомендована література до вивчення теми [10 – стор. 124-144], [13 – стор. 60-64].*