Содержание

Введение

1. Разделение труда

1.1 Разделение труда в организациях

1.2 Виды разделения труда

1.3 Основные направления совершенствования разделения труда

2. Уровни управления

Вывод

Список используемой литературы

## Введение

**Разделение труда** - экономическое явление, при котором происходит профессиональная специализация, сужение и иногда углубление функций отдельного специалиста. Общий производственный процесс разбивается на предельно простые операции, каждую из которых выполняет отдельный либо. (5) Определяющим условием разделения труда является рост производительных сил общества. "Уровень развития производительных сил нации обнаруживается всего нагляднее в том, в какой степени развито у неё разделение труда" (Маркс К. и Энгельс Ф., там же, т.3, с. 20). При этом определяющую роль в углублении разделения труда играют развитие и дифференциация орудий производства. В свою очередь, разделение труда способствует развитию производительных сил, росту производительности труда. Накопление у людей производственного опыта и навыков к труду находится в прямой зависимости от степени разделения труда, от специализации работников на определённых видах труда. Технический прогресс неразрывно связан с развитием общественного разделения труда. (6) **Разделение труда,** качественная дифференциация трудовой деятельности в процессе развития общества, приводящая к обособлению и сосуществованию различных её видов. Разделение труда существует в разных формах, соответствующих уровню развития производительных сил и характеру производственных отношений. Проявлением разделения труда является обмен деятельностью.

Концепция разделения труда довольно полно описана в первых трех главах своего пятитомного трактата "Исследование о природе и причинах богатства народов".

Выделяют **общественное разделение труда** - распределение в обществе между людьми - и разделение труда привело в современном мире к наличию огромного множества всевозможных различных профессий и отраслей. Ранее (в древности) люди были вынуждены почти полностью обеспечивать себя всем необходимым, это было крайне неэффективно, что обусловливало примитивный быт и комфорт. Практически все достижения эволюции, научно-технического прогресса можно объяснить непрерывным внедрением разделения труда. Благодаря обмену результатами труда, то есть торговле, разделение труда становится возможным в обществе.

С точки зрения, разделение труда - есть функциональная. Часто удается выделить в отдельный вид, такую часть, которую затем становится возможным поручить или машине. Таким образом, разделение труда продолжает происходить и сегодня и имеет тесную связь, например, с процессами. В сфере интеллектуального труда, также возможно и весьма полезно его разделение. (5) Целью моей контрольной работы является доказать что разделение труда взаимосвязано с другими процессами и является неотъемлемой частью каждой организации. И показать, что благодаря существованию уровням управления каждая организация добивается желаемого успеха.

## 1. Разделение труда

## 1.1 Разделение труда в организациях

Под *разделением труда* на производстве понимается разграничение деятельности людей в процессе совместного труда. Разделение труда предполагает специализацию отдельных исполнителей на выполнении определенной части совместной работы, которую невозможно осуществить без четкой согласованности действий отдельных работников или их групп.

Разделение труда характеризуется качественными и количественными признаками. Разделение труда по *качественному* признаку предполагает обособление видов работ по их сложности. Выполнение таких работ требует специальных знаний и практических навыков. Разделение труда по *количественному* признаку обеспечивает установление определенной пропорциональности между качественно различными видами труда. Совокупность этих признаков в значительной мере предопределяет организацию труда в целом.

Обеспечение рационального разделения труда на промышленном предприятии в рамках того или иного трудового коллектива (бригады, участка, цеха, предприятия) является одним из важных направлений совершенствования организации труда. От выбора форм разделения и кооперации труда во многом зависят планировка и оснащение рабочих мест, их обслуживание, методы и приемы труда, его нормирование, оплата и обеспечение благоприятных производственных условий. Разделение труда на предприятии, в цехе обусловливает количественные и качественные пропорции между отдельными видами труда, подбор и расстановку рабочих в производственном процессе, их подготовку и повышение квалификации.

Правильно выбранные формы разделения труда и его кооперации позволяют обеспечить рациональную загрузку рабочих, четкую координацию и синхронность в их работе, сократить потери времени и простои оборудования. В конечном итоге, от форм разделения и кооперации труда зависят величина трудовых затрат на единицу продукции и, следовательно, уровень производительности труда. В этом состоит экономическая сущность рационального разделения. (1) Понятие персонала предприятия характеризуется численностью и составом занятых на нем работников. В целях эффективного управления процессом формирования и использования персонала на предприятиях применяется классификация работников по категориям. В составе персонала предприятий выделяют три категории работников:

а) персонал управления;

б) оперативный персонал;

в) вспомогательный персонал.

Деление персонала предприятия по категориям работников представляет собой наиболее общую форму функционального разделения их труда. Основной целью управления численностью и составом персонала является оптимизация затрат живого труда на выполнение основных видов работ, связанных с деятельностью предприятия, и обеспечение заполнения необходимых рабочих мест работниками соответствующих профессий, специальностей и уровней квалификации.

Проектирование трудовых процессов на предприятиях предусматривает определение общего объема работ и его распределение в разрезе отдельных групп исполнителей. Общий объем выполняемых работ должен быть распределен между отдельными группами исполнителей. Такое распределение основано на разделении труда, т.е. на относительном обособлении различных видов деятельности предприятия. (3)

## 1.2 Виды разделения труда

На предприятиях различают следующие разновидности разделения труда: технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное.

***Технологическое*** разделение труда предполагает обособление групп рабочих по признаку выполнения ими технологически однородных работ по отдельным фазам, видам работ и операциям (на машиностроительных и металлообрабатывающих предприятиях - литейные, кузнечные, механообработочные, сборочные и другие работы; на горнодобывающих предприятиях - горно-подготовительные и очистные работы; на предприятиях камвольного производства текстильной промышленности - трепальные, разрыхлительные, чесальные, ленточные, ровничные, прядильные, крутильные, мотальные, шлихтовальные, ткацкие и другие работы). В рамках технологического разделения труда применительно к отдельным видам работ, например сборочным, в зависимости от степени дробности трудовых процессов различают пооперационное, подетальное и предметное разделение труда.

Технологическое разделение труда во многом определяет функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда на предприятии. Оно позволяет установить потребность в рабочих по профессиям и специальностям, уровень специализации их труда.

***Функциональное*** разделение труда различается по роли от дельных групп работников в производственном процессе. По этому признаку в первую очередь выделяют две большие группы рабочих - основных и обслуживающих (вспомогательных). Каждая из этих групп подразделяется на функциональные подгруппы (например, группа обслуживающих рабочих на подгруппы занятых на ремонтных, наладочных, инструментальных, погрузочно-разгрузочных работах и т.д.).

Обеспечение на предприятиях правильного соотношения численности основных и вспомогательных рабочих на базе рационального функционального разделения их труда, значительное улучшение организации труда обслуживающих рабочих важные резервы роста производительности труда в промышленности.

***Профессиональное*** разделение труда осуществляется в зависимости от профессиональной специализации рабочих и предполагает выполнение на рабочем месте работ по той или иной профессии (специальности). Исходя из объемов каждого вида этих работ можно определить потребность в рабочих по профессиям для участка, цеха, производства, предприятия и объединения в целом.

***Квалификационное*** разделение труда обусловливается различной сложностью, требующей определенного уровня знаний и опыта работников. Для каждой профессии устанавливается состав операций или работ различной степени сложности, которые группируются согласно присвоенным рабочим тарифным разрядам. На этой основе определяется численность рабочих каждой профессии по их квалификационным разрядам. (2)

Наименование профессий и специальностей рабочих регламентируются Классификатором, имеющим силу государственного стандарта, а содержание определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих /ЕТКС/.

ЕТКС предназначен для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих.

Тарификация работ производится на основе тарифно-квалификационных характеристик. При этом тарифицируемая работа сопоставляется с соответствующими работами, описанными в тарифно-квалификационных характеристиках, и с типовыми примерами работ, помещенными в справочнике или в дополнительных перечнях примеров работ. Если работа выполняется бригадой (звеном), тарификация работ производится дифференцированно по каждой операции или сумме операций, входящих в состав этой работы, по ее среднему разряду. Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится с учетом сложности выполняемых работ.

Тарификация работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим по вновь возникшим профессиям производится, как правило, применительно к наименованиям и характеристикам, аналогичных профессий и работ, содержащихся в ЕТКС. (4)

## 1.3 Основные направления совершенствования разделения труда

Основное направление совершенствования разделения труда - выбор наилучшего его варианта для каждого конкретного производственного участка с учетом экономических, технико-технологических, психофизиологических и социальных требований.

Главным *экономическим* требованием к оптимальному разделению труда является обеспечение выпуска продукции в заданных объемах и высокого качества при наименьших трудовых, материальных и финансовых затратах.

***Технико-технологические*** требования предусматривают выполнение каждого элемента работы соответствующим исполнителем на данном оборудовании в установленное рабочее время. Эти требования в решающей степени определяют технологическое, функциональное, профессиональное и квалификационное разделение труда.

***Психофизиологические*** требования направленына недопущение переутомления работников из-за больших физических нагрузок, нервного напряжения, обеднения содержания работы, монотонности или гиподинамии (недостаточной физической нагрузки), что нередко ведет к преждевременному утомлению и снижению производительности труда.

***Социальные*** требования предполагают наличие в составе работ творческих элементов, повышение содержательности и привлекательности труда.

Этим требованиям, как правило, отвечает не единственное организационное решение, поэтому возникает необходимость выбора одного варианта разделения труда. Сложность данной задачи состоит в ее многоплановости, в выборе критериев определения границ, многовариантности способов разделения и кооперации труда в различных типах производства. Причем выбор варианта осуществляется в условиях противодействия различных факторов, характерных для производственного процесса. Например, повышение загрузки исполнителей увеличивает производительность труда, однако до известного предела, после которого наступает уменьшение производительности из-за преждевременного переутомления.

Известно, что в результате разделения труда происходит специализация рабочих, которая, с одной стороны, обеспечивает снижение затрат труда, а с другой - может обеднить его содержание, привести к повышению монотонности (после известного предела) и снижению производительности. Повышение загрузки исполнителей не всегда означает увеличение времени производительной работы оборудования, возможна и обратная зависимость.

С установлением более напряженных норм времени необходимая численность исполнителей уменьшается, но увеличивается вероятность снижения качества изделий. Обеспечение в составе выполняемых операций творческих элементов (расчетов, настройки станков и т.д.) нередко связано с дополнительными затратами времени на единицу продукции, однако повышает содержательность и привлекательность работ, снижает текучесть кадров и т.д.

Выбор наиболее оптимального решения должен уравновесить действие различных факторов и обеспечить наиболее эффективное достижение производственной цели. Для этого иногда необходимо проведение специальных экспериментов и исследований с применением математических методов и вычислительной техники (для выбора наилучшего варианта). Однако экономический и социальный эффект этих работ должен значительно перекрывает затраты на их проведение.

Проектирование разделения труда на промышленных предприятиях путем принятия оптимальных организационных решений весьма эффективно и является одним из наиболее перспективных направлений совершенствования организации труда.

Разделение является важнейшими факторами производства, в значительной мере определяющими формы организации труда.

Разработке мероприятий по улучшению разделения труда обычно предшествует количественная оценка разделения труда. Для этого рассчитывается коэффициент разделения труда (**Кр. т**), рекомендуемый НИИ труда. Он характеризует степень специализации рабочих и рассчитывается с учетом затраченного ими времени на выполнение функций, соответствующих их квалификации и предусмотренных производственными заданиями, по формуле

**Кр. т =1 - /*tсм\*np -***

где - затраты времени на выполнение функций, не предусмотренных тарифно-квалификационным справочником для рабочих данной профессии, *мин;*

затраты времени на выполнение функций, не предусмотренных технологической документацией, *мин;*

***tсм*** *-* продолжительность смены, *мин;*

**np -** общая (списочная) численность рабочих на предприятии (в цехе, на участке), человек;

суммарные потери рабочего времени по предприятию (цеху, участку), связанные с простоями по техническим и организационным причинам, а также нарушениями трудовой дисциплины, *мин* (информация по всем показателям должна быть в ООТиЗе или в подразделении НОТ предприятия).

Из приведенной формулы видно, что чем меньше затраты времени на выполнение операции (работ), не предусмотренной тарифно-квалификационным справочником, нормировочной или технологической документацией, тем больше числовое значение коэффициента и, следовательно, тем рациональнее разделение труда при принятой его кооперации.

В условиях любого предприятия имеются возможности для выбора наиболее рациональных форм разделения и кооперации труда. В каждом случае выбор должен осуществляться на основе всестороннего анализа специфики производства, характера выполняемых работ, требований к их качеству, степени загруженности работников и ряда других факторов.

Задача состоит в том, чтобы правильно расчленить всю совокупность операций производственного процесса, определить оптимальный их набор для каждого рабочего места, соответственно расставить исполнителей и установить наилучшую взаимосвязь между рабочими путем рациональной кооперации их труда. Рациональное решение указанных вопросов позволяет более эффективно использовать живой и овеществленный труд, существенно сократить потери рабочего времени и простои оборудования, повысить эффективность производства.

В современных условиях повышение эффективности трудазасчет совершенствования его разделения и кооперации должно осуществляться на основе более широкого совмещения профессий, расширения сферы применения многостаночного (многоагрегатного) обслуживания, дальнейшего развития коллективной (бригадной) формы организации труда рабочих. (6)

## 2. Уровни управления

Крупные организации нуждаются в выполнении очень больших объемов управленческой работы. Это требует деления управленческого труда на горизонтальный и вертикальный.

*Горизонтальный принцип* разделения труда - это расстановка руководителей во главе отдельных подразделений, отделов. Горизонтально разделенная управленческая работа должна быть скоординирована, чтобы организация могла добиваться успеха в своей деятельности. Некоторым руководителям приходится затрачивать время на координирование работы других руководителей, которые, в свою очередь, также координируют работу руководителей. Такое вертикальное развертывание разделения труда в результате образует уровни управления.

*Вертикальный принцип* разделения труда - это создание иерархии уровней управления, чтобы скоординировать горизонтально разделенную управленческую работу для достижения целей организации.

Вертикальное разделение труда приводит к формированию уровней управления по вертикали - на примере военной организации, а также в организации бизнеса. Из названия постов не следует, что сходные должности прямо сопоставимы в разных организациях. Обычно в организации можно определить, на каком уровне находится один руководитель по сравнению с другими. Это осуществляется через название должности.

Размер организации - это лишь один из нескольких факторов, которые определяют, сколько уровней управления должна иметь компания для достижения оптимальных результатов.

Вне зависимости от того, сколько существует уровней управления, руководителей традиционно делят на три категории.

**РУКОВОДИТЕЛИ НИЗОВОГО ЗВЕНА (**операционные руководители). в основном осуществляют контроль за выполнением производственных заданий для непрерывного обеспечения непосредственной информацией о правильности выполнения этих заданий. Руководители этого звена часто отвечают за непосредственное использование выделенных им ресурсов, таких как сырье и оборудование.

**РУКОВОДИТЕЛИ СРЕДНЕГО ЗВЕНА.** Работа младших начальников координируется и контролируется руководителями среднего звена. Они готовят информацию для решений, принимаемых руководителями высшего звена и передают эти решения обычно после трансформации их в технологически удобной форме, в виде спецификаций и конкретных заданий низовым линейным руководителям.

**РУКОВОДИТЕЛИ ВЫСШЕГО ЗВЕНА**. Высший организационный уровень - руководство высшего звена - гораздо малочисленное других, они отвечают за принятие важнейших решений для организации в целом или для основной части организации. Сильные руководители высшего звена накладывают отпечаток своей личности на весь облик компании. (1)

## Вывод

Производство немыслимо без сотрудничества, кооперации людей, порождающей определённое распределение деятельности. "Очевидно само собой, - писал К. Маркс, - что эта необходимость распределения общественного труда в определенных пропорциях никоим образом не может быть уничтожена определенной формой общественного производства, - измениться может лишь форма ее проявления". Формы распределения труда находят прямое выражение в Р. т., которое обусловливает и существование исторически определённых форм собственности. "Различные ступени в развитии разделения труда, - писали Маркс и Энгельс, - являются вместе с тем и различными формами собственности, т.е. каждая ступень разделения труда определяет также и отношения индивидов друг к другу соответственно их отношению к материалу, орудиям и продуктам труда" (6).

Сокращение рабочего дня и громадное увеличение дадут возможность людям наряду с профессиональным творческим трудом постоянно заниматься любимыми видами деятельности: искусством, наукой, спортом и т.д. Так полностью будет преодолена односторонность, вызываемая антагонистическим Р. т., обеспечено всестороннее и свободное развитие всех людей. (5)